

► Empleo y Formación

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS



El agua ayuda a regular la temperatura corporal

En el trabajo toleramos mejor el frío que el calor

Esta semana continuó con otro factor que influye en la aptitud cognitiva de los profesionales. Se trata de la temperatura. El cerebro monitoriza la temperatura del cuerpo y envía impulsos nerviosos a la piel si hace demasiado calor o demasiado frío. La temperatura de nuestro cuerpo tiene un impacto directo en lo cómodos que nos sentimos. Estar incómodo es una distracción y hace que sea más difícil concentrarse. Por suerte, el cuerpo tiene recursos para tratar de reducir o aumentar la temperatura corporal central. Los estudios demuestran que las altas temperaturas (por encima de 30°C) tienen un efecto negativo en nuestro conocimiento, y se cree que tenemos mayor tolerancia al frío que al calor. Las temperaturas más cálidas parecen afectarnos más negativamente, y nos dejan menos recursos disponibles para las tareas cognitivas. Esto se hace especialmente evidente cuando tenemos que abordar tareas complejas. Curiosamente, al comparar con temperaturas frías (menos de 12°C) se ha visto que tendemos a dar lugar a tiempos de respuesta moderadamente más rápidos en tareas cognitivas que con temperaturas altas. El agua ayuda a regular la temperatura corporal, por lo que es importante mantenerse hidratado. Investigaciones más recientes han sugerido que las preferencias individuales son los mejores predictores de cómo funciona nuestro cerebro bajo diferentes condiciones de temperatura, y pueden estar relacionadas con lo que llevamos puesto, nuestro tipo de cuerpo y nuestro metabolismo. Es casi imposible encontrar una temperatura que sea del gusto de todos en una oficina. Tener la capacidad de trabajar en cualquier lugar de la oficina es vital para poder aprovechar los lugares de calor/frío/roscos y poder elegir para trabajar en las condiciones óptimas. Algunas organizaciones ponen esta información a disposición de los trabajadores para guiarles a zonas de bienestar, gracias al uso de sensores precisos colocados en diferentes áreas para medir la temperatura (e incluso el ruido). Lo último es que existen dispositivos de bienestar térmico que permiten ajustar la temperatura en un área determinada.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM
Presidente de J3 Smart Group

Cómo detectar al auténtico compañero pelota

Hace la rosca a la autoridad, infla su ego, es servicial aunque no quiera, pero serlo en exceso produce rechazo

ROSA CARVAJAL

Serviciales, aduladores, dicen a cada momento lo que creen que puede agradar al superior. Se les llama pelotas, hacen la rosca a la autoridad, inflando su ego y cumpliendo con el servilismo que demanda la organización. Están muy extendidos en todas las oficinas. Provocan recelo entre sus compañeros que observan atónitos cómo muchos de estos pelotas son ascendidos puentando a trabajadores más veteranos y mejor preparados que ellos. Según diversos estudios hacerse amigo del jefe ayuda a la hora de ascender, sobre todo si el jefe es inseguro y se trabaja en organizaciones muy jerarquizadas. Y es que estos tipos de jefes necesitan que les «regalen los oídos». Quieren que les digan qué bien han organizado una reunión, qué inteligentes o buenos profesionales son, etc. En definitiva al jefe inseguro le gusta que le hagan sentirse bien y, en este sentido, se muestran encantados con el pelota.

Peró no todos los aduladores tienen éxito. Para triunfar y alcanzar sus metas, necesitan de cierta inteligencia, discreción para que no se note demasiado sus verdaderas intenciones. Porque ser excesivamente adulador también provoca rechazo entre los superiores. «En organizaciones basadas en el poder, y no tanto en el talento, el empleado pelota es un superviviente perfecto, adaptado a las normas, correcto, cumple perfectamente lo que se espera de él o de ella desde el punto de vista de la jerarquía: respeto al poder, sumisión a la autoridad, agradecimiento continuo y sobre todo político. Pero esto no significa que sea una persona de talento, que sea productivo, innovador o creativo, de hecho, no suele darse, pues el empleado pelota sabe que para promocionar en la organización lo importante es estar cerca del círculo del poder, cumpliendo con exactitud las demandas y ayudando a manipular los contextos para disimular los resultados organizativos», explica Roberto Luna, catedrático de Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia. Pero ser un pelota también entraña sus peligros, como que los compañeros le ridicu-

licen y lo aíslan. «Puede provocar lástima, porque por agradar a sus jefes es capaz de traicionar su dignidad y autoestima. Siempre está de acuerdo con ellos, nunca les llevará la contraria, incluso muestra interés por las cosas que se le piden que hagan aunque realmente no lo tenga», señala Ovidio Peñalver, socio director de Isavia Consultores.

DISTINTAS CATEGORÍAS

Peñalver distingue varias categorías de pelotas. Los estructurales: les cuesta ir en contra de la autoridad y necesitan sentirse cerca del poder, protegidos en todo momento. Los temporales: hacen la pelota para conseguir algo concreto en un determinado momento, por ejemplo una promoción para un proyecto en el extranjero, pero intentan que su estrategia pase inadvertida. Son más inteligentes y gozan de ciertas habilidades sociales. Está el pelota egoísta, crítica de espaldas al jefe y se enemista con sus compañeros, llegando a ser un falso.

¿Pero cómo detectar al verdadero pelota del trabajador que simplemente busca ser amable? Las distinciones pueden ser «muy sutiles», explica Ximena Jarrín, consultora

senior de PeopleMatters. «El compañero amable se interesa por las personas de manera natural, se preocupa por saber cómo están los colegas y se ofrece como voluntario para apoyar a los demás. Es consciente de que ser un buen compañero genera un buen ambiente laboral. Además, se muestra como es, en distintas situaciones y con distintas personas, independientemente del nivel jerárquico, años de experiencia etc., de las personas. El pelota tiende a demostrar el interés hacia los demás adulando a las personas. (en algunos casos fuera de contexto) y mostrándose como voluntario en situaciones en las que no siempre quiere hacerlo. Además tiende a adecuar su forma de ser en función de las personas con las que se relaciona (sean compañeros, responsables directos, responsables de otras áreas, etc.) y esa adaptación transmite una imagen forzada o fingida (aunque hay algunos que pueden pasar desapercibidos)».

Si bien pueden suponer una amenaza para la organización, la buena noticia es que tienen poco sentido en empresas basadas en el talento, son incapaces de ocultarse y no suelen pasar los criterios de selección.



Las oficinas están plagadas de pelotas que buscan poder