

Capítulo 1 - Todos somos diferentes

Hace unas semanas se le rompió la linterna a una de mis hijas. Siendo que era una linterna barata de los chinos yo la hubiera tirado a la basura, pero antes de poder hacer el gesto apareció mi otra hija (¡tenemos 3!) con una sonrisa de oreja a oreja diciendo: “¡yo la arreglo!”. Se tomó su tiempo para abrirla, entender como funcionaba y ver qué podía haber fallado para arreglarla. ¡Y lo logró! La linterna no duró mucho, puesto era de mala calidad, pero en aquel momento sucedió algo a lo que generalmente no le prestamos demasiada atención.

Una persona hizo algo (de valor para su entorno) ¡por el simple hecho de que le encanta! Nadie le pidió a mi hija arreglar la linterna, salió de dentro, por pura *motivación intrínseca*.

La *motivación intrínseca* es un motor potentísimo que nos mueve a seguir nuestro camino hacia nuestro éxito personal y felicidad. La gran pega que tiene es que en muchos casos desconocemos cuál es nuestra *motivación intrínseca*. ¿Qué es aquello que sin esperar nada a cambio nos mueve a levantarnos y hacer algo simplemente por puro placer?

Es importante conocer, cuanto antes mejor, cuales son nuestras semillas de motivación. ¿Me encanta reparar una linterna por la sensación de volver a darle vida a algo que estaba roto o por tener la excusa de analizar y desgranar al detalle como funciona? Son diferencias sutiles, pero la toma de consciencia es vital para entender aquello que nos mueve. Y cuando nos movemos siendo fieles a nosotros mismos la magia aparece.

Para nosotros, la mejor herramienta que hemos encontrado para descubrir esta motivación es el resultado del *StrengthsFinder* de Gallup. Hay muchos otros test que clasifican en roles o perfiles de personalidad (Belbin, Myers-Briggs...) pero a nuestro entender, aquel que define mejor nuestro comportamiento vinculándolo a las

semillas que hay detrás que lo motivan, es Gallup. Aún así, somos conscientes que es una herramienta y como tal habrá quien prefiera (por su propia forma natural de ser) otras que personalmente le irán mejor, como podría ser la ciencia de la motivación de Daniel Pink.

Lo importante no es tanto la herramienta en si (aunque es vital contar con una como punto de partida) sino a donde queremos que nos lleve, a conocer de forma clara y consciente aquello que nos encanta y entender el por qué.

Conocer lo que a uno le gusta puede llegar a ser relativamente sencillo. “Me encanta arreglar cosas rotas” (Mi hija mayor), “Me apasiona la música” (Pio) ahora, saber el por qué, es esa diferencia sutil que comentábamos que nos da la clave de la motivación. ¿Es realmente importante saber el por qué? ¿No es suficiente con saber que algo me encanta? A nuestro entender hay un salto que marca una diferencia enorme. Entender el por qué, me permite conocer la semilla motivacional que hay detrás, aquello que me hace vibrar y me mueve. La toma de consciencia clara de esa semilla hace que yo la pueda reproducir voluntariamente en otros entornos. ¡Ese es el gran salto! Poder encarar nuestro camino con nuestra propia fuente de motivación, y eso indudablemente nos lleva al éxito personal y a la felicidad.

Tomemos el ejemplo de “me apasiona la música”. Si me quedo en esa afirmación mi área de motivación se limita a la música. En cambio, si soy consciente de que la música me gusta porque me encantan las ideas abstractas y como se entrelazan entre sí, esa misma motivación es extensible a, por ejemplo, las matemáticas, porque las entiendo con la misma pasión de ideas abstractas que ligam conceptos de manera redonda. Si por contra, me apasionara la música por la capacidad que tiene de transmitir sentimientos y emociones, la motivación que hay detrás sería otra completamente distinta. Eso nos lleva a otra gran conclusión: ¡todos somos diferentes! Aún encantándonos las mismas cosas (como por ejemplo la música) aquella motivación que nos mueve es distinta.

Parece una obviedad no demasiado digna de mención concluir que ¡todos somos diferentes! Claro, ya lo sabemos, pero aún así no siempre lo tenemos realmente interiorizado. Si volvemos a tomar como punto de partida el *StrengthsFinder* de Gallup y nos fijamos

únicamente en nuestros 5 primeros talentos dominantes (Gallup clasifica un total de 34), únicamente 1 de 300.000 personas comparte los mismos 5 talentos dominantes y sólo 1 de cada 33.000.000 de personas los comparte en el mismo orden. Eso hace que, si somos conscientes de nuestros patrones dominantes y adquirimos la habilidad de usarlos con un impacto positivo en nosotros y en nuestro entorno, ¡nos hace realmente únicos! Si hiciéramos el mismo ejercicio tomando los 6 o 7 primeros talentos de cada persona, las cifras se disparan.

Sí, todos somos diferentes. Todos somos únicos. Eso no nos hace ni mejores ni peores. Existe una enorme *diversidad invisible* que va mucho más allá del género o la procedencia, es la riqueza en sí del ser humano.

Aunque la gran mayoría reconocemos de forma racional que todos somos distintos, nos cuesta, en muchas ocasiones, no procesar la realidad con nuestro filtro particular. Mi forma de hacer, mi motivación natural, es diferente a la de otra persona. No puedo pretender que le guste a alguien la música entendida como un lenguaje de ideas abstractas, si la forma natural que tiene esa otra persona de entender la música es a través de los sentimientos que transmite.

Si volvemos al caso de la linterna, ya he comentado al principio que mi primera reacción fue la de querer tirarla a la basura. De hecho yo le podría haber dicho a mi hija que era una pérdida de tiempo, que no valía la pena, filtrando desde mi perspectiva una acción para mí totalmente inútil. Igual en este caso es fácil juzgar que, si reacciono así, no dejo desarrollar a mi hija con sus propias experiencias (cierto), pero no siempre se ve de forma tan clara.

Si una situación parecida se da en el ámbito laboral, sí que resulta cercana la visión de que yo dijera, como líder, que la gente de mi equipo no perdiera el tiempo. ¿No estamos perdiendo entonces algo de valor que nos aporta una persona? Está claro que existe un don de la oportunidad, por eso es vital el proceso de toma de consciencia que hemos comentado, pero si hemos dicho de una forma tan clara y taxativa que somos diferentes, ¿porque pensar que otra persona debe actuar del mismo modo que lo haría yo? Yo hubiera tirado la linterna a la basura por eficiencia, pero hubiera

perdido el valor de saber como funciona, y puede que algún día esta información resultara ser valiosa.

Esta *diversidad invisible* es el activo más valioso de cualquier organización. Es lo que nos hace poder afrontar los retos de un mundo tremendamente incierto des de múltiples perspectivas, con consciencia de lo que aporta cada una, para poder optar por la más oportuna en cada momento. Y este movimiento natural se da bajo la magia de la motivación, donde cada persona tiene su lugar para brillar.

¡Todos somos maravillosamente únicos! ¿Somos capaces de descubrirlo?

Conclusiones:

- Existe una *diversidad invisible*, que no tiene nada que ver con la diversidad de género o de procedencia, tiene que ver con nuestros patrones naturales de comportamiento. ¡Todo el mundo es diferente!
- Filtramos la realidad desde nuestra propia perspectiva. Este filtro puede impedir que entendamos la forma de actuar de otras personas.
- Debemos descubrir que es aquello que nos encanta y sobretodo entender el por qué. Esto nos dará las semillas de nuestra *motivación intrínseca*.
- Aquello que nos encanta, aporta algo de valor al mundo. Debemos tomar una consciencia clara para aplicarlo de forma oportuna, con un impacto positivo hacia nosotros y hacia los demás.
- Cuando actuamos según nuestra *motivación intrínseca* nos movemos hacia nuestro éxito personal y felicidad.

Plan de Acción:

- Realiza el *StrengthsFinder* de Gallup (u otro test de autoconocimiento) para descubrir tus patrones de comportamiento naturales y su vinculación con la motivación.

- Realiza un proceso de introspección para entender como funcionan los talentos en uno mismo y la motivación que los mueve.
- Valida el descubrimiento usando situaciones presentes o pasadas que corroboren las dinámicas de tus patrones de comportamiento (puede que al principio no seamos conscientes de como somos, pero al igual que al escucharnos por primera vez nuestra voz grabada, que no la reconozcamos no significa que no sea nuestra voz real).
- Reconoce que somos diferentes y entiende el por qué.