

economía negocios

Por lo general, cuando uno abandona una empresa, suele más bien abandonar a ciertas personas que las habitan y/o gestionan. Es la huida. Siempre digo que antes de huir se debería intentar arreglar el problema con esas personas, pero no todo el mundo está por la labor de arreglar las cosas.

Todo es economía por Juan Martínez de Salinas*



¿Qué clima laboral existe en tu empresa?

El clima laboral y el buen ambiente en las empresas es responsabilidad de todos los que forman parte de ellas. Tenemos que preocuparnos de fomentar una buena relación a nuestro alrededor y en lo que depende de nosotros dentro de un ambiente sano, divertido, pero sin olvidar su lado profesional.

La fauna corporativa suele mostrar a personas que parece que se les debe la vida. Algunos de ellos olvidan la cortesía y buena educación. Saludar es algo que debemos hacer siempre, aunque sean personas de tu empresa con las que no encajas por forma de ser u otras circunstancias. Cuesta más ser desagradable que educado. Este tipo de actitudes se contagian y enquistan, generando un mal ambiente dentro de la compañía.

El clima laboral es el grado de satisfacción de tu gente con su trabajo, con la compañía, con los empleados, con su desarrollo y con la huella que deja su actividad que les impulsa a seguir formando parte de esa empresa o a buscar otras alternativas.

La cúpula directiva de una compañía debe fomentar la interacción de sus personas y estar en constante comunicación para conocer cómo se encuentran sus personas, qué les preocupa, qué necesitan, en qué precisan vuestra ayuda. Si hay buena relación, los problemas se pueden solventar antes de que sea tarde.

Es habitual prever, por su comportamiento, cambio de actitud y desempeño que una persona va a irse. Lo lógico hablar con su responsable para saber qué percibe de la actitud del que parece que va a irse. Sorprendentemente, no suelen ser conscientes de que sus subordinados van a abandonar, achacando ese cambio de actitud a algún problema personal. El responsable debe ganarse la confianza de su equipo para que acudan a él con sus problemas o necesidades. Es algo que hay que verbalizar de forma continua y no darlo por hecho. Igualmente es necesario generar una comunicación fluida, donde se puedan tratar todos los temas con respeto, educación y confidencialidad si se necesita. Muchas personas no ven a sus responsables o compañeros como aliados sino como enemigos o rivales; aquí comienzan muchos problemas.

Cada persona es un mundo diferente y necesita cosas muy diferentes; algunas personas son felices ocupando siempre el mismo puesto sin cambios, aunque luego otros necesitan progresar profesionalmente y sentir un propósito con su trabajo desempeñado. La cúpula directiva debe preocuparse de todas esas realidades, integrándolas en la estrategia de bienestar corporativo. Debemos ser conscientes qué personas incorporamos a la empresa; si tu orga-

nización no valora la creatividad, la iniciativa y la autonomía en vuestros trabajadores, incorporar personas con esas competencias te generará problemas, porque su forma de ser y de actuar chocará con lo que valora tu organización. Quizás debáis plantearos vuestras necesidades reales. Es posible que éstas sean totalmente diferentes a lo que pedís.

Una empresa debería incluir a todas las personas, contando con ellas en todas las decisiones que les afecten e impulsando que participen en el desarrollo de nuevos procesos desde la fase beta, para que no sientan que no se cuentan con ellos. Cuántas veces se diseñan cosas sin preguntar a sus principales protagonistas: los emplea-

dos. Es muy habitual consultar con la plantilla una vez está ya el proyecto enfocado y no admite cambios. Para evitar un rechazo interno, es recomendable ponerse en el lugar de los que lo van a tener que utilizar.

Es importante que, dentro del clima laboral, se fomente la gestión de las emociones, es decir, que se diga cómo se encuentra uno, qué le ha molestado, qué le inquieta, qué le asusta y qué le afecta en lo profesional. Los efectos de la covid19 han hecho que muchas personas hayan explotado en lo emocional por no saber cómo afrontar todo lo vivido y, en ocasiones las organizaciones, no han sabido ayudar a sus personas para asumir y enfocar esas emo-

ciones de forma constructiva.

Una cúpula directiva enfocada en sus personas vela, día a día, por las condiciones de trabajo, estilo de liderazgo, sentido de pertenencia, vínculos dentro de la empresa, reconocimientos y recompensas, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades de tus personas, dentro de lo posible. El clima laboral es la suma de momentos a lo largo del tiempo que hacen que canalicemos buenas o malas sensaciones.

En ocasiones algunas empresas no son capaces de equilibrar la vida personal y laboral, privando, al mismo tiempo, a los empleados de “tener su propia voz”, confundir motivación con competencia, dar lugar a comentarios y discursos de odio, no reconociendo el buen desempeño, confundiendo el término de subordinados con “súbditos”, invirtiendo el dinero en el lugar equivocado, liderando con mano de hierro, con un pobre manejo de las emociones y escudándose en que la culpa siempre es de los demás. Esto genera un mal clima laboral que hará que tus personas, tan pronto como tengan posibilidad, vuelen sin dudarlo.

Pero no culpemos de esto a la empresa solamente. Por supuesto, los empleados deben poner de su parte para fomentar un buen clima laboral y dando lo mejor de ellos en el trabajo, asumiendo la responsabilidad de sus tareas y al mismo tiempo, que en algunas ocasiones se equivocarán, porque eso es lo que conlleva hacer cosas.

No podemos olvidar que las empresas, sin sus personas, no son nada. En infinidad de ocasiones no se valora lo que se tiene hasta que se pierde; debemos preocuparnos por cuidar lo que de verdad importa para cada parte, porque nos necesitamos mutuamente. Necesitamos que los profesionales de nuestra empresa sean gente buena y buena gente, es decir, gente preparada y excelente en su profesión a la vez que personas que se preocupan y ayudan a los demás sin dudar. Necesitamos esa dualidad entre ambas partes. Cuando surge el desequilibrio vendrán los problemas en las empresas que no fomentan que sus personas cumplan esos dos parámetros.

Debes analizar si pones todo lo que está en tu mano para fomentar un buen ambiente de trabajo en la empresa en la que trabajas o colaboras. Si nos equivocamos, se pide disculpas y solucionado, evitando que vuelva a ocurrir, claro.

Ahora te toca analizar qué es lo que se hace en tu empresa, en qué áreas hay punto de mejora o, por el contrario, ser conscientes de que estáis haciendo todo bien.

**Juan Martínez de Salinas es especialista en gestión y desarrollo de las personas*

Una compañía debería incluir a todas las personas del equipo, contando con ellas en todas las decisiones que les afecten e impulsando que participen