

# economía negocios

**N**os guste o no, la empresa se debe entender con las personas que trabajan en su organización. El montar una empresa no es tarea fácil y supone mucho riesgo, aunque esto no se vea desde el punto de vista de la persona que ocupa el rol de empleado enemos que ver que trabajadores ayudan a la empresa a conseguir su sueño a cambio de una remuneración por desempeñar unas tareas previamente determinadas.

Al final, las expectativas del empleado son muy diferentes de las aspiraciones del empleador. No obstante, ambas están relacionadas y conectadas indirectamente. El empresario quiere producir el máximo y, por ende, ganar más y más dinero. Montar una empresa supone muchos costes y necesita conseguir mayores ingresos para generar beneficios. Además, para producir y generar ingresos, se necesitan personas con conocimientos, competencias y bagaje que les hagan ser especialistas en determinadas áreas, tareas o actividades. Muchas de esas personas no van a montar una empresa propia, sin embargo, tienen sus expectativas y necesidades. Una persona tendrá como expectativa ganar tanto dinero al mes para llevar una vida acomodada; otra persona puede querer llegar a ocupar un puesto directivo en una multinacional; otra, ser alguien con una reputada especialización en su campo y ser requerido por diversas empresas para trabajar por proyectos y podríamos seguir sin tener fin. Las expectativas de cada empleado son diferentes.

Para el empresario o la empresaria, cuando ya comienzan a tener un tamaño considerable, sus empleados son meros recursos para conseguir sus fines. No olvidemos que nadie es imprescindible pero sí que es cierto que algunas personas son más necesarias que otras. Jamás conseguiremos que otra persona sea igual que la que se fue; encontraremos quienes le sustituyan, pero no serán iguales, tendrán algunos aspectos mejores y otros en los que sea más flojo que la persona a la que sustituye.

Por lo tanto, el directivo de una empresa debe prestar atención a las expectativas que tienen las personas que trabajan para ellos. Tendrá que escucharles y conocer sus necesidades, problemas, sueños y aspiraciones, para ayudarles a cumplirlas. Las personas que quieran prosperar en lo profesional en esa organización, tendrán que tener esa posibilidad, estableciéndoles planes de carrera específicos. Es necesario escuchar a nuestras personas y trabajar las diversas experiencias del empleado. Es más, debes plantearte, ¿qué esperan y necesitan de ti como empresa? Esto se con-

Las expectativas del empleado y empleador son muy diferentes, pero están relacionadas y conectadas indirectamente. La empresa debe conocer las perspectivas del trabajador y escuchar sus necesidades, al igual que éste debe conocer lo que el empresario quiere de él

**Todo es economía** por Juan Martínez de Salinas\*



El trabajador necesita saber qué se espera de su trabajo dentro de la empresa.

## Las expectativas de la empresa y las del empleado

sigue escuchando a tus personas y previamente preguntándoles de forma franca.

Igualmente, el trabajador necesita saber qué se espera de su trabajo dentro de la empresa. Esto conlleva explicarles detalladamente sus tareas, objetivos y logros a alcanzar. Al mismo tiempo, será necesario dejarles hacer su trabajo y no cambiarles sus objetivos de forma constante.

Tenemos que buscar un equilibrio entre las expectativas de ambas partes, porque, aunque trabajen por cosas diferentes, deben remar en la misma dirección, todos forman parte del mismo equipo y tienen que ayudarse unas partes a otras, para dar el mejor servicio y producto a su

cliente que, a fin de cuentas, es quien les permite a ambos cumplir sus aspiraciones profesionales, vitales o personales.

Si queremos como directivos que nuestros empleados den lo mejor, es necesario que su motivación y satisfacción sea óptima, es decir, que no se planteen buscar otro proyecto, porque voluntariamente están felices de trabajar ahí. Lo peor que podemos hacer es permitir que personas descontentas y quemadas sigan trabajando en nuestra empresa, porque esto se traduce en una ejecución inadecuada de su trabajo o aun nivel inferior al deseado. Las personas que trabajan en tu empresa son los que tienen relación directa con tu clientela y merece

la mejor atención; esto precisa que tus empleados tengan satisfechas sus expectativas. Si estas te dan igual, por ende, poco o nada te importan las de tus clientes, que merecen ser tratados con la máxima profesionalidad. En ocasiones nos quejamos de la falta de profesionalidad de quienes representan la camiseta de alguna empresa. Pero no nos ponemos en la piel de esas personas porque desconocemos qué condiciones laborales tienen, qué ambiente laboral aguantan, qué formación reciben...

Como trabajadores, necesitamos empatizar mucho más con nuestros empresarios, teniendo claro qué necesitan de nosotros. Además, no olvidemos que, si la empresa va mal, lo hace para to-

dos, y nos genera un gran problema, ya que nuestro puesto de trabajo y, por ende, nuestro medio de vida, corren un grave peligro. Puede ser que te dé igual como empleado si la empresa tiene más o menos beneficios, aunque es bueno para ti que los tenga.

Cuando uno trabaja durante un tiempo en una organización, pasa por buenos y malos momentos. El trabajo, puede llegar a ser rutinario, pero no por ello es necesario escapar. Se pueden buscar otros retos dentro de la empresa antes de pensar salir de ella.

Si al final, se opta por seguir el desarrollo fuera, esa salida tiene que ser con buen sabor de boca. Nadie ha firmado un contrato de por vida, ni trabajador ni empresa. Pero el que alguien se vaya no tiene por qué oscurecer su paso por la compañía. Por su parte, aunque haya encontrado oportunidades de desarrollo fuera de la empresa, no hay que olvidar los buenos momentos que nos dio.

Para que las expectativas de ambas partes estén equilibradas, tenemos que estar en constante comunicación y generar confianza mutua, desde el máximo respeto, siendo lo más transparentes posibles con la otra parte.

Nos toca aceptar a cada persona tal y como es, sin pretender cambiarla. Esto supone respetarles, aunque en ocasiones nos cueste entenderles. Tenemos que asumir que existen muchas formas de pensar, actuar, de ser y de trabajar.

Por ejemplo, el área de gestión del talento (RRHH) trabaja para el empleador y para el trabajador; tiene que mediar entre ellos, para aunar los intereses, necesidades y problemas de ambas partes. Se trata de buscar la solución global más justa para todas las personas involucradas.

Una empresa es un ente vivo, que evoluciona, cambia y crece de forma permanente. Necesitamos que su temperatura interna sea la adecuada, para que todas las partes que conviven y coexisten en ella, estén satisfechas. Esto conlleva anticiparnos a los problemas que surjan e identifiquemos esas necesidades antes de que sea demasiado tarde. Si alguien tiene un problema, nos lo contará si tiene confianza en nosotros y percibe que le intentaremos ayudar, antes que juzgarle. No podemos olvidar que la empresa necesita a sus trabajadores y viceversa.

Si tus personas son lo más importante, demuéstalo con tus acciones, tus palabras y hechos. Igualmente, si trabajas en una empresa, es tu responsabilidad hacer tu trabajo con profesionalidad y si no estás contento quizás sea el momento de buscar otro proyecto.

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