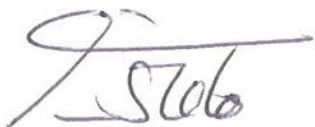
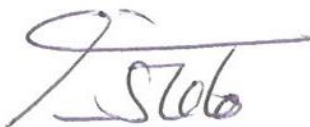



ÍNDICE

1	OBJETO
2	CÓMO CREAR UN BUEN CLIMA LABORAL
3	ACCIONES PARA CREAR UN BUEN CLIMA LABORAL
5	HISTÓRICO DE CAMBIOS

Elaborado	Revisado	Aprobado
Responsable Calidad y Medio Ambiente Marisa González	Responsable Calidad y Medio Ambiente Marisa González	Administrador Manuel Ibáñez Caballero
		

No está permitida su reproducción sin la autorización expresa de la Gerencia de TEKNOSERVICE

1.- OBJETO

El clima laboral es un concepto determinado por **muchas variables diferentes**. Potenciar un buen clima laboral y optimizarlo supone para Teknoservice, ser conscientes de la necesidad de tomar una posición activa, para mejorar la productividad de la empresa. Siempre con la vista puesta en la máxima eficiencia de los Recursos Humanos, mediante una buena gestión los mismos, y el fomento de relaciones laborales cada vez más estrechas y coordinadas.

Para conseguir estos objetivos, es fundamental que **nuestros empleados se sientan implicados en los objetivos de la empresa**. No sólo son importantes los objetivos y los resultados, sino también la forma en que se consiguen. Las bases de la empresa están constituidas por valores humanos, y la motivación de los empleados es la clave para alcanzarlos.

2.- CÓMO CREAR UN BUEN CLIMA LABORAL

Fomentaremos la **comunicación** entre departamentos y empleados ya que es uno de los factores que va a contribuir de una forma clara a la creación y mantenimiento del mejor entorno para conseguir más compromiso por parte de los empleados de Teknoservice.

La comunicación, por tanto, es una de las claves del éxito, tanto de la empresa a los empleados como entre ellos mismos, es decir, de forma horizontal y vertical.

La dirección de Teknoservice, se esforzará en tener la **capacidad de escuchar a sus empleados**, motivarlos, ganarse su confianza, manejar situaciones de tensión de forma adecuada, **fomentando el respeto** y la armonía en las relaciones.

3.- ACCIONES PARA CREAR UN BUEN CLIMA LABORAL

A) Crear un ambiente de confianza entre dirección y empleados :

La idea central es la **creación de un ambiente de confianza** para conseguir la máxima implicación y efectividad de los empleados de la empresa. Uno de los mejores instrumentos para conseguir este ambiente es la celebración de reuniones entre dirección y los empleados.

Entre las pautas para conseguir este entorno de confianza de los empleados hacia la dirección de Teknoservice está la **sinceridad**, la transparencia de los mandos superiores e intermedios cuando se dirigen a sus equipos, la **integridad y coherencia** entre sus palabras, su discurso y las acciones que lo acompañan, la **decisión** en el cumplimiento de los objetivos y **la asunción de las responsabilidades** que se derivan de esta exigencia. También es muy importante una buena capacidad de comunicación para que los equipos de trabajo tengan la información adecuada, evitando los rumores, y la **autocrítica**, que genera un plus de confianza entre los empleados.

Para esto, **el departamento de Recursos Humanos** puede establecerá un **calendario de reuniones individuales entre responsables y colaboradores**, además de proporcionar una agenda de estas reuniones de feedback, para que se hable de todo lo importante y se apliquen las mejoras continuas que se establecen en estos encuentros

B) Hacer que los empleados se sientan escuchados:

Escuchar no significa únicamente oír, sino **prestar atención y asimilar lo que se oye**. Es muy importante no distraerse en la conversación con un colaborador, incluso cerrando el ordenador si es preciso. **Evitar los prejuicios** también ayuda a entender lo que te están transmitiendo. Una **actitud positiva y receptiva** te facilitará la interacción con tu colaborador evitando interrumpirle, y realizando gestos de lenguaje no verbal, que muestran la sensación de que oyes y también escuchas.

Una **interpretación correcta** de lo que los empleados nos manifiestan también es fundamental. Para ello es muy útil repetir lo que hemos oído, pero utilizando nuestras palabras, y preguntando si es correcto.

Esta **escucha activa** es la mejor herramienta para generar el clima de confianza deseado, e incrementar la motivación de los empleados, logrando que se sientan valorados.

Y, **cuando se implemente** alguna acción sugerida por algún empleado, **es importante divulgarlo entre todos los equipos afectados**. Esto **animará a los demás colaboradores** a que traigan sus sugerencias para que también se apliquen, en su debido tiempo. **Adoptar las sugerencias y dar difusión de sus buenos resultados hace que uno se sienta importante e implicado en el bienestar de la empresa.**

C) Potenciar la formación

Mediante los **cursos y actividades formativas**, vamos a conseguir que los empleados se fijen metas periódicas para ir asimilando nuevos conocimientos, desarrollando su carrera profesional.

Si los trabajadores tienen la sensación de estar aprendiendo y aumentando sus habilidades profesionales, su **implicación con la empresa** y las ganas de quedarse serán mayores. Se sentirán orgullosos de estos objetivos, mejorará su autoestima y satisfacción en la empresa, e incluso podrán promocionar la empresa entre sus demás contactos.

D) Fomentar la competición sana

El mejor método para felicitar a los empleados es mediante un sistema de recompensas por sus logros obtenidos. De esta forma, se puede aplicar algo de gamificación dentro de la empresa, y motivar a los trabajadores con premios, a medida que vayan logrando sus objetivos.

Este sistema de premios puede combinarse con otro de ranking de puntos. Así se promueve la competición sana entre nuestros, mejorando su rendimiento.

Es muy importante que la “competición” se guíe por prácticas deportivas, y honestas. Las reglas del juego y las metas deben estar bastante claras en todo momento. El reconocimiento de los logros implica en más motivación, tanto para el que gana como para los demás colaboradores.

E) Implementar un proyecto de RSC

Es muy positivo trasladar a los empleados y clientes de la Teknoservice, que la organización se integra en el entorno social, que contribuye a las comunidades sociales y al desarrollo social, económico, y también medioambiental, de la sociedad. Para un colaborador, **ver que su trabajo genera no sólo beneficios económicos, sino también bienestar para la comunidad** puede ser un factor importante de implicación.

La responsabilidad social es un aspecto muy importante para la reputación de muchas empresas y la generación de beneficios a la comunidad puede suponer un retorno respecto de la inversión efectuada, para la rentabilidad de Teknoservice. Si la acción social está gestionada de una forma óptima, **el beneficio será compartido**, para la comunidad social, y para la empresa.

Adoptar un proyecto social que algunos de los empleados ya colaboren y extender la colaboración a todos los colaboradores interesados. El esfuerzo de implementación será menor, los impulsores del proyecto se sentirán escuchados y las actividades voluntarias son un buen ejercicio de teambuilding.

