

Claves de una Empresa con Emociones Sanas

Salario emocional, concede la estimulación adecuada.

De sobra es sabido que no todas las personas se mueven por las mismas motivaciones y por lo tanto tampoco todos los trabajadores buscan el mismo tipo de retribución. Por definición, el salario emocional se compone de todos aquellos beneficios intangibles que el trabajador obtiene por parte de la empresa. Así como una persona puede estar movida principalmente por la motivación al logro y al desarrollo personal, otra sin embargo puede estarlo por la motivación de afiliación. Lo importante para conseguir calidad emocional en el lugar de trabajo es ofrecer la estimulación adecuada a cada miembro del personal, ofreciendo por ejemplo cursos de formación a aquel empleado que busca autocrecimiento mientras que ofrecemos actividades de ocio y proyectos en grupo a aquel que busca afiliación. No siempre es fácil encontrar las compensaciones adecuadas de manera particular, pero sí existen beneficios como la conciliación, la actitud de escucha o la promoción de políticas de empresa que son valorados y sirven de gran motivación a todo el personal en general.

Expresión emocional, haz que la sientan.

El concepto de “trabajo emocional” se define como la expresión de emociones organizacionalmente deseables para influir en las interacciones con los clientes o usuarios en el trabajo. En ocasiones, cierto tipo de organizaciones tienen políticas de empresa acerca de que emociones deben expresar sus empleados, tanto de cara al público como entre trabajadores. Por lo general estas emociones son positivas, y cuando estas no se corresponden con la emoción que el empleado siente en realidad, se produce lo que llamamos “disonancia emocional”, que acaba desembocando en el síndrome de quemado profesional (burnout). Para evitar esta situación, la mejor medida que puede tomar una empresa es provocar las emociones que quiere que sus empleados expresen, creando así una “armonía emocional”, es decir, concordancia entre la emoción sentida por el trabajador y la esperada por la

organización. Las emociones genuinas son las más eficaces en su expresión.

Comunicación, escucha y da respuesta.

La comunicación interna es fundamental para poder crear empatía y saber cómo valoran los trabajadores a una empresa. La mejor forma de saber si los empleados están contentos es preguntándoles. Muchas empresas emplean herramientas como Typeform para elaborar pequeñas encuestas que sus trabajadores puedan responder a final de cada semana. Muchas veces el mero hecho de que se les dé la oportunidad de expresar su opinión marca la diferencia. El feedback del empleado es el más importante de una empresa. Debemos tener en cuenta sus ideas y preocupaciones, algo esencial para hacerles sentir valorados. No podemos olvidar que la felicidad repercute directamente en la productividad de los trabajadores y, en consecuencia, en los resultados de la compañía.

Criterio propio, no te ampires en la burocracia.

Aunque ha resultado un recurso de gran ayuda tanto en el mundo de la empresa como en la sociedad actual, la burocracia despersonaliza, nos convierte en números y nos aleja del trabajador real. Existen momentos en la vida de todo directivo en los que debe tomar decisiones difíciles basándose en datos, informes, números, y normas preestablecidas. De igual forma, en la vida de todo empleado llega el momento en el que para realizar una simple petición debe enfrentarse a infinidad de formularios, encuestas, papeleo y copias de documentos para cada departamento. Esta serie de prácticas tan solo desaniman y alejan al empleado de la empresa, haciéndole sentirse cómo una insignificante pieza dentro del sistema y nunca pudiendo observar de forma directa los resultados de sus acciones. En muchas ocasiones es preferible dejar la burocracia de lado y simplemente tratar con las personas, convocar reuniones aleatorias con el personal y que así puedan exponer sus propuestas y tener contacto directo con las figuras directivas a las que siempre se dirigen escondidos tras el papeleo.