

Fortuna

CINCO CLAVES PARA HACER FELICES A LOS EMPLEADOS

Un estudio afirma que el 70% de los trabajadores está insatisfecho en el trabajo

Un salario justo, políticas de motivación y compromiso social podrían revertir la situación

P. ÁLVAREZ
MADRID

El 70% de los empleados españoles con contrato fijo no se siente feliz en su trabajo. Además, el 80% tiene aversión a los lunes, el 60% no recomendaría su propia empresa a ningún amigo y solo un 13% de hombres y un 24% de mujeres con contrato indefinido piensa que recibe un salario justo, a pesar de que más del 70% asegura darlo todo por la empresa en la que trabaja.

Son datos del informe *Excelencia y valores. Claves para la sostenibilidad social y empresarial*, elaborado por la directora del Centro Trabajo y Familia del IESE, Mireia Las Heras y la empresa de recursos humanos Eurofirm, que evalúa los niveles de satisfacción, identificación y compromiso de los trabajadores españoles con las empresas en las que trabajan.

En términos de una organización saludable, el 89% de hombres y el 80% de mujeres con contrato fijo piensan que la gente enferma por estrés en su empresa. Este dato mejora entre los encuestados sin contrato indefinido, situando este sentimiento en un 66% de hombres y un 64% de mujeres.

De hecho, para evaluar la calidad de las organizaciones, la docente de la citada escuela de negocios se ha basado en un modelo, según el cual una empresa solo cumple con su función si es capaz de lograr buenos resultados en tres dimensiones distintas: eficacia, aprendizaje e identificación. A partir de las variables medidas en cada una de estas dimensiones, el informe concluye, tras analizar 6.290 respuestas de profesionales de todos los sectores y con diferentes puestos y responsabilidades, que solo un 28% de las organizaciones son consideradas como excelentes por sus propios empleados.



GETTY IMAGES

O lo que es lo mismo: solo tres de cada diez trabajadores consideran que la empresa es eficaz en el uso de los recursos, generando aprendizaje e identificación, y que satisface en gran medida las necesidades de los empleados y de los clientes, además de aportar un valor al entorno social.

Casi la mitad, el 48%, de los empleados otorga a su empresa un nivel de calidad intermedio, mientras que un 24% considera que tiene una calidad deficiente, ya que no satisface las necesidades de clientes ni empleados, que sienten que el valor de lo que ellos aportan es mayor de lo que reciben y que su empresa no contribuye positivamente al entorno social o incluso genera externalidades negativas.

El estudio apunta cinco claves para revertir la situación y encaminarse hacia la excelencia. En primer lugar, el salario ha de tener una función más allá de la retribución económica, ya que indica, entre otras cosas, hasta qué punto la empresa valora, respeta y confía en los empleados y en el trabajo que realizan, y habla también sobre los valores de la empresa. En segundo lugar, la motivación y aprendizaje, ya que las personas

no trabajan solo por dinero, sino también para realizarse y para desarrollar nuevas capacidades y recursos, y por ello es importante generar un ambiente de trabajo estimulante y participativo.

Otra de las claves es contar con entornos de trabajo saludables, que no generen estrés y promuevan buenos hábitos porque las excesivas horas de trabajo y las pocas horas de sueño, la falta de descanso, así

como la conexión constante a los asuntos laborales no solo tienen un coste social para la sociedad sino que también lo tienen para la empresa y para el trabajador. También es determinante la identificación con el propósito y misión de la empresa, esto es, sintonizar con las decisiones, políticas y valores que se promueven en la organización aumenta el nivel de compromiso, motivación y satisfacción de los trabajadores. El quinto punto habla de la contribución a la sociedad, ya que las nuevas generaciones se muestran especialmente sensibles en este punto. Además, ese mayor interés y sensibilidad se amplifica por la facilidad del acceso a la información y la rapidez con que esta se transmite.

Las diferencias más significativas en los resultados se dan entre aquellos que no tienen un contrato indefinido y aquellos que sí lo tienen. Curiosamente, los primeros se muestran más positivos en sus valoraciones de la empresa para la que trabajan, un hallazgo que el informe atribuye a la propia precariedad, que hace que se valore más el hecho de tener un empleo y no tanto las condiciones en las que se trabaja.

Es importante contar con entornos de trabajo saludables, que no generen estrés y promuevan buenos hábitos