**La pasión del empleado dentro del liderazgo: un nuevo reto que afrontar.**

**Hellen Margarita Castellar Castillo.**

Hay una parte fundamental dentro de las organizaciones que trabajan en pro de ser instituciones servidoras, esta parte fundamental de las organizaciones servidoras son los empleados. Dentro del liderazgo operativo, que es básicamente la parte de servicio del liderazgo servidor, encontramos la pasión o la motivación del empleado, la cual es fundamental y de suma importancia cuando se habla de un liderazgo exitoso.

Un colaborador apasionado es, indudablemente, aquel que su trabajo le resulta y se convierte en un lugar de bienestar donde puede ser y buscar su mejor versión, un lugar donde puede crecer como persona, ser transformado por el conocimiento y el aprendizaje y de esa manera, lograr un impacto significativo en su entorno organizacional y social.

Según Patricia Zigarmi y demás autores, la pasión del colaborador “es un estado de bienestar persistente, significativo y emocionalmente positivo de un individuo, que se deriva de continuas valoraciones cognitivas y afectivas que hace de diversas situaciones organizacionales y de trabajo, que resultan en comportamientos e intenciones de trabajo constructivas y consistentes” (Zigarmi et al., 2009).

Muchos de los problemas que afrontan las empresas en la actualidad son causados porque la pasión y la motivación del empleado son sumamente descuidadas por los directivos de la empresa, estos en su incorrecto enfoque de liderazgo organizacional, piensan que la prioridad debe ser exclusivamente la obtención de utilidades, bienes y el aumento de la productividad, pero no observan que lo realmente importante y de ganancia es lograr que la pasión y la motivación de los empleados esté en un alto nivel.

Los resultados investigativos hechos por la empresa Sodexo sobre los conflictos laborales más frecuentes, arrojaron que los conflictos organizacionales están, en su mayoría, ligados a las diferencias de opinión, personalidad, percepción o problemas de relación entre colaboradores (2021), es decir, que la falta de inversión en los empleados de una empresa logra que a largo plazo, los problemas organizacionales abunden y la efectividad y el rendimiento de la empresa disminuya.

La mayoría de las empresas suelen pensar que, dentro del liderazgo organizacional, es única y exclusivamente importante la parte administrativa de la organización, cuando a grandes rasgos es de total conocimiento que una empresa, organización o liderazgo sin empleados apasionados, viene a ser nada. Un liderazgo organizacional con enfoque en sus colaborados es aquel que reconoce y toma en cuenta al empleado como un elemento importante en el desarrollo y el éxito de la organización y sobre todo reconoce que una persona bien motivada realizará su labor de manera satisfactoria.

Un liderazgo que cuenta con la pasión y la motivación de sus colaboradores, logra obtener como resultado un empleado con una experiencia positiva frente a la organización, que se siente completamente satisfecho de trabajar en la misma y de sus políticas, procedimientos, productos, y prácticas administrativas; además la empresa obtiene muchos beneficios por esta pasión, tales beneficios son: retención, ausentismo, permanencia y productividad.

Hay factores organizacionales que son determinantes para desarrollar la pasión del empleado por el trabajo, tales factores son: 1). Organizacionales(colaboración, justicia distributiva, justicia procedimental, crecimiento y expectativas de desempeño), 2). De trabajo (trabajo significativo, autonomía, retroalimentación, carga balanceada de trabajo y variedad de tareas) y 3). Moderadores (vinculación con el líder y vinculación con los clientes).

Hay empresas, por ejemplo, que son reconocidas por su inversión e interés a la pasión de los colaboradores, una de estas empresas es Mercado Libre, la cual fue reconocida por Great Place to Work como una de las mejores empresas para trabajar del mundo y actualmente es la empresa de comercio electrónico número uno de Latinoamérica (Mercado Libre, s.f).

Mercado Libre (s.f) trabaja con una estrategia que forma un ecosistema de beneficios y oportunidades para sus empleados, la cual está influenciada por la experiencia y la cultura emprendedora de la misma empresa.

La estrategia creada por Mercado Libre para el beneficio de sus empleados cuenta con 5 apartados que incluyen diversas actividades, estos apartados son: 1). [Bienestar y familia](https://jobs.mercadolibre.com/content/Como-trabajamos/?locale=es_ES#collapseTwo) (sentirme bien, family care y sustentabilidad), 2). Comunicación y colaboración (unirse a conversaciones de forma digital por medio de la plataforma MELI), 3). Desafíos y aprendizaje (ser parte de MELI, emprender su propio desarrollo, aprender al ritmo de su propia experiencia y curiosidad y trabajo remoto durante el aislamiento), 4). [Reconocimiento y celebración](https://jobs.mercadolibre.com/content/Como-trabajamos/?locale=es_ES#collapseFive) (ser influencers de la cultura MELI, vivir en meritocracia, valorar las diferencias y celebrar logros) y 5). Trabajo flexible (trabajar con flexibilidad).

Si se piensa en el éxito de una organización o de un liderazgo, se debe reconocer que este está íntimamente relacionado con el nivel de pasión y motivación que los colaboradores poseen y es que, indudablemente, los empleados son el verdadero motor de una organización y los que, finalmente, hacen que la organización triunfe o fracase (Bizneo, s.f).

Las expectativas que un empleado posee de la compañía en la que ejercerá un puesto es de mucha importancia, estas expectativas ligadas a la experiencia que reciba por parte de la empresa, lograrán que la pasión del empleado aumente y con ella la lealtad que le tendrá a la organización (Bizneo, s.f).

Cuando un colaborador siente que su organización se preocupa por su bienestar, cuidado, crecimiento y transformación; de forma recíproca mejora su compromiso con ella y su implicación. Esta implicación, entrega y lealtad permite que la organización logre sus objetivos y cumpla con las metas propuestas.

Por lo demás, se reconoce totalmente la gran importancia que tienen los empleados dentro de una organización, un liderazgo o cualquiera institución con un propósito más alto que el de alcanzar una gran productividad. Un empleado es importante, pero es más importante formar líderes y ejercer liderazgos que sean transformadores y que influencien a sus colaboradores a ejercer sus cargos, tanto laborales como sociales, con una pasión y una motivación que impacten a la sociedad.

**Bibliografía.**

Bizneo. (s.f). *Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial.* Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>

Mercado Libre. (s.f). *La experiencia de trabajar en Mercado Libre hoy*. Recuperado de <https://jobs.mercadolibre.com/content/Como-trabajamos/?locale=es_ES>

Sodexo. (2021). *Los 20 ejemplos de conflictos laborales más frecuentes y cómo resolverlos.* Recuperado de <https://blog.sodexo.co/conflictos-laborales-frecuentes-como-resolverlos>

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. y Diehl, J. (2009). *Employee work Passion: volume 1*. Recuperado de <http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard-EmployeePassion.pdf>.