



PRODUCTIVIDAD PUEDE CRECER HASTA 30% CON UN BUEN CLIMA LABORAL

Las empresas que fomentan las relaciones cordiales entre empleador y colaboradores y apoyan la superación personal de su fuerza de trabajo tienen más probabilidades de éxito.

POR CÉSAR VÁSQUEZ R.
CVASQUEZ@CAMARALIMA.ORG.PE

En un mundo que cambia al ritmo vertiginoso de los avances tecnológicos, las empresas deben adaptarse a nuevos estándares constantemente. La idea de una línea de mando rígida encabezada por un líder estricto está cada vez más obsoleta en una era digital en la que el individualismo es cada vez mayor, sobre todo en los jóvenes que diariamente se integran al mercado laboral.

Hoy en día es más importante para el trabajador promedio dedicarse a algo que lo haga sentir bien, aunque no se trate de la actividad más rentable en su espectro de posibilidades. El gerente de Aptitus, Joseph Zumaeta, tiene en claro este tema. “Existen varios estudios a nivel internacional en los que la productividad de las empresas puede crecer hasta 30% por mantener un buen clima laboral”, señala.

Además de los beneficios adicionales que pueden tener los colaboradores de una empresa, como mejoras salariales, permisos o flexibilidad de horarios, las nuevas generaciones como los *millennials*, que están entrando con fuerza al



mercado laboral, buscan también el reconocimiento de su trabajo y el aprendizaje continuo. “El clima laboral se basa en un buen trato entre el colaborador y el jefe, pero influyen más cosas, como la forma en que se permite que el colaborador nuevo pueda aprender y desarrollarse, así como crecer a nivel profesional dentro de la organización”, explica Zumaeta.

ESTRUCTURA VERTICAL

Una de las cosas que más está afectando el clima laboral en las empresas es la estructura vertical, sostiene el gerente de Aptitus.

“El hecho de que el colaborador sienta que no es escuchado o que sus ideas y aportes no son valorados termina por repercutir en el clima laboral aunque tenga buenos beneficios salariales o paquetes de bonos y similares. Las personas necesitan ser valoradas y estas estructuras en las que hay que escalar mucho para ser escuchados son las que más afectan. Sabiendo que los *millennials* pronto serán casi el 80% del mercado laboral, debemos tener estructuras horizontales, en las que este grupo de

personas con mucha necesidad de poder expresarse puedan aplicar sus ideas. Hoy se necesitan estructuras mucho más ágiles que la clásica vertical”, precisa. Para que una empresa pueda retener a sus mejores talentos, Zumaeta recomienda priorizar la capacitación antes que los incentivos económicos.

EL PERFIL DEL EMPLEADO DEBE HACER MATCH CON EL TIPO DE ESTRUCTURA DE LA EMPRESA, SEÑALA WINTER.

“A la hora de tomar una decisión en cuanto a elegir un trabajo, el factor económico es muy importante, pero el del clima laboral y de crecimiento es casi igual de relevante en el trabajador de hoy para decidir continuar en una organización. El colaborador debe sentirse muy valorado, sentir que está aportando y que se pueda capacitar”, asegura.

De la mano de los cambios tecnológicos vienen las nuevas

modalidades de concebir y realizar un trabajo. Nuestro país aún está en proceso de adaptarse a estos cambios, sin embargo en otras partes del mundo hace muchos años que se llevan a cabo formas alternativas de trabajo, sin que esto afecte la productividad.

Una modalidad que podría funcionar bien en una ciudad como Lima, que tiene un tráfico caótico, es el teletrabajo, considera Zumaeta. Iniciativas de este tipo ya existen en el Perú hace mucho, pero la gran mayoría de empresas aún no las implementa, pese a que los beneficios son diversos para el trabajador y la organización. “Antes era impensable no tener al colaborador cerca y poder fiscalizarlo, pero ya no es necesario. Ahora son los indicadores los que van a definir si está haciendo bien las cosas”, concluye.

LIDERAZGO

Si bien la forma de concebir el trabajo está cambiando, hay cosas que deben mantenerse inmutables para lograr un ambiente laboral adecuado, como el liderazgo, considera el presidente de Head Hunters Perú, Guillermo Winter. “Uno de los factores



TRABAJO CONJUNTO

A veces se cree que el único que debe tener la iniciativa para que se dé un buen clima laboral es el empleador, pero también hay una parte que corresponde a los trabajadores. Lo mejor es que cualquier inconveniente o queja con relación a condiciones de trabajo puedan ser solucionados de manera directa con los trabajadores y de forma individual. Es un trabajo de ambos, iniciado y propiciado por el empleador, pero con el apoyo de los trabajadores. Lo que más contribuye al buen clima es la comunicación y la posibilidad de flexibilizar las obligaciones laborales que tradicionalmente existen, horarios, licencias y regímenes de vacaciones más manejables, que la legislación se pueda usar para que el trabajador se sienta cómodo en la prestación de servicios. Todo esto dentro del marco de la ley.

Por el contrario, lo que más afecta al clima laboral es el conflicto constante, el cuestionamiento a cualquier actuación de la entidad empleadora por parte de los trabajadores o el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones laborales. El cuestionamiento y la molestia constante por parte de los trabajadores hacen que el día a día sea complicado y que el personal de recursos humanos se dedique a solucionar estos problemas, y no se avance con otros temas que también son importantes.



Germán Lora

LABORALISTA, SOCIO DEL ESTUDIO PAYET, REY, CAUVI, PÉREZ ABOGADOS.

más importantes es el papel del líder. La gente se sentirá más segura con un líder que tenga claro el camino a seguir y que comunica con asertividad, credibilidad y coherencia las metas, así como cuando hay un estilo de liderazgo motivador, que impulse e inspire a tener buenos resultados”, señaló.

Así, es importante que el líder mantenga un diálogo constante, de retroalimentación con su equipo sobre aspectos a mejorar, así como el reconocimiento por el buen desempeño, promoviendo un ambiente de aprendizaje y crecimiento, dijo Winter.

“Pero aún más importante, el líder también debe estar presente en momentos de crisis. Debe estar preparado para manejar y hacer frente a las circunstancias, escuchar los miedos e incertidumbres con paciencia y empatía, tener apertura a otros puntos de vista y hablar siempre con la verdad, aun cuando tiene que decir un ‘no sé’ legítimo”, añade.

Otro aspecto crucial en la generación de un buen clima laboral es la alineación de los integrantes de la organización a la cultura corporativa, que todos comulguen con sus valores y objetivos, afirma Winter.

“Esto hace que haya más coherencia entre las personalidades que conviven en una empresa, y pone en línea las expectativas de los colaboradores con lo que su empresa les brinda no solo en dinero, sino también con el llamado salario emocional u otros beneficios”, agrega.

VALORES Y OBJETIVOS

Para Aída Marín, vicepresidenta de LHH DBM Perú, la sensación de bienestar en el lugar de trabajo tiene poco que ver con las reuniones de camaradería y eventos similares. En su opinión, lo fundamental es que se cultiven dentro de toda organización valores primordiales como el respeto,

honestidad y coherencia.

“Las personas que sienten que en una organización se cometen injusticias no se sienten cómodas. La falta de comunicación también, de doble vía, el no solo comunicar las cosas sino también saber escuchar, tiene un impacto negativo en este clima. Por otro lado, la falta de claridad en la misión de la organización y su propósito, genera desmotivación, uno no se siente identificado con lo que la organización pretende”, señala.

También puede afectar al ambiente laboral el no tener claro el alcance de las funciones y los procesos. Esto no ocurre normalmente en las grandes corporaciones, pero en las empresas pequeñas, que recién empiezan, no todo está tan claro ni tan definido, y es muy importante que cada colaborador sepa exactamente qué es lo que tiene que hacer, cómo debe hacerlo y cómo contribuye eso a los objetivos de la organización, puntualiza Marín.

Lograr la combinación de factores que convergen en un adecuado clima laboral no es tarea sencilla, pero al margen del concepto romántico, esto tiene un efecto práctico, de necesidad, porque está comprobado que hay una correlación entre el buen clima laboral y el incremento en la productividad y el desempeño, añade la ejecutiva.

“Cualquier esfuerzo que se haga en este sentido no debería verse como un gasto, que es lo que normalmente desanima a las pequeñas organizaciones, sino como una inversión. Cada gerente debe asumir como un reto el mejorar su clima laboral, asegurarse de que sus trabajadores estén cómodos, que tengan claro lo que deben hacer y que disfruten lo que realizan, todo esto en un ambiente adecuado para que las personas se sientan cómodas y comprometidas con las organizaciones”, concluye Marín.