

► Empleo y Formación / Valores Empresariales



Aumento de la productividad

A medida que la línea entre el trabajo y la vida personal se desdibuja cada vez más, los empleados demandan que las organizaciones amplíen el abanico de prestaciones, incluyendo programas para la salud física, mental, financiera y espiritual. El desarrollo de estos programas sociales se ha convertido en un elemento fundamental para que las organizaciones puedan tratar a sus equipos de manera responsable. Estas son una de las conclusiones del informe Tendencias de Capital Humano 2018 de Deloitte que recoge que el 60% de los directivos opina que los programas para mejorar el bienestar de los empleados aumentan la productividad, mientras que el 3% cree que sus programas de compensación son realmente efectivos.

Propiciar un buen ambiente de trabajo pasa por estrechar la colaboración entre departamentos y establecer una buena comunicación

ROSA CARVAJAL

Un buen ambiente de trabajo es la tercera razón más esgrimida por los profesionales para trabajar en una empresa, por detrás del salario y la conciliación laboral. Así se desprende del informe «Randstad Employer Brand Research 2018» que destaca, que por quinto año consecutivo el salario se posiciona como el factor más importante para elegir una empresa para trabajar, con una tasa del 63%, aunque su trascendencia se ha estabilizado. La conciliación aumenta su importancia en 10 puntos porcentuales respecto a la edición anterior hasta el 55%. Llama la atención que este motivo, al igual que otros factores denominados «soft», como un buen ambiente de trabajo, han ido aumentando a medida que se producía la reactivación del mercado laboral y el crecimiento económico. Un 50% de los trabajadores esgrime como tercer factor para trabajar en una empresa que haya un buen ambiente de trabajo, aumentando un punto respecto a la edición anterior. A continuación, se sitúan la seguridad laboral (48%) y la flexibilidad (41%).

Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad, explica que el ambiente de trabajo es un factor determinante en las relaciones de trabajo. «Cada día es más importante. Una de las principales razones por la que la gente se marcha de la empresa son sus jefes. Los empleados valoran un entorno físico de trabajo agradable y otra parte más relacional, en el sentido de que haya más transparencia, fluidez en la comunicación, empatía y compañerismo. Para propiciar un buen ambiente laboral, la relación entre departamentos debe ser constante, para ayudarnos y trabajar en los mismos objetivos».

Un buen clima laboral como factor de atracción de talento

Casi la mitad de las compañías cree que gestionarlo es una prioridad

Los riesgos de trabajar rodeados de un mal clima laboral son una alta rotación del personal, lo que genera una percepción externa de que no es un buen lugar donde trabajar. «Esto genera desconfianza entre los clientes», advierte Luis Pérez.

REPUTACIÓN

Otro de los aspectos que analiza el informe de Randstad es si existe un desajuste entre las demandas de los profesionales y cómo responden las empresas a estas cuestiones. Según las conclusiones del estudio, los atributos más buscados por los ocupados (salario, conciliación y buen ambiente de trabajo), se encuentran en las últimas posiciones de los factores que se atribuyen a las empresas, concretamente, en las posiciones sexta, séptima y octava. Los atributos que se asocian a las compañías asentadas en nuestro país son salud financiera, uso de las últimas tecnologías y buena reputación empresarial. «Es imprescindible que, con la reactivación del mercado de trabajo, las empresas tengan

en cuenta cuáles son las razones que hacen que un profesional elija una compañía u otra para desarrollar su carrera y qué atributos asocian a la organización, ya que de ello dependerá la fidelización y atracción de talento», concluye Pérez. Contar con entornos multigeneracionales también favorece el entorno laboral. Así lo cree el 86% de los empleados, según el informe de Randstad, que considera que gracias a tener un equipo creado por trabajadores de distintas edades surgen más ideas y soluciones innovadoras. De hecho, el 88% de los empleados considera que la colaboración entre generaciones es mutuamente beneficiosa.

El principal responsable de propiciar un buen clima laboral es el líder de equipo, sea el supervisor, el jefe de departamento o director. En el último Índice de Capital Humano publicado por PeopleMatters con el IE y Capital Humano, el 83% de las empresas del Ibx 35 que respondieron, considera que la motivación y el compromiso de sus profesionales es crítico y casi

la mitad de las compañías (44%) cree que gestionarlo es una prioridad. Camilla Hillier-Fry, socia de PeopleMatters, explica que «cuando se enrarece el clima laboral, perjudica no sólo el espíritu de equipo, uno de los síntomas más evidentes— sino también la comunicación y coordinación entre departamentos o entre personas. En el caso de empresas de servicios, esta degeneración del clima laboral acaba afectando al servicio del cliente externo y por tanto al negocio».

OBJETIVOS DE EQUIPO

Hay tres factores o circunstancias que suelen generar un mal clima laboral y todos tienen que ver con la gestión de personas, añade Hillier-Fry. «Incluso en circunstancias difíciles o estresantes, si se gestiona adecuadamente a las personas, se evita un mal clima laboral. Uno de los factores es un peso excesivo de los objetivos individuales, por encima de objetivos de equipo, compartidos con otras áreas o de la compañía, que fomenta ineludiblemente los intereses propios y la competitividad. Por otra parte, la falta de criterios claros y comunes en cuanto a decisiones, sean de negocio o sean de personas genera confusión y en muchos casos conflicto; incluso cuando existen estos criterios pero no se comunican, generan inseguridad y una percepción de subjetividad en las decisiones. Por último, los conflictos entre los miembros del equipo directivo son percibidos por el resto de personas, más directamente por los más cercanos, e indirectamente en la falta de líneas claras de dirección, que generan incertidumbre y una tendencia a «reinos de taifas» que perjudican enormemente el clima y a la compañía en general».