



## Cómo resolver problemas persistentes de moral

### **El lugar de trabajo actual es diferente.**

La escala y el impacto del Coronavirus han hecho que esa frase pase de ser una observación trivial a una increíble subestimación.

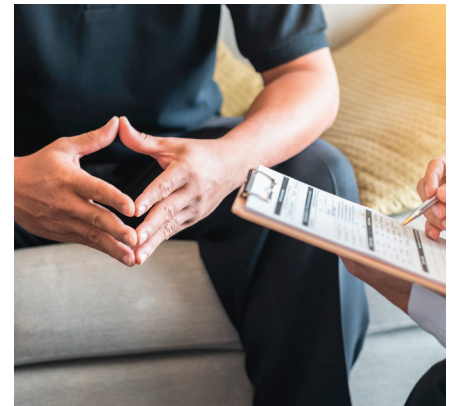
El lugar de trabajo actual es sin duda alguna diferente.

Quizá ni siquiera sea un único espacio físico; podría ser una amplia red de oficinas remotas en habitaciones de huéspedes, dormitorios y sótanos.

En muchos casos, la necesidad de mantener el distanciamiento social en el entorno laboral ha cambiado radicalmente la dinámica de cómo se fabrican los productos, cómo se prestan los servicios y cómo se llevan a cabo las actividades comerciales en general.

La cuestión de la moral en el lugar de trabajo en este nuevo paradigma es importante y significativa. Es posible que los empleados estén lidiando con miedo e incertidumbre sobre su seguridad laboral, al mismo tiempo que se les pide que ofrezcan una calidad y productividad óptimas en circunstancias que no son óptimas en absoluto.

En algunas empresas, el efecto de la pandemia quizá no fue tan grave y las interrupciones o los cambios en las rutinas conocidas pueden haber sido mínimos. Pero eso no las hace inmunes a las fluctuaciones de la moral en el lugar de trabajo.



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

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

- Intente mantener a su personal conectado; físicamente (pero socialmente distanciado) si es posible, virtualmente si es necesario. Una simple charla por la mañana o por la tarde mientras toman un café puede ayudar.
- Manténgase en contacto. Esté a disposición si sus empleados necesitan hablar. Sea claro sobre sus expectativas.
- Sea lo más abierto y transparente posible sobre lo que puede deparar el futuro.
- Fomente el trabajo en equipo. Ofrecer incentivos por los logros del grupo puede ayudar, pero no use solo incentivos.
- Asegúrese de que el buen rendimiento se note, se agradezca y se reconozca públicamente.
- Nunca subestime la importancia del reconocimiento, sobre todo cuando proviene de la gerencia sénior y de los directivos.
- Si nota que hay un problema, abórdelo. Los problemas no resueltos rara vez se arreglan solos.
- Anticipe los problemas si puede. Adelántese a los pequeños problemas antes de que se agraven.
- Consulte la opinión de su personal y escuche activamente sus sugerencias.



- Permítale seguir esas sugerencias cuando sea adecuado.
- Anime a los empleados a que busquen continuamente mejorar sus habilidades y aptitudes.
- Si tiene reuniones regularmente con el personal, considere la posibilidad de dar tiempo para que los empleados se feliciten y se animen mutuamente.

Crear un lugar de trabajo seguro y comprensivo es fundamental para la moral de su personal. Como gerente, dar prioridad a su bienestar mental a través de la comunicación abierta, el reconocimiento y la apreciación es una buena inversión en el futuro de su compañía.

Asegúrese de que el buen rendimiento se note, se agradezca y se reconozca públicamente.