

# Compensando emocionalmente a los colaboradores

Es muy fácil pensar que las compensaciones que únicamente interesan y motivan a los colaboradores son las de carácter físico - económico: los bonos, las comisiones, los vales, la capacitación o días extras de descanso, entre otras. Por consecuencia, resulta sencillo desviar la atención de otro tipo de compensaciones que son igualmente necesarias y que no requieren ningún tipo de inversión económica, las de carácter emocional.

Para analizar este concepto primeramente debemos entender las 4 dimensiones que tenemos todos los seres humanos: dimensión física, dimensión social-emocional, dimensión mental y dimensión espiritual. Cada una de ellas representa a su vez una necesidad humana: vivir, amar, aprender y dejar un legado, respectivamente.

Dentro del ambiente laboral, basándonos en las 4 dimensiones anteriores, podemos decir que las 4 cosas que las personas esperan de las organizaciones son las siguientes:

- Dimensión física – un pago justo y tiempo libre para su vida personal.
- Dimensión social y emocional – un trato digno, valoración personal y un gran equipo de trabajo.
- Dimensión mental – Aprendizaje, desarrollo y oportunidad de utilizar sus talentos y habilidades.

- Dimensión espiritual – Una oportunidad de hacer algo grandioso y significativo.

Cuando compensamos económicamente a un colaborador le cubrimos la necesidad física. Cuando compensamos con días de descanso, oportunidades de salir temprano y trabajar en algún momento desde casa, seguimos cubriendo esa misma necesidad física. Por otro lado, cuando les apoyamos con un proyecto de capacitación o con un curso que nos solicitan les cubrimos las necesidades de su dimensión mental. Sin embargo, no es tan fácil distinguir las compensaciones emocionales y sociales.

Cuando otorgamos un reconocimiento a un colaborador por su desempeño lo estamos compensado emocionalmente. Cuando reconocemos públicamente el esfuerzo y trabajo de alguien en particular también lo hacemos. Cuando afirmamos verbalmente un comportamiento positivo, cuando espontáneamente decimos “Bien hecho” y cuando en las juntas levantamos el compromiso del equipo, la dimensión emocional de los colaboradores se nutre. Cuando miramos a los ojos a la gente para agradecer sinceramente su apoyo total, cuando mandamos un correo electrónico únicamente con el fin de felicitar por un resultado obtenido o cuando pedimos que alguien venga a nuestra oficina y lo único que recibe es un sincero elogio por su contribución personal, fortalecemos el autoestima y valor de las personas.

---

## Contacto

Citlaltepetl 24, Piso 1  
Hipódromo Condesa  
06100, México, D.F.  
Teléfono 5584 0266

[www.promanagement.com.mx](http://www.promanagement.com.mx)

Si además de eso, el líder del equipo se encarga de construir un ambiente de alta confianza y de completa transparencia, si respeta la individualidad de cada uno de sus colaboradores, si valora la diversidad de ideas, si busca ser leal al ausente, es decir, no hablar a espaldas de los demás, si provee retroalimentación respetuosa, clara, oportuna y frontal, si desarrolla su inteligencia emocional y no tiene arrebatos temperamentales y si, adicionalmente, busca tener conversaciones críticas con las personas para restaurar relaciones tensas, ese líder está dándole a todo su equipo una compensación social.

Compensaciones emocionales y sociales tienen un resultado directo en la motivación, entusiasmo y desempeño de las personas. Todos los colaboradores quieren ser parte de extraordinarios equipos de trabajo, donde se mantienen relaciones saludables y de alta confianza.

El punto crucial aquí es que este trabajo no lo realiza directamente Recursos Humanos, sino los gerentes, los líderes que están a cargo de los equipos de trabajo. Aún cuando pueden existir prácticas generales dentro de la organización, este tipo de dinámicas se dan día a día en la interacción del líder y su gente.

Es muy cierta la expresión que dice: “Las personas no renuncian a las organizaciones, sino a su jefe”. Cuando no existe una dinámica emocionalmente saludable entre el colaborador y el líder provocará, con el paso del tiempo, una disminución del desempeño del colaborador, su energía se empieza a consumir en situaciones emocionales, la tensión aumenta, la insatisfacción crece, la comunicación se obstaculiza, la distancia se empieza a evidenciar para los demás y eventualmente el colaborador puede llegar a considerar seriamente salir de la empresa.

No podemos permitir que la gente talentosa abandone nuestra organización por falta de compensación social y emocional. Necesitamos asegurar que nuestros líderes están preparados para proveerlas. La retención del talento es una nueva competencia del liderazgo.

Los líderes deben premiar y elogiar inmediatamente la excelencia. A los buenos gerentes no hay que recordarles el poder del elogio. Mientras el desempeño lo justifique, nunca sobran los elogios.

Asegure que sus líderes convierten la felicitación inmediata en un aspecto permanente, previsible y cierto de su estilo de gerencia. De esta manera, las personas se sentirán valoradas, apreciadas y generarán un apego cada vez más fuerte hacia el equipo de trabajo y la organización.