

25-05-2010 HUMANITAS. Alejandra Aranda en artículo "El respeto y el reconocimiento, las claves de un buen ambiente laboral" en El Sur de Concepción p.9

Sección: Economía y Empresas

AUMENTA EL COMPROMISO

El respeto y el reconocimiento: las claves de un buen ambiente laboral

POR HELENA AILLÓN SEPÚLVEDA
haillo@diariocsc.cl

Las empresas con un buen ambiente laboral no sólo mejoran sus los números, además generan un sentido de pertenencia de parte de sus empleados y se convierten en sitios anhelados para trabajar.

Fomentar un buen clima laboral no es sólo una buena intención para algunas empresas. Cada vez hay más conciencia de que en la medida que los trabajadores sean felices en sus empleos, van a producir más y mejor, por tanto, con mayores beneficios para la compañía.

Así lo entendió la distribuidora santiaguina Dimer, que cada año celebra su "Día Encantado", donde cada uno de sus 400 trabajadores llega a la oficina disfrazado.

Conocido también es el caso "subgerencia de la felicidad", del Banco Estado, que busca fortalecer aspectos ligados al bienestar de la persona, como talleres de capacitación, autoayuda o actividades con el entorno familiar del trabajador.

Las empresas con un buen ambiente laboral no sólo mejoran sus los números, además generan un sentido de pertenencia de parte de sus empleados y se consolidan como sitios anhelados para trabajar, explica Alejandra Aranda, directora de Humanitas Executive Search.

Pero no cualquier empresa puede implementar estas prácticas novedosas. Antes, debe existir una base de respeto sólida, donde el reconocimiento y la consideración por el otro son claves. Así lo resume el psicólogo organizacional Víctor Oliva, director y consultor senior de Ecohider Consultores.

"Dentro de la cultura organizacional deben haber ciertos valores claves como el respeto, la consideración por el otro, la equidad, vale decir, a cada uno lo que merece y ser justos en las decisiones o en la distribución de la carga laboral. Cualquier falta de respeto o de equidad es nefasto para el ambiente", explica.

En la misma línea, Juan Pablo Swett, director de Trabajando.com, sostiene que además del respeto y la confianza por cada uno de los miembros de la empresa, debe haber incentivos a los trabajadores para fomentar la motivación.

En ese sentido el reconocimiento es clave, coinciden los expertos. Prácticas como escoger al trabajador del mes, diplomas o cuadro de honor son incentivos sociales con costo cero para la empresa. "Lo habitual es que cuando alguien co-



“

Cada vez hay más conciencia de que en la medida que los trabajadores sean felices en sus empleos, van a producir más y mejor, por tanto, con mayores beneficios para la compañía.

Lo habitual es que cuando alguien comete un error, lo llaman de la oficina y se lo refriegan, pero si alguien está cometiendo un acierto o una dedicación se asume que está cumpliendo su deber".

Víctor Oliva, director de Ecohider Consultores.

mete un error, lo llaman de la oficina y se lo refriegan, pero si alguien está cometiendo un acierto o una dedicación se asume que la persona está cumpliendo su deber", agrega Víctor Oliva.

"Los individuos se mueven por incentivos y, la inexistencia de estos, no estimula un mejor desempeño por parte del trabajador", agrega Alejandra Aranda.

LAS CLAVES

Entre las técnicas para fomentar este mejor ambiente, Alejandra Aranda, cita el concepto de "sueldo emocional", orientado a entregar incentivos no monetarios, que reconozcan los logros de

los trabajadores. "Mientras un sueldo puede ser mejorado por la competencia, el factor emocional es lo que realmente lo diferencia y el que consigue que los miembros de la organización sean leales a la misma".

Juan Pablo Swett también cita las actividades extraprogramáticas, como partidos de fútbol, asados y paseo. "También se da la tendencia de dar ciertos beneficios como el día del jeans, permisos especiales por cumpleaños, trabajar hasta más temprano los viernes o entrar más tarde los lunes", enumera.

Otra práctica son las campañas de logros y fiestas cuando se logra una venta grande o un acierto para la empresa, agrega Víctor Oliva. Según el psicólogo organizacional, también es clave "destacar el valor de las personas, con prácticas concretas, como iluminar el ambiente, calefaccionar el espacio de trabajo, preocuparse de que el casino esté limpio, que los baños sean limpios y decentes o preocuparse de que haya ergonomía en las oficinas".

JEFES PERO NO LÍDERES

Por el contrario, entre los aspectos que más contribuyen a empeorar un ambiente laboral figuran la falta de relacionamiento con los otros y una sensación de cumplimiento rutinario de las funciones, dice Francisco Ruiz.

Otra realidad que juega en contra del objetivo de tener un buen ambiente laboral es la carencia de jefes que a la vez sean líderes, señalan los expertos.

"Nosotros hemos hecho estudios y hemos encontrado que más de la mitad de los jefes no son considerados líderes dentro de sus empresas. Esto es porque no se hace un correcto proceso de selección ni entrenamiento de los jefes. Son jefes porque saben más o simplemente porque son más antiguos, pero eso no los hace líderes", advierte Víctor Oliva.

Explica que un buen jefe sabe tratar con personas, conducir, motivar e inspirar. "Sabe mantener una claridad, hacia dónde vamos, dónde estamos, pero a su vez motiva e inspira a la gente a alcanzar esa visión de futuro".

En esto coincide, Juan Pablo Swett, quien agrega que es fundamental capacitar a los líderes, de manera que sean capaces de identificar y resolver posibles conflictos.

¿Práctica emergente?

Según consultores laborales, las compañías chilenas cada vez le están dando más importancia a este tema. Sin embargo, reconoce que los trabajadores chilenos "tenemos un índice de estrés bastante alto que se comprueba con la importante extensión de licencias médicas y su permanente cuestionamiento público", señala Francisco Ruiz, gerente general del portal Bumeran.com. Alejandra Aranda añade que aunque se están desarrollando más políticas organizacionales para que los trabajadores se sientan satisfechos con la labor que realizan y con la renta que se les paga por su desempeño, "todavía existe una relación inversamente proporcional entre horas trabajadas y productividad, que en parte, tiene que ver con la insatisfacción del personal con el trabajo que realiza".