

interesado solamente en el trabajo y que a él se le trata como una "cosa", no va a dar su máximo en el trabajo.

11. Reconozca y premie la labor meritoria y a la vez tome medidas para remediar casos de vagancia e indisciplina. La alabanza sincera hace sentir bien a todos. La falta de reconocimiento es responsable de mucho malestar en las agencias. Compare al empleado con su rendimiento anterior y no con el rendimiento de los demás. Si el trabajo de un empleado es pobre y su comportamiento detrimental a la organización, averigüe qué le sucede y llámelo la atención con honradez y firmeza.

12. Esté seguro de seleccionar el mejor candidato para cada plaza, es sumamente importante seleccionar por cada cargo la persona que esté mejor calificada pues el empleado se sentirá más seguro y satisfecho en su trabajo y el supervisor podrá realizar sus tareas más eficientemente con economía de tiempo y esfuerzo.

Recuerde que el éxito del supervisor se mide en términos de cuanto, como verdadero líder, es capaz de inspirar al trabajador a desempeñar mejor sus deberes. El haber tenido parte en el crecimiento de otros seres humanos es generalmente la mayor satisfacción que recibe un buen supervisor.

3 COMPONENTES EMOCIONALES EN EL PROCESO DE SUPERVISION.

La supervisión es un proceso que se lleva a efecto mediante el establecimiento de una relación entre el supervisor y el supervisado o supervisados. En este proceso entran en juego dos o más personalidades que se afectan entre sí.

Tanto el supervisor como las personas a quienes éste supervisa, traen a la super-

visión, sus emociones, sus experiencias positivas o negativas y formas propias de reaccionar a estas experiencias.

El trabajo es una de las fuentes de satisfacción emocional con que cuenta el ser humano; el empleado trae a éste, necesidades psicológicas que esperan satisfacer, a cierta medida en el escenario de trabajo.

El supervisor ocupa una posición clave en la agencia u organización para la cual trabaja, ya que se relaciona a diario y directamente con un grupo de personas, afectando positivamente o adversamente a cada uno de los que están bajo su dirección.

Cada uno de los empleados se ha forjado, o ha hecho un retrato mental de lo que desea encontrar en un supervisor ideal. Esto hace que los empleados estén continuamente enfocando al supervisor, midiendo su conducta, sus reacciones, sus actitudes maneras de sentir, para asegurarse que éste no se salga o desvíe del marco donde ha sido colocado. Dada las diferencias individuales habrá distintas imágenes del mismo supervisor, pero si sabemos que los subalternos esperan encontrar ciertas cosas en él. Entre éstas:

1. Aceptación- que el supervisor los acepte y respete tal y como son como individuos únicos con habilidades especiales y diferencias.
2. Dirección y apoyo.
3. Clarificación en cuanto a sus funciones específicas, o sea, qué se espera de ellos. La ayuda necesaria para alcanzar el objetivo requerido por la agencia u organización.
4. Igualdad de oportunidades.
5. Que no haya favoritismo personal en la asignación de trabajo y oportunidades de promoción.

6. La creación de una atmósfera que permita el grado de libertad deseable para la expresión de cada cual; que los canales de comunicación se mantengan tan abiertos como sea posible.

7. Reconocimiento- El empleado necesita sentir que sus esfuerzos son apreciados, que sus contribuciones tienen significado, son de utilidad para otros y recibirán la aprobación del supervisor.

Lo anteriormente expuesto no es otra cosa que una serie de necesidades de la personalidad que los subordinados esperan sean satisfechas a una medida razonable y en las cuales, el supervisor, tiene una responsabilidad grande.

No podemos perder de vista que el supervisor tiene también sus necesidades emocionales que satisfacer y que su posición es sumamente difícil. Es posición intermedia. Arriba tiene su jefe, autoridad superior, que le exige, tiene objetivos que realizar, funciones que desempeñar. Abajo tiene un grupo de personas que dependen de él para la realización de sus respectivas tareas. Esto no deja de ser una carga adicional de exigencias, y responsabilidades.

El supervisor que está alerta a los componentes emocionales envueltos en la supervisión y el efecto de éstos en la producción de la labor, estará en posición ventajosa para conservar no solamente su salud mental, sino también la de las personas con las cuales tiene que bregar a diario.

Para que el supervisor pueda estar alerta al impacto de la parte afectiva de los seres humanos en el establecimiento de una relación, tiene que conocer algo sobre la naturaleza humana, las motivaciones de la conducta- el porqué la gente se comporta en la forma que lo hace. El primer paso en el desarrollo de esta comprensión de la conducta

humana es aprender más sobre el comportamiento humano, darse cuenta el supervisor que su propia conducta provoca reacciones emocionales en sus subordinados.

Es importante que el supervisor reconozca y acepte sus maneras de sentir hacia sus problemas personales para que así pueda mantener estas emociones en su propia perspectiva y que no transfiera éstas al escenario de trabajo, afectándose así su relación con los empleados .

Por el otro lado, si el supervisor no está consciente del porqué siente coraje, está excesivamente crítico, depresivo o molesto, tenderá a hacerle la vida insostenible a los empleados. Esta forma de conducta creará resentimiento en los empleados, se sentirán que se discrimina o que no se les considera como buenos empleados, creándoles un estado de inseguridad, y afectándose así su salud mental.

Una vez el supervisor haya comenzado a conocerse a sí mismo, estará mejor preparado para entender y luego comprender a sus empleados. Ahora bien, antes de que pueda llegar a comprenderlos, tiene que empezar a conocerlos. Debe reconocer que al igual que él son personas con vidas privadas, con familias y vidas personales, con un pasado de experiencias y aspiraciones para el futuro que afectan la forma de conducirse en el grupo de trabajo.

La realización de estos dos pasos redundará en unas mejores relaciones de trabajo, una moral más alta, aumento en la producción y la conservación de la salud mental de un grupo de empleados que a su vez ejercerán una influencia positiva sobre todos individuos con los cuales se relacionen.

Nota; TOMADO DEL BOLETIN DEL PROGRAMA DE SALUD MENTAL.

