



TRES ESTRATEGIAS DE LOS MEJORES JEFES PARA ESTIMULAR A SU EQUIPO

Las actividades profesionales cotidianas ocupan gran parte del tiempo de las personas, correspondiendo en general, a más de la mitad de su día. Si el ambiente profesional es el lugar donde el trabajador dedica todo ese tiempo y pone su energía en favor del crecimiento de una empresa, nada más justo y productivo que proporcionarle condiciones favorables. En esta perspectiva, la estimulación del bienestar en el trabajo es fundamental para estimular al equipo.

Implementar estrategias y acciones capaces de promover el bienestar en el trabajo son factores que tienden a tener impacto positivo en la manera en como el profesional ve a la empresa con la que labora y su propia actuación dentro de ella.

Por estas razones, el objetivo de este texto es presentar las condiciones, los factores y las prácticas involucradas en la promoción del bienestar profesional, para lograr su implementación.

Gallup define a los empleados comprometidos como aquellos que participan en su trabajo y se muestran entusiasmados en su entorno laboral.

Pero la mayoría de los empleados son indiferentes, pasan como sonámbulos por sus jornadas laborales sin preocuparse por su propio rendimiento ni el de su organización. Este sentimiento hace peligrar algunos factores económicos vitales como el crecimiento y la innovación

No se puede simplemente calificar a un líder como «bueno» o «malo», sino que las organizaciones deben comprender qué hacen los líderes dentro del entorno laboral para fomentar o no el compromiso de sus trabajadores. Las conductas relacionadas con la comunicación, la gestión del desempeño y desarrollo de fortalezas, están estrechamente relacionadas con la satisfacción de los trabajadores.



1. Buena Comunicación

La comunicación suele ser la base de cualquier relación sana; se ha encontrado que las comunicaciones regulares con el líder, ya sea en persona, por teléfono o por correo electrónico, se relacionan con mayores niveles de compromiso. Por ejemplo, los líderes que mantienen reuniones regulares con su equipo, mantienen trabajadores con tres veces más probabilidades de estar comprometidos con el trabajo.

Quienes emplean una combinación de comunicaciones cara a cara, telefónicas y digitales tienen el mayor éxito a la hora de obtener el compromiso de sus colaboradores.

Los trabajadores valoran la comunicación de parte de su líder no sólo acerca de sus puestos y responsabilidades sino también acerca de lo que sucede en sus vidas fuera del trabajo.

Se valora hacer el esfuerzo por conocer a sus trabajadores y ayudarles a sentirse cómodos hablando de cualquier tema, tanto si está relacionado con el trabajo como si no.

En un entorno laboral productivo la gente se siente segura, lo suficiente como para experimentar, exponer ideas, compartir información y apoyarse mutuamente.

Cuando la gestión del desempeño se realiza correctamente, los empleados se vuelven más productivos, rentables y creativos. Gallup concluye que los empleados cuyos jefes sobresalen en las actividades de gestión del desempeño están más comprometidos que los empleados cuyos jefes luchan con estas mismas tareas.

Los mejores líderes entienden que cada persona de su equipo es distinta, entonces al conocer primero a sus trabajadores como personas, logran adaptarse a la naturaleza única de sus colaboradores mientras fomentan un alto rendimiento.



2. Objetivos Claros

La gestión del desempeño a menudo es una fuente de gran frustración para los trabajadores que no entienden claramente sus objetivos ni lo que se espera de ellos en el trabajo; las revisiones anuales y las conversaciones sobre su desarrollo parecen forzadas y superficiales, y es difícil que piensen en los objetivos del próximo año cuando ni siquiera están seguros de lo que les traerá el mañana. Cuando la gestión del desempeño se realiza correctamente, los trabajadores se vuelven más productivos, rentables y creativos. La claridad de las expectativas tiende a ser un componente esencial en las necesidades de los colaboradores, y resulta vital para el rendimiento.

Los buenos líderes no sólo transmiten a su equipo lo que se espera de ellos, sino que también hablan sobre sus responsabilidades y progresos.

Los empleados comprometidos tienen mayores probabilidades de afirmar que sus jefes les ayudan a fijar prioridades profesionales y objetivos de rendimiento. También tienen mayores probabilidades de confirmar que sus jefes les rinden cuentas de su propio rendimiento. Para estos empleados, la rendición de cuentas significa que todos los empleados son tratados de manera justa o están sujetos a los mismos estándares, lo cual permite destacar a los que mejor rinden. *Las empresas que más crecen son aquellas que piensan en sus empleados. Esto sucede porque son los colaboradores de una compañía los que la hacen existir. Luego, depende de ellos el éxito de la corporación.*



3. Fortalezas

El fomento y desarrollo de las fortalezas de un trabajador constituye un enfoque mucho más eficaz que una fijación en sus debilidades. Una cultura basada en las fortalezas permite que las personas conozcan sus roles con mayor rapidez, generen más trabajo y de una calidad significativamente mejor, permanezcan más tiempo en la empresa y con mayor compromiso. Cuando los líderes ayudan a los trabajadores a crecer y desarrollarse a través de sus fortalezas, tienen más del doble de probabilidades de implicar a sus compañeros de trabajo. Lo más poderoso que se puede hacer es poner a la persona en un puesto que le permita emplear lo mejor de sus talentos naturales, añadiendo habilidades y conocimientos para desarrollar y aplicar sus fortalezas. Así, los profesionales que son valorados en sus ambientes de trabajo contribuyen más con ellos, aumentando su productividad y actuando favorablemente para la rentabilidad de la empresa y para el bienestar en el trabajo. La valorización del funcionario se da, sobre todo, por el estímulo, o sea, por medio de aquello que anima y que lleva a la realización de algo. Esta estimulación puede ser hecha de diversas formas por la institución, como por medio de programas de promoción por mérito, premiación por desempeño o incluso por la implementación de iniciativas cotidianas que busquen la motivación del colaborador. El tipo de estímulo a ser ofrecido a los colaboradores dependerá mucho del perfil de los empleados, así como de la política, filosofía y metas de la empresa.



Lo importante es que los colaboradores estén siempre motivados a dar su mejor en la práctica profesional y también a buscar continuamente el crecimiento intelectual y personal, condiciones que auxilian en la promoción de la felicidad en el trabajo. Es esencial, también, que se suministren los recursos y equipos para que los colaboradores sean capaces de ejercer adecuadamente su función. En general, las condiciones necesarias abarcan estructuras, procedimientos, así como herramientas de seguridad, iluminación, temperatura, sonoridad, ventilación, asignación e higiene.