

Motivar a las personas comienza construyendo conexiones emocionales

Scott Edinger

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
5.5 minutos

CAPITAL
HUMANO

Si desea inspirar y motivar a otros para lograr altos niveles de desempeño, aproveche el poder de la emoción. Mientras investigábamos para nuestro libro, *The Inspiring Leader*, mis coautores y yo analizamos datos de encuestas de 360 grados sobre 25,000 líderes. Descubrimos que aquellos que eran más inspiradores (el 10% superior) tenían algo único en común: Su capacidad para establecer una fuerte conexión emocional con sus empleados.

Cuando hablo de la conexión emocional, no estoy sugiriendo demostraciones excesivas de emoción, compartir demasiada información personal o entrar en sesiones de terapia con colegas. Más bien, se trata de conectar con nuestros equipos, nuestros compañeros y nuestros jefes como humanos con emociones, no como autómatas centrados en tareas. Son las emociones que usted como líder evoca en los demás las que le permiten sacar lo mejor de ellos.

He aquí cómo aprovechar el poder de la emoción para motivar a las personas y obtener mejores resultados:

1. Cultive la energía que fluye del entusiasmo.

La mayoría de nosotros hemos sentido un viento adicional en nuestras velas cuando estamos entusiasmados con un proyecto o el trabajo que estamos haciendo. Como líder, puede canalizar esta energía compartiendo su pasión por los resultados que deben lograrse. Pero primero, quizá deba acceder a ella usted mismo.

Trabajé con un director de datos que era fácilmente la persona con más conocimientos en el negocio en lo que respecta a análisis. No lo llamaría negativo, pero ciertamente carecía de una carga positiva. Reconoció la necesidad de usar datos para conectarse con otros, tanto en los problemas que les importaba resolver como en los resultados comerciales que estaban ansiosos por lograr. Le sugerí que se centrara en tres preguntas:

- ¿Qué hay en esto (reunión/idea/tema) que me da razones para el optimismo?
- ¿Cómo se conecta con un resultado mayor del que estamos hablando?
- ¿Cómo puedo compartir esto con energía positiva?

Después de seis meses de esfuerzos constantes para crear energía más productiva, sus compañeros, subordinados directos y el CEO observaron que era un mejor colaborador y tenía una perspectiva más amplia del negocio. Lo encontraron más estratégico y motivador.

Este artículo es útil para:

- Refrendar la importancia de la motivación.
- Motivar a sus colaboradores de forma honesta y efectiva.
- Construir equipos más sólidos y exitosos.

Desafortunadamente, la ira a menudo se usa mal y pierde su efectividad.

Esto no implica sugerir el uso de falsas positividades. La investigación sobre positividad tóxica de Susan David ha demostrado cómo forzar una cara feliz puede ser perjudicial para su salud. Tampoco significa que deba mantener altos niveles de entusiasmo, lo que puede resultar agotador. Lo más efectivo es establecer conexiones para su equipo entre lo mundano y su visión para el futuro: Un conjunto necesario de tareas o una rutina a corto plazo puede conducir a resultados importantes para sus clientes, pacientes, invitados, el negocio o el medio ambiente. Cualesquiera que sean los resultados, establecer una línea de visión clara con vitalidad puede crear un impulso dinámico hacia adelante.

2. Reconozca lo que hay detrás de la ira y aprovéchelo mejor.

La ira tiene un lugar en el liderazgo. Es una emoción poderosa e impulsa la acción, brindando energía valiosa para discutir preocupaciones y temores, y transmitir urgencia. Desafortunadamente, la ira a menudo se usa mal y pierde su efectividad.

Expresar la ira gritando, levantando la voz, interrumpiendo a las personas y hablando agresivamente, muy probablemente provocará una fuerte actitud defensiva o un rechazo por parte de los demás. Para los líderes, la forma más eficaz de expresar la ira es expresando racionalmente la preocupación real detrás de la ira. En los negocios, la ira generalmente se desencadena por el temor o la preocupación por lo que sucederá si algo no funciona según lo planeado. Con frecuencia, son las emociones detrás de la ira las que pueden ayudarlo a conectarse de una manera más significativa y fortalecer las relaciones.

La próxima vez que se sienta enojado, tómese un momento para respirar y pregúntese:

— ¿Estoy enojado o hay algo más que estoy sintiendo?

— Si responde, “¡Solo estoy enojado!” intente pensar en otras opciones. ¿Asustado? ¿Afligido? ¿Preocupado? ¿Acerca de qué? ¿Cómo puedo expresarme de manera serena para motivar la acción productiva?

Concéntrese en usar su ira de manera más efectiva. Trate de bajar la temperatura expresando con calma su decepción por una situación, compartiendo sus preocupaciones e invitando a otros a agregar sus perspectivas. Esto abre una oportunidad para conversaciones sinceras con los miembros del equipo sobre el incumplimiento de un estándar o una expectativa, lo que en última instancia puede impulsar a su equipo a esforzarse más, corregir errores críticos y abordar problemas de larga data.

3. Impulse un involucramiento más profundo con un enfoque en el desarrollo.

Si desea inspirar y motivar a otros para lograr altos niveles de desempeño, aproveche el poder de la emoción.

Comunique su compromiso y cree una visión compartida del éxito.

CAPITAL
HUMANO

Entrenar y desarrollar a otros está estadísticamente entre las competencias más sólidas que un líder tiene a su disposición para inspirar a las personas a alcanzar altos niveles de desempeño. Cuando las personas hablan de los mejores líderes para los que trabajaron, esos líderes invariablemente se interesaron en su crecimiento profesional.

Las conexiones emocionales realizadas a través de la tutoría y el entrenamiento dan sus frutos a largo plazo, para ambas partes. Los líderes que priorizan el desarrollo de las personas en sus equipos informan que hacerlo los hace sentir poderosos, fuertes, valiosos e importantes. Se enorgullecen de compartir su experiencia y ver el crecimiento y el éxito de los miembros de su equipo. Aquellos que reciben entrenamiento informan que la confianza que un líder mostró en ellos al invertir tiempo y recursos en su desarrollo los hizo sentir más comprometidos con su trabajo, aumentó su propia confianza y, en última instancia, mejoró su desempeño.

Comunique su compromiso y cree una visión compartida del éxito, expresando lo siguiente a aquellos a quienes entrena:

— Tu crecimiento profesional es importante para mí y para nuestro equipo, tengo confianza en tus habilidades y potencial, estoy dispuesto a invertir el tiempo y los recursos necesarios para ayudarte a alcanzar tus objetivos.

Centrarse en desarrollar a las personas que trabajan para usted es una inversión en resultados empresariales a largo plazo. El tiempo dedicado a ayudarlos a desempeñarse mejor es lo que impulsa la conexión emocional que conduce a la lealtad de los empleados, la motivación y un mayor éxito para el equipo en su conjunto.

Emplear la emoción como parte de sus herramientas de liderazgo no requiere mucho tiempo. Sin embargo, requiere un compromiso para participar de manera diferente. Esté dispuesto a compartir lo que siente, conectarse con otros y tratar de entender cómo se sienten ellos también. Cuanto más trabajen los líderes en el desarrollo de esta habilidad, mejores serán los resultados de aquellos a quienes lideran.

Los líderes que priorizan el desarrollo de las personas en sus equipos informan que hacerlo los hace sentir poderosos, fuertes, valiosos e importantes.

Concéntrese en usar su ira de manera más efectiva.

Sobre el autor:

Scott Edinger es el fundador de Edinger Consulting.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com