

There are no translations available.

## **Circular 943-2020**

Transcribimos a ustedes otro artículo sobre la necesidad de reformar y actualizar los departamentos de Recursos Humanos y lograr mejor clima laboral, que es una de las formas para enfrentar la aplicación de la reforma laboral vigente desde el 1 de mayo 2019, escrito por Gerardo Hernández el 17 de enero de 2020 en el diario “El Economista”.

## **7 aspectos clave para mejorar el clima laboral en cualquier empresa**

Los espacios de trabajo pueden mejorar con la implementación de esquemas laborales flexibles, fomento al compañerismo y líderes empáticos que respeten a los colaboradores y prediquen con el ejemplo.

¿En tu trabajo los compañeros no se llevan bien o aborrecen sus actividades rutinarias? Éstas son señales claras de que **algo anda mal en el clima laboral**. Un buen ambiente organizacional se caracteriza por confianza entre los colaboradores, orgullo por las tareas que se realizan y disfrutan de sus compañeros.

Los equipos de *management* deben asegurarse **que su equipo refleje el mundo que los rodea**, no se puede tener un lugar de trabajo para todos si no se tiene a bordo a todo tipo de personas, quienes, a su vez, [necesitan ver a líderes que se parecen a ellos](#)

para creer que pueden avanzar y, en esencia, confiar en su equipo.

Ante este contexto, el British Council enlista **7 aspectos importantes para mejorar el clima laboral** y favorecer con ello al talento al interior de las organizaciones:

## 1. FLEXIBILIDAD

Muchos encuentran difícil un [equilibrio entre la vida laboral y familiar](#), por ejemplo el 40% de los trabajadores no tiene tiempo suficiente para la familia u otras actividades sociales. Por ello, el 87% de las grandes empresas ofrece **horarios flexibles o la opción de trabajar remotamente**, aumentando así la calidad de vida de los trabajadores.

## 2. CREDIBILIDAD

Predicar con el ejemplo es vital, los empleados deben creer en su equipo directivo y estar seguros de que estos son capaces de liderar proyectos. Para lograrlo, verifican **que sus acciones correspondan a lo que manifiestan**, que compartan la información correcta en el momento correcto y que interactúen con las personas a su cargo de manera atenta y se preocupen por ellos.

## 3. RESPETO

Los colaboradores se sienten mejor en un ambiente donde [sus líderes se preocupan por ellos como individuos](#) o cuando los involucran en la toma de decisiones, al momento en que esto ocurre se desarrolla una empatía con los líderes fomentando la confianza que se tiene en ellos.

## 4. IMPARCIALIDAD

Los jefes deben tratar a los empleados de forma justa, equitativa y permitirles hablar de sus preocupaciones. **Manejar de forma ecuánime el reparto de recompensas** y asegurarse que se ha recompensado a un empleado por las mejores razones en lugar de inclinarse por favoritismo, eso hará sentir más tranquilos a los equipos.

## 5. ORGULLO

Ésta debe ser la relación que guarde el trabajador con su puesto, al sentirse valorado, entiende que su trabajo es significativo y que en parte de los objetivos de la empresa figura su encargo. Esto también [podría crear orgullo por la reputación de la compañía](#) y su comunidad generando un compromiso y fidelidad.

## **6. COMPAÑERISMO**

El personal debe sentirse bienvenido desde el día uno, esto se logra con un [buen y cálido proceso de inducción](#), así también se logrará que la gente se sienta confiada de ser ellos mismos y que esto los anime a colaborar. Así, en conjunto, lograrán el trabajo efectivo y se procurará el éxito como conjunto. Esto también **crea un entorno divertido y una atmósfera relajada**.

## **7. OPORTUNIDADES**

Ofrecer **capacitaciones**, adoptar un programa de mentorías o incluso brindar un curso de idiomas para empresas los preparará para [que puedan aspirar a mejores puestos](#).