



## Cómo Resolver los Problemas de Moral Persistentes

### En la actualidad, el lugar de trabajo es diferente.

La escala y el impacto del coronavirus han transformado esa expresión de una observación mundana a una idea que increíblemente se queda corta. Hoy en día, el lugar de trabajo es definitivamente diferente.

El lugar de trabajo actual puede no ser ni siquiera un único espacio físico; podría ser una amplia red de oficinas remotas en habitaciones adicionales, dormitorios y sótanos.

En muchos casos, la necesidad de distanciamiento social en el entorno de trabajo ha cambiado de manera considerable la dinámica de la fabricación de productos, la prestación de servicios y la forma de hacer negocios en general.

La cuestión de la moral en el trabajo en este nuevo paradigma es importante y trascendental. Los empleados pueden estar lidiando con el miedo y la incertidumbre sobre su seguridad laboral al mismo tiempo que se les pide que ofrezcan una calidad y una productividad óptimas en circunstancias menos que favorables.

En algunas empresas, es posible que el efecto de la pandemia no haya sido tan grave y que las interrupciones o los cambios en las rutinas familiares hayan sido mínimos. Sin embargo, eso no las hace inmunes a las fluctuaciones de la moral en el lugar de trabajo.



La cuestión de la moral en el trabajo en este nuevo paradigma es importante y trascendental.

Sea cual sea la situación, si usted (como gerente o supervisor) se encuentra con un problema de moral, debe aplicar soluciones creativas y eficaces para garantizar el bienestar mental de sus empleados.

- Intente mantener a su personal conectado; físicamente (pero socialmente distanciado) si es posible; de forma virtual si es necesario. Una simple charla matutina o vespertina con un café puede ayudar.
- Manténgase en contacto. Esté disponible si necesitan hablar. Sea claro sobre sus expectativas.
- Sea lo más abierto y transparente posible sobre lo que puede deparar el futuro.
- Aliente el trabajo en equipo. Ofrecer incentivos por los logros del grupo puede ser de ayuda, pero no utilice los incentivos por sí solos.
- Asegúrese de que los buenos resultados se tengan en cuenta, se valoren y se reconozcan públicamente.
- Nunca hay que subestimar la importancia del reconocimiento, sobre todo cuando proviene de la alta gerencia y de los directivos de la C-Suite.
- Si detecta un problema, resuélvalo. Los problemas no resueltos rara vez se solucionan solos.
- Anticipe los problemas si puede. Adelántese a los pequeños problemas antes de que se conviertan en grandes.
- Pida la opinión de su personal y escuche activamente sus sugerencias.



- Deje que pongan en práctica esas sugerencias cuando corresponda.
- Aliente a los empleados a buscar continuamente la mejora de sus capacidades y aptitudes.
- Si tiene reuniones periódicas con el personal, considere la posibilidad de permitir que el personal se felicite y se aliente mutuamente.

Crear un lugar de trabajo seguro y solidario es primordial para la moral de su personal. Como gerente, priorizar su bienestar mental a través de la comunicación abierta, el reconocimiento y la valoración es una inversión segura en el futuro de su empresa.

Asegúrese de que los buenos resultados se tengan en cuenta, se valoren y se reconozcan públicamente.