

► Empleo y Formación

ROSA CARVAJAL

Se calcula que en España el coste de la infelicidad laboral asciende a 70.000 millones de euros al año, mientras que en Estados Unidos este montante alcanza los 500.000 millones de dólares, según una encuesta de Gallup. La mitad de los trabajadores españoles no es feliz en el trabajo, sólo lo es un 30% aproximadamente, mientras que a nivel mundial uno de cada ocho sí lo es. Interesarse por el bienestar de los empleados no es un tema menor. El no hacerlo puede conducir a una reducción de la producción del 20%, mientras que si hacerlo puede elevarla un 20%. Así lo explica Juan Carlos Maestro, creador del concepto de la «Felicacia», una combinación de la felicidad y la eficacia, el «cóctel perfecto» para que las más de 60.000 horas de media que trabajamos a lo largo de nuestra vida, sean lo más gratas y productivas posibles. «Planteo la «Felicacia» como un modelo de gestión, no como una palabra bonita. Va más allá de la simple felicidad en el trabajo, también incluye la productividad o eficacia en el trabajo»

«La Felicacia va más allá de la felicidad en el trabajo, también incluye la productividad o eficacia en el trabajo»

Hacer feliz al trabajador, la competencia de los directivos del siglo XXI

Cada vez más trabajadores valoran las «políticas de felicidad» a la hora de plantearse un cambio de empleo

«Felicacia» debería formar parte de las competencias de los directivos del siglo XXI. Sólo un 20% de los directivos está preparado para hacer feliz a sus trabajadores. Pero no es una cuestión de formación sino de actitud, opina Juan Carlos Cubiero, «Head of Talent» de Manpower-Group. «La felicidad se contagia, por lo que si el director general es una persona feliz hará feliz a la gente».

A pesar de haber avanzado en «políticas de felicidad» todavía estamos a años de luz en cuanto a la gestión de las personas, apunta Margarita Álvarez, directora de Marketing y Comunicación de Adecco. Por lo general, los españoles somos razonablemente optimistas en el trabajo y en la vida y, sin embargo, sólo un 10,7% de los trabajadores considera que las empresas están incluyendo medidas relacionadas con la felicidad laboral de sus empleados, según la VI Encuesta Adecco «La felicidad en el trabajo».

La mitad de los consultados considera un aspecto fundamen-

tal a la hora de buscar trabajo este tipo de políticas. Margarita Álvarez opina que «no es un tema de inversión, sino de sensibilidad y foco. La mayoría de las veces hablamos de medidas que no cuestan dinero, como procurar un buen ambiente de trabajo o contar con líderes que aprecien a las personas. La felicidad sólo depende de nosotros, pero las empresas tienen que poner en marcha políticas para que nada nos reste esa felicidad».

¿Son más felices los trabajadores o los directivos? Según el estudio demoscópico para el 75,4% de los empleados, la responsabilidad de un mayor cargo y el salario que



conlleva no son sinónimos de mayor felicidad laboral si no están respaldados por otros factores mejor valorados. En opinión de Alfonso Jiménez, socio director de People Matters, «podría decirse que los jefes tienen más control de lo que hacen y, en este sentido, pueden estar más satisfechos con su actividad profesional. En los estudios de opinión se muestra que en los niveles superiores hay más compromiso y satisfacción con el proyecto».

CLAVES

► En el índice de felicidad laboral que elabora Adecco, los españoles todavía se encuentran rozando el notable, con una puntuación de 6,3 en una escala de 0 a 10.

► El salario no lo es todo. Casi un 60% de los encuestados por Adecco estaría dispuesto a percibir un menor salario a cambio de una mayor felicidad laboral.

► A los españoles nos gusta trabajar en casa. El 87,6% de los encuestados considera que es más feliz trabajando en España, por encima de cualquier otro país.

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

Transformación o transformismo

Transformarse o morir es uno de mis lemas preferidos, pero no a toda costa. Sin una visión, estrategia y objetivos claros de lo que se pretende, como dice mi colega Alejandro Castillo, socio y fundador de Rrebrand, quizás tengamos que hablar de transformismo en lugar de transformación, y eso no lo recomiendo. Transformismo entendido como caracterización o disfraz que hace que la imagen cambie pero de forma superficial, porque el interior continúa siendo el mismo y no responde al cambio realizado. No hay alineación ni entendimiento. Las organizaciones transformistas son las que asumen pequeños cambios de puertas afuera, sin una estrategia definida, en la que no hay sintonía ni coordinación entre departamentos, profesionales, ni cultura

de lo que se pretende ser. Iniciar un proceso de transformación corporativa requiere de mucho trabajo de fondo y trabajo de campo. De medir todo lo que sea medible, de replantearse lo que está desfasado y cambiarlo por algo nuevo y mejor. Hay que empezar por las entrañas y terminar en el «workplace». Definir el sentido y el para qué, es básico en las primeras fases del cambio. Un primer autodiagnóstico de lo que somos y dónde estamos es el primer paso. Con este análisis de situación, se define el qué queremos ser y dónde queremos llegar. Para llevar con éxito el proceso, todos los recursos y personas de la organización deben involucrarse. Cada individuo tiene mucho que aportar solo y en equipo, para mejorar y encontrar el sentido del cambio.



Mantener la esencia de una compañía, pero saneando lo que está dañado es importante

El término transformación se refiere a la acción o procedimiento mediante el cual algo se modifica, altera o cambia de forma manteniendo su identidad y su esencia. Esta es la clave, mantener la identidad y

esencia de una compañía, pero saneando lo que está dañado.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM
Presidente de Grupo 3g office



La felicidad y la eficacia son el cóctel perfecto para lograr buenos resultados

FORMACIÓN Y DERECHO

La Escuela Técnica Jurídica organiza un Certamen de Actuaciones en Sala para universitarios

T. U. E.

El 24 de noviembre tendrá lugar la fiesta de inauguración del primer torneo entre estudiantes de máster de acceso a la abogacía, en el que participan 20 universidades españolas de referencia. Serán representadas por 100 alumnos que se disputarán la oportunidad de realizar prácticas como abogados en la asesoría jurídica de una de las principales empresas españolas. En el certamen los estudiantes se dividirán entre demandantes y demandados en una simulación de juicio en materia «compliance», con magistrados de renombre como jueces que valorarán las aptitudes de los participantes. Tanto la interpretación de las pruebas como la exposición y la actuación en sala serán claves en la decisión final de los jueces. Cada universidad



La jurista Purificación Pujol

presentará a cinco alumnos, que serán tutorizados por los socios de los mejores despachos nacionales e internacionales, quienes ayudarán a los participantes a pulir los detalles de la puesta en escena. Todos los participantes contarán con Aranzadi Fusión,

de Thomson Reuters, la herramienta de referencia en el mercado legal con la que tendrán acceso a legislación, a jurisprudencia y a una biblioteca digital especializada en materia «compliance», para poder preparar el caso con toda la profesionalidad de un abogado preparado y poder experimentar una simulación que se acerque a la realidad del abogado «compliance».

Purificación Pujol, miembro del jurado en el Certamen Universitario de Actuaciones en Sala, explica que «todo certamen nace fruto de una necesidad y en este caso es la falta de cursos prácticos, de actuaciones en Sala para los abogados en España». Es frecuente que un abogado confiese, al inicio de la vista, que es la primera vez que acude a la celebración de un juicio, «una circunstancia inimaginable en un abogado del resto de Europa».



yo soy cristiano
hechos y propuestas

Madrid 11 | 12 | 13
de noviembre de 2016



Asociación Católica de Propagandistas



CEU

XVIII Congreso Católicos y Vida Pública

#yosoycristiano  

www.congreso.ceu.es
congreso.catolicos@ceu.es
+34 91 514 05 80

LUGAR DE CELEBRACIÓN
UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO
CAMPUS MONTEPRÍNCIPE • CAMPUS MONCLOA