

DIME A QUÉ TIENES MIEDO Y TE DIRÉ QUE ES LO MÁS TE MOTIVA

.....

A veces puede resultar complicado identificar objetivos motivadores en un proceso de Mentoring. Puede que incluso ni el propio mentee tenga claras sus verdaderas motivaciones profesionales. El Mentoring es un excelente pretexto para identificarlas, y en este contenido de mostramos una herramienta para ayudar a tu mentee en ese proceso de descubrimiento.

Existen infinitas guías sobre cómo potenciar nuestra motivación para convertirnos en personas exitosas en el ámbito profesional. Fijarnos nuevas metas, ser persistentes, desarrollar la inteligencia emocional... Pero, ¿de qué sirven estas recomendaciones si no conocemos el verdadero origen de la motivación, ese sentimiento interno que despierta algo en nuestro interior?

David McClelland, psicólogo estadounidense especializado en motivación humana, quiso encontrar una respuesta a la pregunta anterior, y desarrolló la teoría de las necesidades (o teoría McClelland), en la que explica los sentimientos/necesidades que llevan a las personas a motivarse y a ser exitosas profesionalmente. Según esta teoría, la motivación de las personas nace de la búsqueda por satisfacer tres necesidades básicas: **logro, poder y afiliación.**



1 Necesidad o motivación de logro: Intensa necesidad de alcanzar el éxito y querer sobresalir de la media. Motivación de ejecución, pero muy poca de afiliarse con otras personas (prefiere trabajar sol@). La persona desarrolla un deseo de excelencia, de trabajo bien realizado y de nuevas responsabilidades. Se preocupa por obtener resultados, aunque haya que correr riesgos para ello. En este caso, la persona se fija metas muy elevadas para demostrarse a sí misma y a los demás que puede hacer todo lo que se proponga.

¿Cómo saber si mi mentee tiene esta motivación?

- ✗ Tiene un marcado deseo de excelencia.
- ✗ Muestra un gran interés por el trabajo bien realizado.
- ✗ Acepta responsabilidades nuevas.
- ✗ Necesita feedback.

2 Necesidad o motivación de poder: Desea tener influencia e impactar en las acciones y decisiones de otras personas. Busca el reconocimiento. En este caso, la persona quiere que la consideren alguien importante, con un cierto prestigio y status. Son personas tenaces, suelen disfrutar al hablar en público y buscan posiciones de liderazgo.

¿Cómo saber si mi mentee tiene esta motivación?

- ✗ Le gusta que le consideren importante.
- ✗ Quiere prestigio y status.
- ✗ Busca que predomine su idea frente a la de otros.
- ✗ Suele tener mentalidad política.

3 Necesidad o motivación de afiliación: Se centra en la necesidad de formar parte de un grupo. Su interés es establecer relaciones interpersonales agradables y amistosas, y teme la confrontación. La persona busca tener contacto con los demás y ayudar a otra gente.

¿Cómo saber si mi mentee tiene esta motivación?

- ✗ Le gusta ser popular.
- ✗ Le disgusta estar sol@ y se siente bien en equipo.
- ✗ Le motiva ayudar a otra gente.
- ✗ Le gusta el contacto con los demás.



Todos tenemos los tres tipos de motivaciones en mayor o menor medida, pero por lo general una de ellas destaca frente a las demás.

En su libro *No miedo*, Pilar Jericó explica que la motivación y el miedo “son dos caras de la misma moneda; la primera nos moviliza para alcanzar una meta mientras que el segundo nos paraliza para evitar una amenaza”. Ambas emociones están íntimamente relacionadas, de manera que nuestros miedos son el reflejo de nuestras motivaciones más profundas. Digamos que cuanto más nos motiva algo, más miedo tenemos de perderlo porque nos mueve a salir de nuestra zona de confort. Así, por ejemplo, un mentee con alta motivación de afiliación huirá de la soledad, mientras que otro al que lo que le mueva sea el poder, evitará a toda costa que otra persona le supere en prestigio.

A continuación, te planteamos un ejercicio excelente que puedes utilizar con tu mentee para ayudarlo a conocer mejor sus motivaciones profesionales. En función de sus motivaciones principales, podréis trabajar también sobre los miedos asociados, y sobre los beneficios y perjuicios que tiene cada motivación.



EJERCICIO

AUTODIAGNÓSTICO DE MOTIVACIÓN

Facilita al mentee este cuestionario, indicándole que responda a las afirmaciones según se aproximen o se alejen de su forma de pensar y actuar, siendo: 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". A continuación, analiza junto a él o ella los resultados.

Logro	Afiliación	Poder
Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo. 1 2 3 4 5	Con frecuencia me encuentro hablando con quienes me rodean de situaciones no laborales. 1 2 3 4 5	Me gusta la competencia y disfruto cuando gano 1 2 3 4 5
Me gustan los grandes retos. 1 2 3 4 5	Me gusta agradar a los demás y llevarme bien con la gente. 1 2 3 4 5	Me gusta tener el mando de las cosas. 1 2 3 4 5
Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades. 1 2 3 4 5	Tiendo a establecer relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo. 1 2 3 4 5	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que no estoy de acuerdo. 1 2 3 4 5
Me gusta establecer metas realistas y alcanzarlas 1 2 3 4 5	Me gusta formar parte de grupos y organizaciones. 1 2 3 4 5	Me gusta influir en los demás. 1 2 3 4 5
Me agrada la satisfacción de terminar una actividad difícil. 1 2 3 4 5	Disfruto trabajando con otros más que trabajando sólo@. 1 2 3 4 5	Con frecuencia me esfuerzo por tener más control de las circunstancias que me rodean. 1 2 3 4 5
TOTAL	TOTAL	TOTAL



Una vez que se han obtenido las puntuaciones totales, se deberá comparar entre un tipo y otro de necesidad para interpretar qué es lo que más motiva a tu mentee, según el análisis de las necesidades motivacionales de David McClelland que hemos compartido anteriormente.

Como ya hemos comentado, los principales miedos que experimentamos en el ámbito laboral se relacionan con nuestras motivaciones más dominantes. En el siguiente cuadro te mostramos la relación entre los miedos y las motivaciones:

Motivación	Miedo principal	Algunos miedos derivados
Afiliación	Rechazo	Miedo a ser distint@ Miedo al éxito o a destacar Miedo a relacionarse con personas
Logro	Fracaso	Miedo al error Miedo a asumir riesgos. Miedo a tomar decisiones Miedo a no ser reconocido por el trabajo realizado
Poder/influencia	Pérdida de poder	Miedo a perder un puesto de trabajo Miedo a no ser reconocido socialmente
Todas las anteriores	Cambio	Miedo a un cambio de función Miedo a un cambio de localización

Después de hacer la reflexión sobre los miedos y las motivaciones, es el momento de que tu mentee comience a esclarecer sus objetivos de trabajo con esta información. En el siguiente cuadro se sugieren algunos de los aspectos en los que se puede trabajar para mejorar en las diferentes motivaciones.



Logro	Afiliación	Poder
•Despertar el deseo por la consecución de nuevos y más ambiciosos resultados empresariales •Trabajo individual •Impulsar la competitividad •Asertividad	•Despertar el deseo por la consecución de nuevos y más ambiciosos resultados empresariales •Trabajo individual •Impulsar la competitividad •Asertividad	•Mejorar las habilidades de liderazgo •Marca personal •Networking •Relación con superiores •Participación en reuniones •Visibilidad •Comunicación •Asertividad

