

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](#)