

CÓMO HACER QUE UNA FELICITACIÓN REALMENTE FUNCIONE



En una ocasión, platicaba con el Director de Informática de una empresa quien, acongojado, me compartía que había tenido una mala experiencia con un colaborador. Debido a un buen trabajo que había realizado anteriormente, le había felicitado, pero después, cuando tuvo que corregirlo por otra tarea que no ejecutó de manera eficiente, su colaborador había perdido piso y no aceptaba la corrección. Entonces, ¿qué es lo que se debe hacer para que una felicitación realmente funcione? Para reconocer a las personas, le recomiendo tomar en cuenta las

siguientes consideraciones:

Felicite el trabajo bien hecho inmediatamente. Cuando observe que un colaborador ha realizado una tarea con un desempeño sobresaliente, hágase saber de inmediato. No espere una semana o decírselo el siguiente mes. El impacto no será el mismo. Además, recuerde que en una organización lo que se busca es lograr que los colaboradores hagan su trabajo bien hecho y el reconocimiento es un medio muy saludable para lograrlo.

Sea genuino. No felicite para quedar bien con alguien. A eso se le llama “adulación” y en mi tierra coloquialmente se denomina “hacerle la barba a alguien”. Este tipo de reconocimiento no funciona tampoco, generalmente ocasiona malestar entre los otros miembros del equipo de trabajo. Cuando felicite, hágalo cuando una persona realmente haya hecho un trabajo que valga la pena reconocer o porque se ha esforzado y que sea evidente.

Dentro de este punto, es importante también enfatizar el hecho de que el reconocimiento se haga por algo que realmente haya valido la pena. Cuando se exagera y se felicita hasta por el mínimo detalle su impacto desaparece.

Sea específico. No es lo mismo decir: “Carolina, qué vendedora tan eficiente eres” a decir “Carolina, me gustó la manera en que cerraste la venta con el Señor X”. Es muy importante que al colaborador le quede claro exactamente qué es lo que está haciendo bien en su trabajo, de esta manera Usted le está dando las señales correctas para que siga por ese buen camino. Si no lo hace de esa manera, el colaborador no sabrá con exactitud qué parte de su trabajo la está desempeñando de acuerdo a sus expectativas y qué es lo que debiera mejorar.

Al principio de este artículo, mencioné el caso del Director de Informática que no le había ido bien felicitando a su colaborador. Al analizar en qué había fallado, pudimos detectar que el problema se debió a que anteriormente lo había felicitado de manera general, sin hacerle ver qué parte específica de su desempeño había superado sus expectativas.

Así que, la próxima vez que felicite a algún colaborador, siga las recomendaciones anteriores. Esto le traerá varios beneficios: aumentará la moral del colaborador reconocido, favorecerá que un trabajo bien hecho se repita, le estará mandando una señal a los demás miembros de su equipo sobre los estándares de desempeño que Usted espera de ellos, generará buen ambiente entre su personal y será una forma de ganarse el respeto de ellos. ¿Se da cuenta entonces de la importancia de dar una felicitación? ¡Haga la prueba y empezará a ver los resultados!! Y cuando eso

suceda, no deje de compartirlos conmigo. ¡Me dará gusto saber cómo le fue!! Si tiene dudas o comentarios acerca de este artículo escríbame a lebarrios@barriosconsultores.com.mx