

Formas sencillas para hacer que su equipo se sienta valorado

Kate Lee

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
6 minutos

CAPITAL
HUMANO

Como seres humanos, nuestra necesidad de sentirnos valorados es innata y se remonta a millones de años. Para hacer frente a los desafíos de su entorno, nuestros antepasados formaron grupos sociales. Los que formaban parte de un grupo tenían más probabilidades de sobrevivir que los que no lo eran, y la supervivencia del grupo dependía de que cada miembro tuviera valor.

Conforme evolucionamos, llevamos con nosotros esta primitiva necesidad de sobrevivencia. Cuando nos sentimos valorados, ya sea en una relación con una pareja, un amigo o un padre, nos sentimos conectados, seguros y queridos. En el contexto del trabajo, la investigación muestra que las personas que se sienten valoradas tienen más probabilidades de reportar una mejor salud física y mental, así como niveles más altos de compromiso, satisfacción y motivación, en comparación con aquellas que no se sienten así.

Como gerente, ¿qué pasos puede tomar para reconocer y satisfacer esta necesidad?

La respuesta popular a esta pregunta suele ser una combinación de empatía, compasión y reconocimiento. Aunque ese consejo no es incorrecto, diferentes enfoques pueden resonar mejor con diferentes personas, ya que la sensación real de ser valorado es muy personal.

He aquí algunas sugerencias sobre cómo hacer que las personas se sientan importantes y respetadas en el trabajo.

CONOZCA “REALMENTE” A SU GENTE.

No puede satisfacer las necesidades de alguien si no sabe cuáles son esas necesidades. Para resolver esto, profundice un poco más en su relación con cada miembro del equipo.

Pregúntese:

¿Qué tan bien conozco a mis subordinados directos? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Qué los motiva? ¿Qué les emociona acerca del trabajo que están haciendo?

¿Qué desafíos enfrentan en el trabajo (es decir, falta de diversidad, no sentirse escuchados, miedo a hablar en público) o en el hogar (es decir, crianza, cuidado, problemas de salud)?

Cuando se toma el tiempo de conocer a las personas que lidera, puede personalizar su enfoque de gestión y, al hacerlo, mostrar a los miembros de su equipo que los valora, como grupo y como individuos.

HAGA QUE LAS CONVERSACIONES DE DESARROLLO SEAN UN HÁBITO.

Preguntar a las personas sobre sus objetivos, motivaciones y qué les emociona no es algo que se haga una sola vez. Si esto no es actualmente parte de su estilo de gestión, la entrenadora de carrera Rebecca Fraser-Hill advierte que no debe iniciar la primera conversación con los miembros de su equipo. En lugar de ello, dedíeles a las personas algo de tiempo para prepararse. Por ejemplo, antes de su próxima reunión uno a uno, dígame a su subordinado directo que le gustaría pasar un tiempo discutiendo sus objetivos profesionales y experiencias en la empresa. Proporcione algunas preguntas para pensar con anticipación y pregúntele si le gustaría responder por correo electrónico o esperar y compartir sus respuestas con usted durante la reunión.

Este artículo es útil para:

- Entender la importancia de valorar a sus colaboradores.
- Saber cómo valorarlos en una forma que se sienta sincera.
- Desarrollar un nuevo hábito de liderazgo.

Reconozca a sus empleados, públicamente y privadamente, y hágalo con frecuencia.

Las preguntas que puede hacer incluyen:

¿Cuáles son tus objetivos de desarrollo personal para el próximo mes? ¿El próximo año? ¿Sobre qué estás más emocionado ahora mismo? ¿Qué te motiva? ¿Qué te gustaría aprender? ¿Qué puedo hacer para ayudarte en tu puesto actual? ¿Cuáles son tus metas profesionales? ¿Hay formas en que puedo ayudarte a acercarte a estas metas?

Independientemente de cómo elijan responder (por correo electrónico o en persona), cuando se reúnan, empújelos a profundizar un poco más. Use preguntas abiertas que demuestren su genuina curiosidad. En el futuro, haga que las conversaciones de desarrollo sean parte de sus controles regulares, utilícelas para ponerse en contacto con los objetivos que establezca al menos una vez al mes. Cuando convierte las conversaciones de desarrollo en una práctica continua, les muestra a las personas que está interesado en ellas, en su carrera y en su futuro.

CUENTE, PERO TAMBIÉN MUESTRE.

A lo largo de los años, mis clientes han compartido muchas historias de no sentirse valorados porque su gerente dijo una cosa e hizo otra, o nada en absoluto. Una mujer con la que trabajé compartió que, cuando fue ascendida, su nuevo gerente no dejaba de hablar de lo emocionado que estaba de tenerla en el equipo y de lo mucho que se necesitaba su experiencia. Durante los siguientes meses, él continuó colmándola de elogios en sus conversaciones uno a uno. Sin embargo, en las reuniones de equipo, los miembros más antiguos del equipo la interrumpían constantemente, descartaban sus opiniones y, a menudo, “perdían” sus contribuciones.

Es fundamental mostrarles a sus subordinados que usted los valora, respaldando sus palabras con acciones y defendiéndolos. Esto significa que cuando usted dice que va a hacer algo, ya sea defender a un empleado en público o a puertas cerradas, presionar para que alguien obtenga un aumento de sueldo o simplemente reconocer el trabajo de alguien con más frecuencia, lo hace. Si la acción que lleva a cabo no es visible para el empleado, no olvide hacer un seguimiento con él y hacerle saber lo que ha hecho, cuál fue el resultado y los próximos pasos que usted va a tomar.

BRINDE GENEROSAMENTE

Recientes investigaciones de Gallup y workhuman encontraron que el 40% de las personas informaron recibir reconocimiento de su gerente solo unas pocas veces al año, o menos. Cuando se les preguntó con qué frecuencia les gustaría recibir reconocimiento de su gerente, el 21% dijo varias veces a la semana o más, mientras que el 59% dijo varias veces al mes o más. La misma investigación mostró que el impacto de un reconocimiento más frecuente es significativo. Cuando las personas reciben el reconocimiento de un gerente solo unas pocas veces al año, tienen cinco veces más probabilidades de desvincularse, 74% más de probabilidades de decir que no planean estar en su organización en un año y un 27% más de probabilidades de estar en dificultades. Además, la investigación encontró que, si bien el reconocimiento privado a menudo se describe como personal y significativo, el reconocimiento público muestra el valor de un empleado y aumenta la cantidad de reconocimiento otorgado. Cuando las personas presencian el reconocimiento, a menudo lo extienden ellas mismas, lo que genera un efecto dominó que se puede sentir en toda la organización.

¿Qué significa esto para usted? Reconozca a sus empleados, pública y privadamente, y hágalo con frecuencia. En sus reuniones individuales, acostúmbrese a reconocer al menos una cosa de la que su subordinado directo debería estar orgulloso ese mes (o semana). Si alguien ha comentado sobre su gran actitud o lo ha felicitado por su trabajo, dígaselo. En las reuniones de equipo, comprométase a hablar sobre algo positivo que el grupo haya logrado.

Si desea dirigir un equipo de personas comprometidas, productivas e inspiradas: personas que hacen un gran trabajo y se mantienen firmes, entonces necesita **mostrarles** que son valoradas. Asegurarse de que su gente se sienta importante los ayudará tanto a ellos como a usted a alcanzar sus objetivos. No deje que esto se le escape. Como gerente, esto debería ser una prioridad.

¿Qué tan bien conozco a mis subordinados directos? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Qué los motiva?

Es fundamental mostrarles a sus subordinados que usted los valora.

Sobre la autora:

Kate Lee es la fundadora de By the Horns, una firma consultora y de entrenamiento.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com