



Supervisor

HOJA INFORMATIVA

Programa de Asistencia a Empleados
Julio 2021

Fomento de la confianza de los empleados

By Jaime Carter-Seibert, MA LMHC

Para los gerentes, la confianza puede construirse o destruirse por cómo y qué comunican. No digas nada y tus empleados se preocuparán por lo que no dices, asumirán lo peor y desconfiarán de ti. Esto es especialmente cierto si su comportamiento también es reservado y rara vez se relaciona con su equipo. Hablar demasiado sobre lo incorrecto, centrarse en lo negativo o presionar con frecuencia al personal para que trabaje más duro, puede tener el mismo impacto.

La queja número uno que los empleados tienen sobre sus gerentes son los diferentes aspectos de la mala comunicación, según el 91% de los encuestados en un informe de Harvard Business Review. Ante esto, parece que el antídoto para la desconfianza de los empleados es una comunicación abierta, frecuente y adecuada.

El pensamiento actual en el ámbito del compromiso y la retención de los empleados también apunta a estos importantes bloques de construcción en la base de la confianza de los empleados:

Consistencia

Es la naturaleza humana. Las personas necesitan saber qué esperar para sentirse seguras y saber cómo adaptarse cuando surgen cambios. Deje que sus acciones, lenguaje corporal y palabras cuenten la misma historia. Si usted es confiablemente calmado, paciente y escucha con interés, su personal aprenderá

que pueden hablarle con honestidad, lo que reforzará su confiabilidad. Esta base le servirá para navegar tiempos y circunstancias difíciles con su equipo. Por el contrario, si la puerta de su oficina siempre está cerrada, es posible que esté comunicando que no tiene tiempo o que no le importa su personal o sus necesidades, lo que hará crecer las semillas de la desconfianza.

Relación

Sé amable. Esté auténticamente interesado en sus empleados. Aprenda quiénes son y qué es importante para ellos. ¿Tienes un artista en tu equipo? ¿Alguien construye casas para Habitat for Humanity o juega en un equipo de fútbol después del trabajo? ¿Cuántos son solteros, tienen hijos pequeños o simplemente enviaron a su último hijo a la universidad? Conocer a su personal demuestra que se preocupa por ellos, lo cual es esencial para el compromiso de los empleados y un lugar de trabajo más feliz y productivo. Puede parecer simple, pero el simple hecho de decir "buenos días" todos los días y tener "controles" semanales con el personal pueden ser formas significativas de demostrar su interés. Otro buen enfoque es escuchar más de lo que habla.

Estima

Tómese el tiempo para comprender las responsabilidades laborales de sus empleados y sus fortalezas particulares, así como sus desafíos. Ofrecer un reconocimiento genuino y específico por un trabajo bien hecho contribuirá en gran medida a inspirar al personal a trabajar de la mejor manera. Y una vez que haya establecido la confianza, tendrá un mejor marco para abordar las áreas que necesitan mejorar con menos miedo y actitud defensiva de los empleados.

Continúa en la siguiente página.

Autonomía

Modele la confianza permitiendo la autonomía de sus empleados. Una vez que conozca las responsabilidades, fortalezas y desafíos de su trabajo, relájese para dejarlos hacer su trabajo y confíe en que lo harán bien. Los controles periódicos servirán para abordar problemas sistémicos y problemas interpersonales. Equilibrar la autonomía de los empleados con la supervisión regular transmitirá su confianza en su personal, lo que contribuirá a que confíen en usted.

Significado

Todos queremos sentir que nuestro trabajo es significativo y satisfactorio. Cuando se haya tomado el tiempo para conocer las fortalezas y los objetivos de sus empleados, puede ayudarlos a orientarlos hacia las oportunidades que cumplirán estos objetivos. ¿Su empleado busca un ascenso? Proporcionar tareas que permitan un rol de liderazgo. ¿Tu empleado es creativo? Encuentre oportunidades, como el marketing o la planificación de eventos de la empresa, para que esta persona brille. ¿Alguien es particularmente bueno con el trabajo orientado a los detalles? Encuentre un proyecto que requiera este tipo de habilidad. Alinear los objetivos y las fortalezas de sus empleados con su trabajo profundizará el significado que tiene para ellos y dará como resultado una mayor satisfacción laboral, productividad y confianza en que usted tiene sus mejores intereses en el corazón.

En pocas palabras: desarrollar la confianza de los empleados es muy parecido a hacer un buen amigo: se basa en un comportamiento, palabras y comportamiento confiables y cariñosos. Si se acerca a su personal desde esta perspectiva y hace de la comunicación diligente y transparente una piedra angular de su estilo de gestión, la confianza seguirá naturalmente.

