



## 100 formas de motivar a los demás

Cómo los grandes líderes pueden lograr resultados de locura sin volver loco a nadie

por Steve Chandler y Scott Richardson

### RESUMEN EJECUTIVO

No hay nada que motive más que un gran líder, capaz de despertar en todo el personal la chispa del interés y del esfuerzo, y consciente de la importancia que tiene la autonomía ajena como propulsora fundamental de un trabajo en armonía, respetuoso y efectivo.

Un verdadero líder no controla sino que propicia las situaciones mediante su modo particular de hacer las cosas. Así pues, el líder energiza a las personas para que actúen por iniciativa propia. Un buen líder sabe cómo motivar al personal.

El presente texto es el resultado de años de experiencia de los autores como consultores en materia de liderazgo y constituye una guía clara y fresca para cualquier profesional que quiera mejorar la disposición de su personal y la efectividad de la organización.

### Las 100 formas

1. Comprenda de dónde viene la motivación: la motivación viene del interior. Los buenos gerentes hacen que las personas se motiven a sí mismas mediante la gerencia, no de gente, sino de acuerdos.
2. Enseñe autodisciplina: las personas no son disciplinadas por naturaleza; deben aprender a serlo. Mientras más disciplinada sea la gente, más eficaz será.
3. Entre en sintonía antes de empezar: los líderes no pueden motivar si no son escuchados. Para ser escuchados, deben primero escuchar.
4. Sea la causa, no el efecto: los gerentes actúan no como un efecto sino como una causa. Esto le permitirá a su equipo pensar del mismo modo, lo que aumentará su potencial.
5. Deje de criticar a la alta gerencia: esto conduce a problemas de confianza y fomenta el irrespeto en la organización. Un verdadero líder representa a la alta gerencia y dice “nosotros” en vez de “ellos”.
6. Haga una cosa a la vez: independientemente de cuántas cosas tenga que hacer, hágalas una a una. La motivación requiere de un líder tranquilo que se concentre en cada cosa por separado.
7. Brinde constante retroalimentación: los logros requieren de constante retroalimentación. La gente privada de retroalimen-

tación se crea su propia opinión de las cosas (que normalmente es negativa) y causa problemas.

8. Escuche la opinión de los demás: el negocio se beneficiará de la opinión creativa proveniente de fuentes directas; además, esto motivará a las partes involucradas.

9. Acelere el cambio: el cambio puede ser algo positivo y los gerentes deben asegurarse de que los empleados vean cómo pueden beneficiarse del mismo. El cambio puede ser entendido mejor si conocemos el ciclo del cambio:

9.1. *Objeción*: esto no puede estar bien.

9.2. *Reducción de conciencia*: realmente no quiero enfrentar esto.

9.3. *Exploración*: ¿cómo puedo lograr que este cambio me beneficie?

9.4. *Aceptar*: he descubierto cómo hacer que esto me beneficie a mí y a los demás.

10. Conozca a los propietarios y a las víctimas: los propietarios tienen una moral propia y una respuesta para todo. Las víctimas culpan a la situación y necesitan que se les enseñe cómo serían las cosas si fueran propietarios.

11. Lidere desde el frente: los gerentes pueden ser muy motivadores si hacen lo que quisieran que su gente hiciera.

12. Recomiende pensar: las personas se sienten motivadas cuando piensan en cosas motivantes. El pensamiento, y no las circunstancias, debe reinar.

13. Diga la verdad rápidamente: los grandes líderes dicen la verdad más rápido que los demás gerentes.

14. No confunda estrés con preocupación: la gente no se desempeña bien cuando está estresada o tensa. En cambio, la preocupación hace que nos concentremos.

15. Gerencie a sus superiores: los líderes deben estar en armonía con sus líderes.

16. Guarde la manguera: un buen gerente no busca incendios que apagar. Busca oportunidades y guía a la gente hacia el futuro.

17. Véase en perspectiva: los gerentes deben imaginarse como grandes líderes. Nadie puede ser guiado por alguien que no se imagina a sí mismo haciendo un buen trabajo.

18. No gerencie personas sino acuerdos: las personas no pue-

den ser gerenciadas. Sólo pueden ser gerenciados los acuerdos y esto crea las bases para un buen desempeño.

19. No se concentre en las excusas sino en los resultados: el foco deben estar, no las actividades, sino en los resultados. Siempre debemos felicitar a quienes logran buenos resultados.

20. Enseñe los resultados: los gerentes deben aprender para simplificar las cosas. Centrarse en los resultados es el mejor modo de lograrlo.

21. Cree un juego: si le enseña a la gente que la vida es un juego, podrá incluir en el negocio la motivación propia de la recreación.

22. Conozca bien sus objetivos: los buenos gerentes siempre mantienen el foco, independientemente de lo que suceda.

23. Determine cuáles son las posibilidades: el desempeño de una persona es la respuesta a la percepción que tiene de sí misma en un determinado momento.

24. Disfrute el arte de la confrontación:

24.1. Aprecie a la persona y valore lo que a hecho.

24.2. Restaure el compromiso con la persona.

24.3. Hágale seguimiento al compromiso.

25. Alimente un ego sano: tener confianza inspira lo mismo en la gente.

26. Contrate gente motivada: el mejor modo de lograr un equipo motivado es contar con gente motivada desde un principio.

27. Deje de hablar: en las entrevistas, los gerentes deberían dejar que el entrevistado hable y escuchar las respuestas. Los grandes líderes son grandes reclutadores de personal.

28. No admita limitaciones: se les debe demostrar a las personas que son capaces de mucho más de lo que creen.

29. Interprete, a la vez, los papeles de policía bueno y de policía malo: una motivación apropiada requiere de ambos. El policía malo debe aparecer cuando todos los esfuerzos del policía bueno han fracasado.

30. No se vuelva loco: cuando nos calmamos, entendemos mejor las cosas y a la gente.

31. Deje de consentir: un verdadero líder hace lo necesario para ser respetado.

32. Haga lo peor primero: gerenciar las prioridades es el mejor método para lidiar con varias tareas. La peor tarea debe ser siempre de mayor prioridad.

33. Aprenda a experimentar: los experimentos nunca fracasan porque siempre brindan una enseñanza. También se puede encontrar un mejor modo de hacer las cosas.

34. Comuníquese conscientemente: responsabilizarse por el modo en el que se llevan a cabo las comunicaciones mejorará la organización.

35. Califique el desempeño: este es el primer paso hacia el logro.

36. Gerencie lo fundamental primero: haga todo paso a paso y calmadamente. Lo fundamental se debe llevar a cabo siempre apropiadamente.

37. Motive con el ejemplo: los gerentes deben ser hacedores, no sentidores. Nuestra habilidad de motivar gente se incrementará exponencialmente a medida que nuestra reputación como hacedores crece.

38. Conozca las fortalezas de su gente: mejorar los atributos de una persona le permitirá a la misma aprovechar mejor su potencial.

39. Debata con usted mismo: cuestionar nuestras propias ideas elevará nuestro pensamiento a un nuevo nivel.

40. Lidere con el lenguaje: el lenguaje que utilicemos marcará una gran diferencia y procurará buenos resultados.

41. Refuerce positivamente: esto es muy importante a la hora de guiar y modelar el desempeño.

42. Enséñele a su gente el poder de decir "no": la gente debería ser capaz de rechazar las cosas que no son importantes. Aprender a aceptar las cosas que son importantes facilitará las cosas.

43. Procure que su gente tenga una buena opinión del cliente: el cliente siempre debe ser tratado como el jefe. El cliente hace o deshace el negocio y es quien trae el dinero.

44. Lleve a cabo los mayores retos cuando esté en su mejor momento: esto incrementará las posibilidades de triunfar.

45. Aproveche bien los diez minutos: los buenos líderes tienen la capacidad de lograr grandes resultados en el menor tiempo posible.

46. Determine qué es lo que quiere que crezca: sólo crece aquello en lo que nos concentramos. Debemos concentrarnos en las prioridades.

47. Suavice su corazón: la comunicación resuelve todos los problemas, mientras que la evasión los empeora. Los buenos gerentes sostienen conversaciones cálidas y cómodas con su gente.

48. Enséñele a su gente a finalizar: dejar las cosas a medias consume mucha energía.

49. Evalúe su plan: los líderes deben ser siempre positivos, no negativos. Esto les dará la fortaleza y la energía para motivar a los demás.

50. Involúcrese: los verdaderos líderes deben cultivar un espíritu de aceptación, que proviene del compromiso de gozar de una buena vida.

51. Para motivar a la gente, primero relájese: el nerviosismo y la tensión comportan un mal desempeño y afectan también a los demás. Cállese, los líderes tranquilos motivan más.

52. No renuncie: los gerentes no deben nunca renunciar al principio. Los líderes nunca deberían renunciar a su papel de motivadores y productores.

53. Lidere con entusiasmo: el entusiasmo motivará al equipo. El entusiasmo es contagioso.

54. Procure que su gente se concentre: las distracciones pueden ser utilizadas para concentrarse en el objeto en vez de en la distracción.

55. Inspire la estabilidad interna: la estabilidad proviene del interior. Es necesaria para generar entusiasmo por el trabajo.

56. Renuncie a tener siempre la razón: los líderes fuertes, respetados y motivadores no siempre tienen la razón.

57. Despiértese usted mismo: el cambio es una constante en la vida. Los buenos gerentes deben estar siempre conscientes de cómo están cambiando las cosas.

58. Enséñeles: el mejor modo de enseñarle a la gente a hacer algo es hacerlo uno mismo.

59. Enfoque como una cámara fotográfica: los líderes deberían contar con un foco relajado que sea absoluto. Eso se logra, como las cámaras, enfocándonos lenta y gentilmente en un asunto.

60. Considere que la gerencia es una tarea sencilla: los pensamientos crean la realidad. Válgase del poder del pensamiento para facilitar su trabajo.

61. Cultive el poder de la tranquilidad: las personas buscan tranquilidad en sus líderes. Los buenos líderes procuran la misma.

62. Elimine progresivamente los desacuerdos: en vez de disentir, busque el valor de lo que el otro está diciendo. Esto tendrá un mejor efecto en la moral y en el desempeño.

63. Continúe aprendiendo: incrementar nuestros conocimientos aumenta nuestras fortalezas y capacidades profesionales, que pueden entonces ser utilizadas para ayudar a los demás.

64. Identifique aquello que no tiene que ver con liderazgo: el viejo estilo de liderazgo militar no es ni remotamente tan efectivo como motivar a los miembros del equipo.

65. Escuche a su gente: la gente debe ser escuchada y entendida. Esto nos permitirá conocer mejor lo que quiere, que podrá ser incluido en los objetivos del equipo.

66. Juegue suavemente: la gente motivada no se toma muy en serio a sí misma. Juegan por la diversión y el reto.

67. Mantenga sus pequeñas promesas: la gente se siente motivada por líderes en los que pueda confiar. La confianza se gana con pequeñas y grandes cosas.

68. Déle poder a las demás personas: para que la gente se ponga a trabajar, los gerentes deben eliminar el miedo. Esto es posible formulando interrogantes con gentileza y permitiendo

que la gente establezca sus propios compromisos.

69. No olvide respirar: la palabra “inspirar” significa literalmente respirar hacia adentro. Respirar profundamente brinda más energía e inspiración.

70. Establezca el tiempo necesario: para hacer determinadas cosas. Esto permitirá motivar a los demás con mayor facilidad.

71. Use el poder de los límites de tiempo: estos inducen a la acción y constituyen un punto de referencia para finalizar las tareas.

72. Convierta la preocupación en interés: la preocupación surge de un mal uso de la imaginación. Convertir la preocupación en interés les permitirá a los líderes hacer planes para dedicarse a asuntos apremiantes.

73. Permita que su mente guíe a su corazón: el liderazgo tiene que ver con tomar decisiones claras y astutas. Esto sólo es posible mediante procesos lógicos, no mediante las emociones.

74. Cree una cultura del reconocimiento: las personas deberían ser reconocidas hasta por lo más mínimo. Esto las motivará a hacer las cosas bien.

75. Sea responsable: los líderes deben hacerse responsables de toda la compañía. Esto motiva más a la gente que cualquier otra cosa.

76. Búsquese un entrenador: los gerentes deben estar abiertos a ser entrenados. De este modo, pueden explorar los límites de su excelencia.

77. Procure que suceda hoy: las grandes cosas sólo pueden suceder en el presente. Cada día debería ser una obra maestra.

78. Aprenda sobre su interior: los líderes deberían mostrarse centrados. Deben irradiar su fuerza interna vital o “Ki”.

79. Olvide el fracaso: este es sólo un resultado. El fracaso es positivo si aprendemos las lecciones que nos ofrece.

80. Después de consultar, entre en acción: esto dirá mucho sobre el verdadero interés del líder de que las cosas sucedan.

81. Cree una visión de futuro: los gerentes deben prever adónde quieren que el equipo o la organización lleguen. Los líderes deben vivir como si la visión de futuro fuera un hecho.

82. Deje de ver sobre su hombro: el liderazgo, que es el mejor motivador, surge cuando mejoramos nuestras habilidades y no cuando anticipamos la opinión ajena.

83. Lidere vendiendo: los gerentes deben determinar qué es lo que su gente compraría. Véndales una idea y cierre la venta.

84. Mantenga sus principios: esto le valdrá el respeto de la gente. Un líder respetado es muy motivador.

85. Cree sus relaciones: los líderes no deben reaccionar ante su gente. Por el contrario, deben tratar de propiciar mejores situaciones.

86. No tema pedir algo: la tendencia natural de la gente es decir "sí". El liderazgo se puede convertir en un sistema de peticiones, promesas y acción.

87. No cambie: no es necesario un gran cambio. Reinventarse a uno mismo resulta de muchos cambios pequeños.

88. Envíe mensajes electrónicos: cada mensaje que le envíe al equipo será una oportunidad para energizarlo y diseminar el optimismo.

89. Deje de empujar: los líderes no deberían ponerle resistencia a lo que la gente está diciendo o haciendo. Por el contrario, deberían guiar la energía interna de su gente hacia un mismo objetivo.

90. Sea consciente: los gerentes y su gente deberían estar completamente conscientes de lo que están dispuestos a tolerar.

91. Regrese del futuro: utilice el pasado sólo como un trampolín al futuro. Los gerentes guían a la gente para que esta crea el futuro.

92. Enséñeles a aprender por sí mismos: para que desarrollen una mejor carrera.

93. Deje de pedir perdón por los cambios: esto baja la moral y crea desconfianza. El cambio debe ser visto como una oportu-

nidad de fortalecer la vitalidad de la organización.

94. Deje que la gente lo encuentre: no existe un único modo de hacer las cosas correctamente. La gente debe buscar su propio método, que seguramente será el mejor.

95. Sea un optimista despiadado: el optimismo se centra más en las posibilidades y en las oportunidades que en las quejas y los lamentos. Un verdadero optimista no es ciego ante los problemas. Un optimista es positivo y realista.

96. Preste atención: cualquier cosa a la que se le preste atención crece. Si se le presta atención a los resultados finales, estos también crecerán.

97. Cree una rutina: la rutina se convierte eventualmente en hábito. Si incluimos cosas buenas en nuestra rutina, las haremos sin siquiera pensar.

98. Felicite: el reforzamiento positivo funciona mejor que la crítica. Incluso las felicitaciones dan un mejor resultado.

99. Tranquilícese: esto le permitirá al líder jerarquizar su trabajo y llevarlo a cabo cuando sea necesario. Tranquilizarse permite hacer más.

100. Decídase a ser grandioso: tomar esta decisión es el primer paso para llegar a ser grandioso. No hay excusa para no ser grandioso.

Este Resumido ha sido parcialmente patrocinado por:



La gerencia en Hispanoamérica



Lo mejor de las revistas de negocios



El portal del libro gerencial

**Título original:** 100 Ways To Motivate Others

**Editorial:** Career Press

**Publicado el:** noviembre de 2004

¿Le gustó el Resumido? Compre el libro en:  
<http://www.resumido.com/es/libro.php/379>

Resumido.com, respetando la propiedad intelectual y los respectivos derechos de autor de las diferentes publicaciones citadas, no pretende reproducir ni parcial ni totalmente el contenido de las mismas ni el modo en el que su contenido se presenta aquí. Por el contrario, ofrecemos la oportunidad de que dichas obras no sólo sean conocidas sino adquiridas en beneficio de sus respectivos creadores; motivo por el cual, Meltom Technologies se reserva el derecho de excluir cualquier título, cuando se presuma la vulneración de derechos subjetivos, particulares o directos del mismo.