El clima laboral afecta a la salud de la empresa

La crisis no puede servir de excusa para evadir aspectos tan importantes como el grado de satisfacción de los empleados, el crecimiento profesional, el sentimiento de pertenencia a la empresa y el reconocimiento interno. Estos deben ser los ingredientes de un modelo de gestión que, de obviarse, con toda probabilidad conduce al fracaso.

Yolanda Antón

La incertidumbre y el desconcierto en el mundo del trabajo, por muy variados motivos e independientemente del puesto y de las responsabilidades directivas, están influyendo en que cada vez sean más las empresas en las que el clima laboral está tan deteriorado que tan solo acudir a trabajar genera en los empleados niveles de estrés excesivamente elevados.

Sin duda, la actual y pertinaz crisis es uno de los factores más importantes para que ello suceda, pero también lo son la profunda y radical transformación de la sociedad en cuanto a protocolos, valores y comportamientos que no son ajenos a la revolución digital que está alterando las bases de la sociedad industrial en la que hemos vivido en los últimos doscientos años.

Estos procesos que además son muy rápidos y disruptivos, crean una natural incertidumbre y desconcierto: pierden validez las referencias al pasado y los antiguos paradigmas, desvaneciéndose lo sólido.

Traduciendo todo ello en aspectos concretos, las consecuencias palpables sobre el ambiente de trabajo de las organizaciones son obvias, manifestándose en una disminución de la productividad, un incremento del absentismo (o casi peor, del presentismo)

iStock/Thinkstock.

y de las bajas laborales, lo que supone una menor motivación a todos los niveles y una menor calidad de los productos o servicios que se prestan.

Hay quien percibe la realidad de modo distinto y piensa que en la situación que atravesamos, tener un trabajo debe ser motivo de agradecimiento y felicidad, pero lo cierto es que no se trata solamente de trabajar y cobrar a fin de mes. Al trabajo se dedica un alto porcentaje de la vida y sentir que el esfuerzo no es reconocido ni valorado da paso a una desidia en demasiadas ocasiones contagiosa que puede poner en riesgo una organización entera.

SEGUROS PARA EMPRESAS

CUBRA CASI TODOS SUS IMPREVISTOS

¿Quién no ha derramado alguna vez el café sobre la mesa?

Pormenores como ese serán lo único por lo que tendrá que preocuparse desde ahora, porque Unicaja le ofrece una amplia gama de Seguros para Empresas que cubren los posibles imprevistos que pueden sucederle en el desarrollo de su actividad profesional.

- SEGUROS DE DAÑOS
- SEGUROS PERSONALES
- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
- SEGUROS DE CRÉDITO

Unicaja

La crisis no puede servir de excusa para no tener en cuenta la satisfacción del personal, el sentimiento de orgullo y pertenencia a la empresa, el crecimiento profesional y el reconocimiento. Analizar y seguir de cerca la rentabilidad está absolutamente justificado pero no puede ser el centro de la gestión. Estaríamos perdiendo de vista el medio y largo plazo y podría estar poniendo en riesgo incluso la supervivencia de la compañía.

No olvidemos que las empresas están formadas por personas entre las cuales hay obviamente profesionales indispensables de los que no pueden ni deben permitirse el lujo de prescindir. Puede llegar a darse el caso de que el mal clima laboral termine haciendo de filtro de tal modo que los empleados más valiosos salgan de la organización y queden dentro aquellos que, aun buscando, no encuentran nada fuera o que ni siquiera buscan, sumergidos en la desilusión y la desgana.

Las frases que tantas veces son utilizadas por algunos gestores, claramente equivocadas, expresivas de una inmunidad convencida ("¿dónde van a ir con lo que llueve fuera?") o de una falta de visión global ("al trabajo se viene a trabajar", "los problemas personales se dejan en casa", "yo no tengo por qué hacer de padre de mi equipo"), muestran una manera de gestionar que con toda probabilidad culminará en fracaso.

No cabe duda, y así lo indican la investigación en el campo de las dinámicas organizacionales y la práctica directiva, que el ambiente de trabajo es fundamental para lograr constituir y mantener equipos de alto rendimiento en las empresas. Esto no es nada nuevo, ya que los estudios de Mayo en los años 20 del pasado siglo ya lo determinaron, aunque circunscritos al área específica de las compensaciones y remuneraciones. Cada vez más la reflexión académica y la propia gestión directiva nos indican la importancia fundamental de la cultura organizacional y su relación estrecha con los rendimientos en el trabajo. Por lo tanto, poner estos temas en un lugar alto y preferente en la agenda de la alta dirección no es ni por asomo una pérdida de tiempo, sino que responde a un establecimiento correcto de prioridades en estos tiempos de incertidumbre y desorientación.

Es necesario comprender la importancia de prestar atención a ciertas variables que tienen que ver exclusivamente con las personas y que, atendiéndolas, ayudan a mejorar el clima laboral y por tanto la productividad y las posibilidades de supervivencia de la empresa a medio y largo plazo. Entre ellas se encuentran:

- Establecer instancias formales de comunicación interna
- Permitir que los empleados puedan dar su opinión acerca de la organización
- Organizar actividades que rompan la rutina y mejoren las relaciones interpersonales
- Analizar la estructura organizativa para detectar, prevenir y corregir faltas de equidad en el reparto de la carga de trabajo
- Formar a aquellos que tengan equipos a su cargo en habilidades destinadas a fomentar la motivación o en nuevas áreas orientadas a realzar la participación de las personas
- Procurar una actitud positiva y fomentar políticas de puertas abiertas, para acercar los diferentes niveles jerárquicos. El desarrollo de sesiones de *brainstorming* sobre, por ejemplo, cómo mejorar el nivel de satisfacción del cliente, tanto externo como interno ::