

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Necesidad de reconocimiento

La necesidad de reconocimiento puede ser una motivación beneficiosa o una motivación perjudicial.

Los científicos de la psicología afirman que el reconocimiento es una de las necesidades sociales básicas. La búsqueda de ascensos socioprofesionales, de riqueza o de fama suelen derivarse de esta necesidad de reconocimiento. La competitividad también está relacionada con esta necesidad.

Por tanto, de la necesidad de reconocimiento derivan gran parte de nuestras motivaciones profesionales y, en este sentido, puede ser beneficiosa para nosotros y para el entorno receptor de nuestra actividad profesional.

Sin embargo, hay personas que utilizan esta necesidad para aprovecharse de los demás. Los populares "pelotas" son personas que se dedican a adular a los jefes con el propósito de conseguir privilegios inmerecidos. Utilizan la necesidad de reconocimiento de sus jefes para obtener una predisposición ventajosa hacia ellos. Esta misma técnica es la que se utiliza para ligar, la seducción o el cortejo; ensalzamos características del otro, hasta que vemos una reacción positiva en una de ellas, en la que nos centramos para adularlo.

La adulación suele ser un mecanismo habitual entre los denominados "trepas" que son aquellas personas que orientan su actividad visible a los demás para recibir reconocimiento y así ascender con mayor rapidez, incluso en puestos por encima de sus posibilidades.

A su vez, el reconocimiento deriva de las inseguridades y del egocentrismo, por lo que incluso la adulación tiene un efecto beneficioso para el peloteado. El perjuicio puede derivar en no ascender al candidato más apropiado y en crear agravios comparativos en el equipo de trabajo.

En el ámbito privado, las personas suelen construir una imagen pública para gustar a los demás, incidiendo en su forma de vestir, de moverse, de hablar, de comportarse. También es habitual en el ámbito profesional, siendo más evidente en algunas profesiones como en la consultoría.

Necesitar el reconocimiento de una persona concreta implica que el juicio de esta persona lo consideramos valioso, incluso más que el nuestro propio. Sin embargo, es bastante habitual que las personas que acostumbran a criticar a los

demás de una forma sistemática y destructiva, suelen ser las que más recursos dedican a crearse esa imagen pública. Puede parecer una contradicción, pero no lo es porque los criticones son personas que necesitan a los demás más de lo normal, suelen ser personas cuya vida se centra en los demás, en lugar de centrarse en su propia actividad. Para ellos, la necesidad de reconocimiento se ha convertido en una obsesión que les ha causado un trastorno mental o malfunción mental. Por ejemplo, es bastante absurdo que nos ofenda el insulto de una persona que nos conoce poco, porque su atrevimiento le descalifica a ella.

En el mundo profesional, hay personas que tienden a rodearse de pelotas que les adulen constantemente. Suele reconocerse esta desmesurada necesidad de reconocimiento por su propia tendencia a resaltar sus logros en grupo. Estos jefes son tóxicos y suelen crear equipos poco valiosos y poco sostenibles.

En las relaciones institucionales, públicas y comerciales también se aprovecha la debilidad de una necesidad de reconocimiento desmesurada.

La gestión de la necesidad de reconocimiento es un principio de la Nueva Conciencia, del Nuevo Orden Mundial (no conspirativo) y del **Nuevo Management**; es decir, de los modelos de la actual Era de la información.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com