

Recursos Humanos

APERTURA. LAS EMPRESAS LE ESTÁN PREGUNTANDO AL PERSONAL CÓMO SE SIENTEN EN EL TRABAJO

Efectuar encuestas de clima emocional reporta beneficios

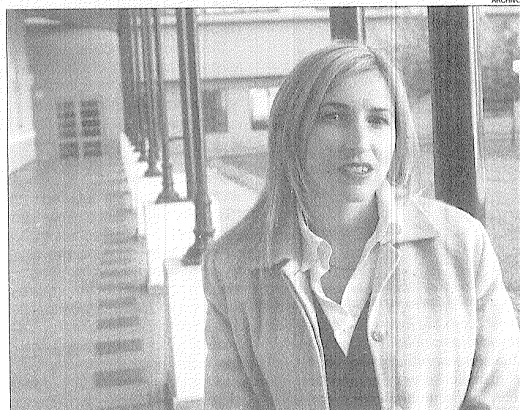
Las organizaciones que utilizan esta herramienta detectan focos de conflictos internos y necesidades laborales, insumos para inyectar mejoras. Señalan que una firma con buen ambiente tiene hasta 30% más de ganancias

Si los empleados de una empresa se sienten contenidos, respetados, con reglas claras, con líderes motivadores, entusiasmados por la posibilidad de desarrollo, será lógico que atiendan bien a sus clientes, que cuiden los recursos de la empresa, que aporten sus ideas y, por ende, generen más ganancias para la empresa. En cifras, según confirma la contadora y directora de la consultora Talentos en Acción, Magdalena Scarpatti, apoyada en estudios de relación entre resultados cuantitativos y de clima dentro de la organización "una empresa con buen clima emocional tiene entre 20 y 30 por ciento más de ganancia".

Una herramienta que permite develar cómo se siente el personal trabajando en la empresa es la encuesta de clima emocional. La información que muestra logra detectar focos de conflictos internos, identificar necesidades que el personal tiene sobre temas del trabajo, lo que en conjunto será el punto de partida para planes de acción de mejoras a implementar.

Según Scarpatti, las variables más representativas del clima son las de formación, capacitación, comunicación, sentido de pertenencia, relaciones con compañeros, relaciones con superiores, seguridad y -por supuesto- motivación y satisfacción.

"Lo importante es que se hace luego de la toma de datos, lo que nosotros llamamos las acciones posteriores a la



MAGDALENA SCARPATTI. Contadora y directora de Talentos en Acción.

encuesta. Es definitivamente motivante para el empleado observar que sus comentarios son tenidos en cuenta. Por ejemplo, en una empresa comercial de reconocida trayectoria en Córdoba, siete días después de tomada la encuesta la sala de reunión se convirtió en la sala de capacitación. Es así que las palabras mueven, pero nada como los hechos. Aquí los empleados pudieron revelar que la empresa realmente estaba accionando", graficó.

Inversión y transformación

A veces en las organizaciones los directivos quieren mejorar la rentabilidad y para ello realizan inversiones en formación, en las condiciones de seguridad, por ejemplo, y el resultado no se logra, la inversión no da frutos y el dinero utilizado se convierte en un gasto.

"Para que sea una inversión tiene que lograr los resultados esperados y la información es central: qué es lo que se necesita para mejorar el clima y así la

rentabilidad. A veces no es una significativa inversión, como en el caso de una empresa de servicios, en la cual los empleados sólo querían tener condiciones "cómodas" a la hora del almuerzo. Así ese tiempo se transformó en un recreo y potenció el relacionamiento. Sólo significó unos pocos billetes y se transformó en una potente acción de satisfacción", ejemplificó Scarpatti.

Finalmente, resaltó que hoy la realidad del éxito en el desempeño laboral está dado por lo emocional, por las habilidades de la conducta materializados en el hacer. "De nada me sirve ser una excelente contadora y tener un buen análisis de los resultados contables si no los puedo transmitir. Esto es lo que las empresas buscan, ya no títulos y medallas sino perfiles que se adapten a las necesidades y apliquen en la empresa sus talentos. Por eso, tener un clima emocional positivo y resonante es poseer una competencia estratégica trascendental".

► Por Daniel Bursa *

El salario emocional

Exclusivo para Comercio y Justicia



Si se preguntara ante un grupo de personas qué les connota la palabra salario, seguramente la mayoría de las respuestas se encontrarían relacionadas, de uno u otro modo, con la remuneración en dinero que recibe una persona por el desarrollo de una tarea determinada.

Sin embargo, si nos dedicáramos a analizar qué elementos se conjugan al momento de elegir -y mantener- un trabajo, seguramente nos encontraríamos con que muchos de ellos no tienen directa relación con el aspecto netamente dinerario.

Entran aquí un conjunto de apartados que conforman el entramado de elementos que satisfacen laboralmente a una persona y no pueden ser cuantificados monetariamente.

Cuando se habla de salario emocional, se evoca aquel conjunto de ítems que hacen que una persona se desempeñe eficientemente, y elija mantener un empleo, y que no están relacionados con la remuneración como se la entiende cotidianamente. En definitiva, se trata de aquellos factores que logran que las personas se comprometan e identifiquen con la organización y accionen para lograr los objetivos propuestos.

Una empresa que trabaje los factores involucrados en el salario emocional, cuyo mix dependerá de cada organización, seguramente estará conducida por un ejecutivo que muestre un respeto real por cada uno de los miembros de la organización.

Como afirma la española Trinidad Cuesta: "Trabajar en salario emocional consiste en extender una mano en señal de reconocimiento y hacer una transferencia a nuestra cuenta corriente emocional, que no funciona con dinero y que está formada por una serie de intangibles que finalmente determinan que las organizaciones funcionen o no".

"Una empresa que pretenda ser exitosa, en el mediano y largo plazo, deberá generar vínculos con su capital humano que excedan el mero ítem monetario"

Una empresa que pretenda ser exitosa, en el mediano y largo plazo, deberá generar vínculos con su capital humano que excedan el mero ítem monetario. Para ello, se deberán reforzar los contratos implícitos que ayuden a desarrollar a las personas y sus organizaciones.

Mucho se ha dicho sobre que en el siglo XXI el talento será la base de las organizaciones exitosas. Entonces, será momento de comenzar a trabajar para desarrollar, fortalecer y fidelizar el talento humano.

* Contador público (UNC). Gerente Comercial de Consultores de Empresas

Mañana comienzan las Jornadas Psicología Organizacional en Córdoba

La licenciatura en Psicología de la Universidad Empresarial Siglo 21 junto con la Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (Adeip), organizan las primeras Jornadas de Psicología Organizacional que se desarrollarán mañana y el sábado en la sede de Ituzaingó 484.

En la jornada de mañana se realizará una serie de charlas debate en la que se tratarán temas como Interdisciplina y Salud Laboral; Potencial, Motivación y Plan de Carrera; Patologías en el Trabajo y Empresas Familiares.

Participarán algunos de los principales referentes de cada tema, como Alfredo Ortiz Arzelan,

Beatriz Bendito, Isabel Pérez Jauregui y Cristina González Unzueta, entre otros.

Por otro lado, el sábado próximo se llevará a cabo una jornada de talleres entre los que se destacan el Taller de Creatividad en las Organizaciones a cargo de Isabel Pérez; el Taller Test de Wartegg, por Graciela Adam, y el taller Psicología Organizacional Positiva, a cargo de Carlos Spontón y Luis Maffei.

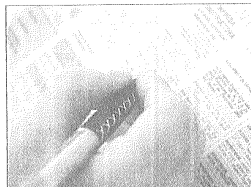
Esta actividad está dirigida a alumnos, graduados, docentes y profesionales de las disciplinas de Recursos Humanos y Psicología.

Para inscripciones y más información ingresar a www.21.edu.ar/eventos



Bajó la demanda laboral en Córdoba y el país

Los índices elaborados por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba y por la Universidad Torcuato Di Tella coinciden en una merma de pedidos de personal



En mayo el Índice de Demanda Laboral (IDL), que confecciona el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE), mostró un descenso de 3,27 por ciento.

"En términos mensuales, el empleo calificado registró un descenso de 0,54% y el empleo no calificado presentó una variación negativa de 7,24%.

Dentro del primer grupo, la demanda de profesionales se incrementó en 10,19%, mientras que los pedidos de no profesionales experimentó una baja de 6,32%. Por otra parte, en lo que respecta a los profesionales en ciencias económicas, la demanda presentó una

suba de 0,93%", precisaron en la Comisión Asesora de Economía del CPCE.

Por su parte, el IDL que elabora la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella, calculado por el Centro de Investigación en Finanzas (CIF), marcó también una reducción de 0,2% durante el mes de mayo.

Las categorías ocupacionales muestran un comportamiento heterogéneo: tres de ellas revelan ascensos mientras que las dos restantes exhiben bajas.

Los incrementos se dan en los rubros de Empleados de servicios (+5%), Empleados comerciales (+4,2%) y Profesionales (+1,5%). Las bajas se registran en Técnicos (-2,7%) y Empleados administrativos (-2,3%).