

Desarrollo de relaciones: cómo invertir en trabajadores y crear impacto organizativo

Esta fuente de información es parte del proyecto de SAIF para líderes, el cual tiene la intención de ayudar a empleadores y líderes de organizaciones a establecer una cultura de seguridad sólida y sustentable usando conceptos y estrategias basados en estudios e investigaciones.

Los trabajadores buscan más que solo un sueldo o salario. Buscan propósito y relevancia en sus trabajos. Quieren ser conocidos por su individualismo; y quieren relaciones, particularmente con su mánager quien puede entrenarlos para un puesto mejor.

- La perspectiva de Gallup sobre el desarrollo de una cultura superior con estrategia del compromiso de tus trabajadores.

Pregunta: ¿cuál es el recurso más importante de tu negocio?

Si tu respuesta es los trabajadores, tienes razón. Los seres humanos realizan sus mejores trabajos cuando están conectados entre sí y a las organizaciones donde trabajan.

Como líderes, es importante cultivar nuestras propias relaciones con los trabajadores porque esto nos ayuda a identificar los asuntos antes que se conviertan en problemas, mejora la moral porque los trabajadores se sienten valorados, y puede impactar las ganancias al aumentar la retención, mejora la productividad, y reduce el promedio de ausentismo. Un reporte reciente de Gallup* apoya la idea que el desarrollo de buenas relaciones con los trabajadores puede crear mayor compromiso de trabajadores.

Entonces, ¿cómo un buen empleador puede desarrollar relaciones positivas con los trabajadores?

Aquí vemos algunas ideas:

Conoce a tus trabajadores personalmente.

Programa breves reuniones de rutina individuales para aprender cómo les afectan los desafíos laborales y caseros. Descubre lo que es importante para cada trabajador: cónyuge, hijos o hijas, parientes y mascotas; los logros y metas que quieren cumplir; los asuntos difíciles que enfrentan, por ejemplo, horarios de los niños o el apoyo a padres de edad avanzada. Esto es algo más allá de problemas que puedan tener. Es buena idea saber cuáles actividades les gustan, por ejemplo, deportes, música, arte o artesanía.

Establece una pizarra de fotos.

Coloca fotos del grupo y pide a los trabajadores que también pongan fotos de sus familias, de sus deseos y otras cosas que motivan la prevención de lesiones en el lugar de trabajo. Es un lugar para compartir pasatiempos e intereses para que los trabajadores puedan conocerse entre sí, y los líderes puedan comprender qué los motiva. Los líderes también deberían poner fotos para que los trabajadores también puedan conocerles mejor.



- La perspectiva de Gallup sobre el desarrollo de una cultura superior con la estrategia del compromiso de tus trabajadores. (*Gallup's Perspective on Building a High-Development Culture Through Your Employee Engagement Strategy) <https://bit.ly/3wZh0dV>

Trata a los trabajadores como personas individuales.

Cada trabajador es diferente, con una variedad de habilidades, aptitudes y metas. Cuando piensas en tus trabajadores, piensa en ellos como personas individuales, en vez de verlos en grupo quienes piensan de la misma manera. Los trabajadores aprecian cuando un líder los reconoce individualmente. Aunque un agradecimiento en grupo no es mala idea, es mucho más significativo cuando se le dirige a una persona específica y a sus contribuciones.



Celebra los éxitos.

Una manera de celebrar es patrocinar una fiesta para todos cuando se cumplen las metas. Reconoce los éxitos organizativos y la participación de trabajadores en grupo. Reconoce las contribuciones de trabajadores a la cultura de seguridad y prevención de lesiones durante las evaluaciones de cumplimiento. Otras maneras de celebrar incluyen hacer un picnic, una fiesta para trabajadores en tu local, u ofrecer beneficios, por ejemplo, una día libre pagado adicional.

Establece oportunidades para interacciones sociales.

Aunque no tengas un éxito que celebrar, proveer una oportunidad para que los trabajadores se reúnan fuera del trabajo es una gran manera de facilitar el desarrollo de relaciones. Algunas ideas incluyen organizar una caminata silvestre, un paseo en bicicletas, ofrecer boletos a un evento deportivo, o una reunión fuera del trabajo en un restaurante local. Puedes crear oportunidades en el lugar de trabajo ofreciendo

descansos regulares y un lugar para que los trabajadores se reúnan, por ejemplo, un salón cómodo para descansar.

Sensibilidad

Da seguimiento cada vez que un trabajador pregunta o pide algo. Confirma contestarle a esa persona. Protege la confidencialidad cuando los trabajadores buscan tu ayuda; compartir esta información con otros trabajadores podría perjudicar la confianza y crear menos probabilidad que los trabajadores confíen en ti en el futuro.

Cómo guiar con el ejemplo

Si le exiges a los trabajadores usar las gafas de seguridad, asegúrate de usarlas tú también. Los líderes siempre están siendo observados, aunque no lo sepan. Tus actos establecen el tono para todos y pueden impactar sus actos también.

Cómo seguir en contacto

Recuerda, tu relación continúa cuando un trabajador se lesiona. Ponte en contacto con frecuencia y mantén buena comunicación si un trabajador no puede regresar a trabajar o ha regresado y trabaja bajo restricciones.

Familiarízate con el entorno laboral.

Como supervisor, deberías entender los procesos laborales de tus trabajadores y los peligros posibles en tu lugar de trabajo. Inicia o participa en las inspecciones de seguridad requeridas, en las evaluaciones de seguridad, y los análisis de peligros laborales. Usa al grupo para resolver problemas y controlar o eliminar los peligros. Si no has hecho el trabajo recientemente, sigue o reemplaza a un trabajador para conseguir experiencia laboral.

Resumen

Aparta tiempo para conocer a tus trabajadores y crear oportunidades de interacción social y así desarrollar un entorno laboral positivo para los trabajadores. Este esfuerzo ayuda a tu negocio a cuidar el recurso más importante: los trabajadores.

Comunicación escrita y electrónica

Con frecuencia, los supervisores se comunican por mensajes electrónicos (*email*), por mensajes de texto (*texting*), y por las páginas web. Descubre la manera más eficaz para comunicarte con tus trabajadores.

Éstas son cuatro ideas claves para la comunicación escrita y exitosa:

1. Conoce al lector o lectores.
2. Usa oraciones simples.
3. Usa palabras positivas.
4. Escribe la verdad.

Recuerda que el lector no puede ver tus expresiones faciales ni escuchar el tono de tu voz cuando lee tus mensajes electrónicos o reportes, así que tendrías que explicar tu razonamiento un poco más para evitar confusión o mal entendimiento.

Ideas para actividades

- Por ti mismo, registra la cantidad de veces que hablas con tus trabajadores. Usando eso como base, establece una meta para aumentar la cantidad de esas conversaciones. Con el tiempo, estas conversaciones desarrollarán y establecerán más relaciones sólidas.
- En grupo, habla de cómo tu organización forja relaciones. ¿Hay oportunidades para mejorar?
- Coloca una pizarra con fotos de todos tus trabajadores y sus familias. Incluye un poco sobre cada uno para que otros compartan sus pasatiempos e intereses.