



Un lugar de trabajo ético se basa en la confianza. Cuando el equipo humano confía en sus líderes y los líderes confían en sus empleados, los clientes terminan por reconocer estas capas de confianza y lo aprecian con sus compras repetitivas. Todos ganan.

Imagina trabajar para una hotel con tanta energía positiva. Querrás volver y hacer lo que haces. Estarás motivado. Por otro lado, si no confías en tu dirección o si crees que no confían en ti, terminas pasando más tiempo preocupándote que trabajando y disfrutando de tu trabajo.

Empoderamiento

Es posible que no siempre sepa exactamente dónde encontrar la línea entre lo correcto y lo incorrecto, y si no puede encontrarla, no sabrá si la está cruzando. Depende de la dirección el ver el vínculo directo entre las políticas de ética y las tareas específicas en sus áreas de responsabilidad.

No saber qué hacer causa frustración y estrés, ninguno de los cuales es motivador. El conocimiento realmente es poder. Los directivos deben capacitar a los empleados explicando la forma ética de tomar decisiones en nombre de la empresa. El empoderamiento es un excelente motivador.



Colaboración

Un lugar de trabajo ético es colaborativo. La colaboración ocurre cuando las personas valoran las aportaciones de los demás.

Cuando sabe que su opinión es valorada, está motivado para tener éxito y para ayudar al equipo a tener éxito.

La colaboración no puede ocurrir cuando los miembros individuales del equipo están absortos en su propia autopromoción. [Clic para tuitear](#)

El egoísmo hace que esa línea ética sea mucho más difícil de ver y mucho más fácil de cruzar. Si está tratando con un miembro del equipo egoísta, puede comenzar a cuestionar si algunas de las decisiones o actividades del equipo están o no basadas



en la ética. Su motivación para tener éxito podría dar paso a la ansiedad.

Reconocimiento

El reconocimiento es un excelente motivador. Cuando un director gerente dice públicamente que lo ha hecho bien, se siente motivado a repetir el comportamiento que condujo a ese reconocimiento y los compañeros empiezan a seguir el ejemplo. Quieren hacer lo que hiciste para merecer ese reconocimiento.

De esta manera, las prácticas comerciales éticas pueden convertirse en la norma cultural. Se siente bien hacer el bien. Puede sentirse incluso mejor cuando se te reconoce por hacerlo. Y cuando te sientes bien, estás motivado.

Retorno de la inversión

Construir una cultura ética en el lugar de trabajo devuelve un fuerte retorno de la inversión.

Cuando la integridad es una práctica estándar, los líderes pueden aplicar menos atención a las relaciones públicas y solucionar problemas, y más a las nuevas oportunidades comerciales que promueven el éxito continuo del hotel.

Los equipos colaborativos pueden convertir esas nuevas oportunidades en hoteles rentables que los clientes reconocen.



Si tienes la suerte de trabajar para un hotel de este tipo, puedes sentirte motivado a seguir creciendo.

Repito:

Cuando el equipo humano confía en sus líderes y los líderes confían en sus empleados, los clientes terminan por reconocer estas capas de confianza y lo aprecian con sus compras repetitivas Clic para tuitear

suscripción rápida

con un 'click'

Otros artículos que le pueden interesar:

Los costos ocultos de pertenecer a una marca hotelera

Agregar Valor a un hotel enfocándose en el Flujo de Caja



Hoteles en beta permanente como forma de gestión

Los cinco sentidos de la Gestión y la Estrategia en los Hoteles

Cargar más

