

El lider: premios y castigos

La mejor de las familias pasa por episodios difíciles. Eso forma parte del guión, es clave para lubricar el engranaje de la convivencia.

El saber ceder, animar, pasar por alto las salidas de tono que toda convivencia trae consigo y sonreír son las piezas básicas para que el motor esté siempre a punto. Una broma, contar hasta 10, tomar nota de lo que no va para corregirlo, es la mejor terapia.

Trabajar en equipo no significa estar de acuerdo en todo y con todos, sino compartir un proyecto común, unos objetivos y una misma dirección.

No hay empleados mejores que otros. Si los hay más o menos aptos para un determinado puesto. De igual forma que **un magnífico delantero puede ser un pésimo central. No valemos para todo.**

Un buen directivo no ve rasgos negativos en los miembros de su equipo sino distintas formas de ser, de actuar, de comportarse. Pero para él todos son válidos y debe saber sacar partido de cada uno de ellos.

Las personas son como los toros, cada una tiene su lidia. Los hay que echan la cabeza abajo y hay que torearlos por arriba para que se crezcan. Otros en cambio, menean la cabeza hacia arriba y a estos hay que tirarles la muleta abajo, para que se humillen.

Selecciono a mis generales por sus virtudes y no por la carencia de defectos.

Si quieres mejorar las relaciones **ponte en su lugar**, analiza los problemas desde su perspectiva.

Las personas son de la manera que son. La forma en que nos relacionamos es la que marca la diferencia.

La vida a menudo no consiste en tener buenas cartas sino en jugar las que se tiene.

Estamos llamados a remar en la misma dirección y por tanto a entenderse y a sacar el máximo jugo a la relación. Si uno avanza un paso todos habrán andado el mismo camino. Si uno da un paso atrás todo el equipo habrá retrocedido.

Quejarse una y otra vez es sinónimo de inmadurez.

LA IMPORTANCIA DEL LÍDER. Rasgos comunes:

- *tira del carro,*
- *moviliza,*
- *empapa de energía al resto,*
- *gobierna a pié de obra,*
- *se pone en el sitio de sus colaboradores,*
- *conoce por donde se puede mover cada uno,*
- *es un educador,*
- *abre camino,*
- *hace que cada uno suelte lo mejor que lleva dentro,*
- *toma la delantera y tira del pelotón,*
- *aprovecha el potencial de todos los miembros sin afligirse por lo que no tiene,*
- *sabe que sin educación* (transmisión de conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar mediante la palabra, acciones, sentimientos y actitudes) *no hay disciplina* (instrucción y capacidad de enfocar los propios esfuerzos para conseguir un fin)
- *dice no cuando es no,*
- *cede cuando hay que ceder,*
- *delega cuando hay que delegar,*
- *da libertad en la medida de lo posible,*
- *corrige y enseña,*
- *hace ver “por qué” se ha hecho mal,*
- *aporta soluciones,*
- *acepta los errores como estímulo para seguir caminando y además sabe que son necesarios*
- *quiere gente echada para delante* y para ello hace saber a su grupo que saltan con red, que están arrojados. *“Si tu te equivocas nos equivocamos juntos, si tu aciertas acertamos todos”,*
- *transmite confianza* para que el miedo no merme su confianza,
- *no escatima felicitaciones cuando se hace un buen trabajo, hace que los suyos se sientan importantes,*
- *eleva el ego* (una simple palmadita o un “muy bien Jose”, puede elevar la cotización que el propio empleado tiene de sí mismo y servir para que la próxima vez eche el resto),
- *es flexible, tratando de jugar con las situaciones de la mejor forma posible,*
- *planifica, pero sabiendo improvisar,*
- *no le asustan los cambios porque sabe que está corriendo una carrera de obstáculos, aunque no sepa qué es lo siguiente que se va a encontrar,*
- *arriesga pero no se tira a la piscina de golpe (vale más actuar exponiéndose a arrepentirse de ello, que arrepentirse después de no haber hecho nada),*
- *tiene visión de futuro,*
- *utiliza ese sexto sentido que es la intuición, y que normalmente no falla,*
- *cree en el trabajo, en el esfuerzo y en el tesón (firmeza, constancia),*

- *no espera golpes de fortuna,*
- *sabe esperar con paciencia el éxito, que sin duda llegará,*
- *sabe ver la vida desde otro ángulo y donde los demás ven CRISIS él ve CRISIS,*
- *ensambla vínculos profesionales con lazos de amistad pero procurando que no se confundan,*
- *distingue de puertas afuera y de puertas adentro,*
- *es un comunicador: transmite pero también recibe,*
- *pone sobre el tapete lo que se va a hacer y por qué (los empleados necesitan sentirse protagonistas de la película, no se puede exigir a un colaborador que interprete un papel sin conocer el argumento).*

Hay 2 cosas que la gente desea más que el dinero:

reconocimiento (distinción de una persona o cosa entre las demás por sus rasgos o características) y **elogio** (reconocimiento de los méritos o cualidades de una persona, alabanza).

Y con frecuencia el superior escuche al inferior porque muchas veces Dios descubre las cosas más grandes a las almas más sencillas.

Las palabras mueven pero los ejemplos arrastran. (Las madres cangrejos quisieron enseñar a sus hijos a andar correctamente pero como ellas seguían andando al revés de lo que predicaban, los hijos imitaron los pasos de estas).

Coherencia entre lo que se dice, se piensa y se hace. Y no decir por fuera una cosa mientras por dentro se piensa otra.

“Finalmente he descubierto 1.000 formas diferentes para no inventar una lámpara”. *Thomas Edison*

“No se que pasa que cuanto más trabajo/practico más suerte tengo”. *Benavente*

LA BRONCA:

No seas siempre riguroso ni siempre blando. Escoge el medio entre estos dos extremos que en estos está el punto de la discreción.

Las personas nos equivocamos.

NO hay que enfocarse en el qué has hecho mal sino en el por qué para solucionarlo correctamente. Las expresiones: eres un inútil, no sabes hacer nada, siempre te equivocas, enfocan aspectos de la personalidad y no en algo que se hizo mal en un momento puntual. **Cada uno es como es.**

El directivo debe encaminar su crítica a que sea el propio empleado el que perciba qué ha hecho mal, por qué y como se puede mejorar. Complicidad directivo-empleado aportando el empleado la versión de la jugada.

Ante los tropiezos no todas las personas responden igual. Los hay que se caen y se levantan todavía con mas ganas y otras que prefieren quedarse en el suelo no vaya a ser que tropiecen otra vez y aun encima buscan quién les ha empujado.

Los primeros se crecen con las dificultades. A estos hay que tocarles la vena susceptible, donde más les duele, pincharles, porque eso les hace enfadarse consigo mismo y trabajar con más ahínco si cabe.

Es importante dirigirse a ellos con cierta agresividad y elevación de tono para que piensen que la cuestión carece de importancia.

A los segundos las voces y gritos frenan en seco su creatividad. Un simple tirón de orejas hace que se minusvaloren y empiecen a pensar que no valen para nada. Cualquier reproche les deja cicatriz. Se les viene el mundo encima y creen que no están hechos para ese trabajo. Son frágiles, sensibles, se sienten perseguidos y llegan a pensar que se les tiene manía. Tratan de evitar toda tarea que implique una responsabilidad. Miran con lupa su trabajo una y otra vez por miedo a equivocarse, con lo que no aprovechan el tiempo de forma óptima. No basta con hacer las cosas bien sino a tiempo.

“Una solución mediocre pero inmediata, vale muchas veces más que una acción perfecta después de 8 días”

Ante las dificultades se asfixian y se ahogan, por eso hay que tratarles con un trato exquisito para que no les invada el temor a equivocarse.

Se autojustifican, (no me correspondía a mi...) echan balones fuera a la mínima, no se complican.

Son las personas más difíciles de manejar porque intentan atrincherarse.

Hay que darles seguridad, hay que hacerles ver las cosas de forma muy clara y delimitar muy bien su trabajo.

Se trata en cada caso de poner la vacuna oportuna.

Pasar página y mirar hacia delante.

Ni que decir tiene que se corrige en privado, siendo breve y yendo al grano.

LA FELICITACIÓN:

“Los cerebros son como los corazones. Van a donde los aprecian “

Tanto o más importante que corregir, es felicitar.

El principio mas profundo del carácter del ser humano es el de ser apreciado.

Todos necesitan sentir que se les tiene en cuenta, que son especiales, diferentes, importantes.

Los humanos necesitan que se les reconozca y recompense cuando hacen esfuerzos especiales.

Pero no es preciso darles mucho. Lo que desean es que se les de aprecio por lo que hacen (todos hemos experimentado alguna vez la sensación de bienestar que produce un trabajo bien hecho tras el cual hemos recibido la felicitación por parte de alguien que considerábamos importante para nosotros).

Pequeños detalles consiguen grandes resultados. No hace falta mucho. Las personas necesitamos que nos feliciten por aquello que hacemos bien, porque de otro modo pensamos que no ha valido la pena el esfuerzo realizado, y por tanto, las siguientes veces haremos lo justito para cumplir. No hay mejor gasolina que las palabras adecuadas en el momento oportuno. *“Amar debe ser tan natural como el respirar. No intentéis acciones espectaculares” Madre Teresa de Calcuta*

Un estudio reveló que el tipo de recompensa preferido por los empleados es el reconocimiento personalizado por parte de sus jefes. Además un 63% calificó “una palmadita en la espalda” como un estímulo significativo.

A las personas nos gusta que nos mimen, que estén pendiente de nosotros. Las personas son como las plantas, hay que regarlas continuamente porque sino se acaban marchitando y secando.

Quién siembra recoge.

Se deben llevar a cabo refuerzos positivos cuando la ocasión lo requiera.

Cuando se elogia a alguien hay que poner mas énfasis en la persona que en los hechos: “Eres un fenómeno”.

Cuando se corrige a alguien hay que poner énfasis en los hechos y no en la persona (centrarse en lo que se ha hecho mal y no en qué es la persona en si misma la que es mala haciendo eso...).