

Más zanahoria y menos palo

**PATRICIA
RAMÍREZ
LOEFFLER**

PSICÓLOGA

 @PATRI_PSICOLOGA

F

Equivocadamente, muchos jefes y entrenadores creen que el elogio debilita. Si les preguntáramos a ellos si les debilita que les reconozcan su trabajo, su buena gestión, su capacidad para tomar decisiones o de liderar grupos, imagino que todos responderían que no. Para un jefe es importante tener control sobre su equipo porque una de sus misiones es que todos consigan dar su mejor versión, sean responsables, autónomos y aporten valor al grupo de trabajo. Pero lo que no enseñaron a estos directivos, mandos intermedios, jefes o líderes es que existen diferentes formas de tener control y de cómo conseguirlo.

Muchos de ellos controlan atemorizando, chantajeando, presionando, elevando la voz, incluso humillando y ridiculizando. Cuanto más débil se sienta la persona que trabaja, más dependerá de ellos y más controlada la tendrán. Lo que desconocen este tipo de jefes es que con este sistema debilitas la seguridad, la confianza, la eficacia y el rendimiento del trabajador. La persona termina por dudar de todo, por sentirse triste e incapaz. Y en lugar de potenciarlo, consigue que el trabajador pierda valor.

Este tipo de jefes piensan que el elogio debilita porque lleva a que el trabajador se sienta seguro, se crezca y con ello se relaje. Así perderían poder sobre el grupo — “No me necesitan, pueden pensar y resolver ellos por sí mismos, y entonces,

¿A qué me quedo yo relegado, para qué les sirvo yo?” El poder para estos jefes, muchos de ellos ejerciendo un liderazgo paternalista sin la mala intención de querer hacer daño, sino por el convencimiento de que llevan años y años levantando una empresa de la que no quieren perder el control, reside en ser el que reparte el juego, ser el eje al que piden opinión y sentirse necesarios.

Pero el elogio, lejos de debilitar, fortalece la seguridad de la persona y la ayuda a saber que lo que está haciendo es correcto. Si te corrigen las equivocaciones pero no te elogian o dan las gracias cuando haces lo correcto, nunca llegarás a saber qué es lo que se espera de ti y con qué calidad. Además, estar siendo criticado y corregido, pero no valorado, lleva a tener mucha información sobre aquello en lo que te equivocas y nada de información sobre lo que realizas bien. Y esto afecta a la autoestima y seguridad de cualquiera.

Las leyes de la psicología, y la psicología es ciencia, dicen que todo lo que se refuerza, se repite. A las personas nos gusta agradar, caer bien, sentirnos eficaces, valoradas y desarrollar el sentimiento de pertenencia. Y esto se consigue a través del elogio. Cada vez que un trabajador es elogiado, se siente orgulloso del trabajo que ha realizado y sabe que es importante para el grupo y para la empresa. La propia satisfacción y el amor propio que genera ser reconocido, llevará





F

ILUSTRACIÓN: ANA SEIXAS ESPECIAL PARA FLEET PEOPLE

a la persona a repetir todo aquello por lo que ha sido valorado con tal de volver a sentirse así de plétórico.

Si te corrigen las equivocaciones pero no te elogian cuando haces lo correcto, nunca sabrás qué se espera de ti

Si el proceso de selección de personal es correcto, lo normal es contar en la organización con personas capacitadas, eficaces y con pasión por lo que hacen. Cuando algo te apasiona, no te relajas en el sentido de dejadez. Cuando algo te apasiona eres creativo, ingenioso, le dedicas horas, deseas ver la evolución y el resultado de tu trabajo y te comprometes con ello. Porque te gusta. No necesitas que te aten en corto para dar lo mejor de ti. Porque lo mejor de ti viene de sentirte valorado, bien tratado y dedicarte a lo que te apasiona.

Cada vez que elogias a alguien de tu equipo, consigues:

- Fortalecer su autoestima y confianza.
- Fidelizar el talento.
- Desarrollar el sentimiento de pertenencia.
- Estrechar lazos emocionales.
- Trabajas con personas, no con recursos humanos. Las emociones positivas permiten tener mejores relaciones personales.





the best!

— Sentirte mejor contigo mismo.

— Centrar el foco de atención en lo que la persona tiene que seguir haciendo.

Para que el elogio sea efectivo trata de seguir estos consejos:

1 Que sea concreto y específico, que esté dirigido a qué hizo la persona que tenga valor para ti. No es lo mismo decir “qué crack eres” que decir “me parecen brillantes las ideas que has aportado en la reunión de hoy”. Cuando realizas elogios generales la persona puede no tomarlos como algo meditado y sincero, sino como un cumplido general que puedes realizar a cualquiera.

2 Dirígete a la persona, por su nombre, mantén el contacto ocular y acompáñalo de una sonrisa.

3 Da las gracias con frecuencia. Un simple “gracias”, sin tener que justificarlo, provoca que el otro se sienta bien y tenido en cuenta.

4 Ten detalles con tu gente: deja notas, diles que pueden irse antes de la hora si el trabajo está hecho, invítalos a comer, pregunta por su familia. En definitiva, intéresate por ellos.

Elogiar y ser agradecido forman parte de la amabilidad. Nos gusta relacionarnos con gente amable, que nos hace la vida fácil y cómoda. Estamos en el trabajo más de ocho horas diarias. ¿No sería genial poder desarrollarte como persona y profesional en un ambiente que invite a estar a gusto?

F