



MI EQUIPO ME RESPALDA PORQUE LES IMPARTO... ¿MIEDO O CONFIANZA?

De los retos que hoy en día enfrentan los líderes es lograr ganarse la confianza de su equipo y fomentar un ambiente de confianza entre sus miembros. Es importante destacar que no es lo mismo inspirar confianza que impartir miedo. El miedo genera consecuencias concretas en la organización, afectando a las personas y sus relaciones internas y externas, la creatividad, la asunción de responsabilidades y riesgos y, finalmente, los resultados. La confianza, al contrario, genera un ambiente que facilita la comunicación, el entendimiento, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Sin ella todo cambio resultará imposible, dado que nunca se tendrán miembros leales y entusiastas.

Un líder que obtiene la confianza de su equipo, logra que los miembros de su equipo sigan sus ideales, y velen por el cumplimiento de los objetivos. Así mismo, influye en la motivación de cada uno de los miembros porque ellos confían en que el líder los encaminará para lograr los resultados esperados.

¿En qué consiste el liderazgo basado en la confianza?

El Liderazgo basado en la confianza consiste en hacer de la confianza el principal valor del estilo de liderazgo del líder y de los miembros de su equipo.

Todos sabemos que sin confianza; por más capacitaciones, talleres y proyectos que trabajemos para mejorar los estilos de liderazgo, de trabajar en equipo, de comunicarnos, de negociar y de motivar no se logrará potenciar las habilidades ejecutivas y directivas.

¿CÓMO INFLUYE MI CONFIANZA EN MI EQUIPO?

La confianza en el líder influye para que nuestros colaboradores sean "colaboradores saludables". Los colaboradores saludables se refieren a aquellos que cuentan con recursos psicológicos positivos (e.g., confianza organizacional, eficacia, competencias mentales y emocionales, autoestima basada en la organización, optimismo, esperanza, resiliencia) que se relacionan positivamente con el bienestar laboral (e.g., engagement en el trabajo).

Para lograr que tu equipo confíe en ti, es redundante decir que primero tú debes demostrar confiar en ti mismo. No obstante, si aún no logras esto, puedes aplicar algunos trucos que te describimos a continuación:





Si puedes ser tú quien tenga la iniciativa, hazlo, independientemente de que la otra persona sea un colega o alguien a quien no conoces. Dar la mano con firmeza dice más de lo que imaginas.

Da la mano fuertemente

"Pisa bien"

Ya estés hablando en público o con otra persona, deja las plantas de tus pies bien posadas sobre el suelo. Cruzar las piernas o ir cambiando el peso intermitentemente de una pierna a la otra te hará parecer incómodo y nervioso.



Siempre, **siempre** mira a los ojos. Ni al horizonte, ni al cielo, ni a tu móvil, ni abajo. Es la mejor forma de demostrar confianza e interés por el otro; le hará sentir importante y, consecuentemente, te respetará y te prestará más atención.

Mantén contacto visual

Tocar breve y suavemente el hombro del otro

Mientras te acercas a saludar a alguien, justo al mismo tiempo en que le tiendes tu mano para estrechar la suya, toca con suavidad su hombro. Así, le transmitirás confianza y calidez a tu colaborador, haciendo el resto de la conversación más cómoda.



Cuanto mayor espacio dejes entre tus manos al hablar, más confiado aparentarás ser. No tengas miedo de expresarte, de abrir los brazos y dejar que apoyen tu discurso. Eso sí, controla en todo momento los movimientos.

Dejar espacio entre sus manos

Mantente de pie

Si estás frente a una audiencia, o incluso frente a otra persona, asegura de mantenerte de pie sujetando tú mismo tu propio peso. No te apoyes en la pared, o sobre el podio si quieres parecer interesado y activo en la discusión, dice todo lo contrario.



...Y EN LA EMPRESA?

En la empresa el foco de atención está en la confianza vertical, esto es, la confianza entre supervisores directos y/o gerentes y empleados. Por tanto, una organización saludable y resiliente necesita velar por el desarrollo de la confianza vertical, la cual permite que los supervisores y/o gerentes sean percibidos como confiables por los equipos de trabajo que ellos supervisan, con el objetivo de incrementar el bienestar y los resultados saludables. En este sentido, investigadores chilenos evidenciaron que la confianza es fundamental para los procesos de trabajo que requieren cooperación. Por esto, diferentes investigaciones han mostrado que para incrementar la confianza organizacional (i.e., confianza vertical) se necesita una inversión en prácticas organizacionales saludables.

Existe evidencia que señala que los empleados confían en sus supervisores cuando perciben justicia en las prácticas y decisiones organizacionales.

Existe evidencia empírica que señala que la confianza organizacional influye en el bienestar de los empleados, específicamente sobre el engagement en el trabajo medido a nivel individual. Comparado con los empleados con bajos niveles de confianza organizacional, los que confían en la organización experimentan más vigor, dedicación y absorción en el trabajo.

¿Cómo impartir confianza en la empresa?

Mediante la confianza se logra romper la barrera que existe entre el líder y su equipo; el equipo no ve al líder como un jefe, sino como un modelo a seguir, un desarrollador para el cumplimiento de los objetivos. En la empresa, la confianza se instaura a través de las siguientes maneras:



Compartir (el compartir eventos personales, por ejemplo, asuntos familiares, sentimientos)



Lealtad (compromiso de metas consistentes de la organización y sus líderes)



Aceptación de otros (aceptar el comportamiento único de otros)



Involucrarse con otros (utilizar a otros para imponer o tomar decisiones)



Valoración (deseo de intercambiar ideas e ideales con otros)



Conciencia (sensibilidad de las necesidades de otros)



Comunicación (dar comunicaciones claras tanto orales como escritas)



Honestidad (evitar el engaño).