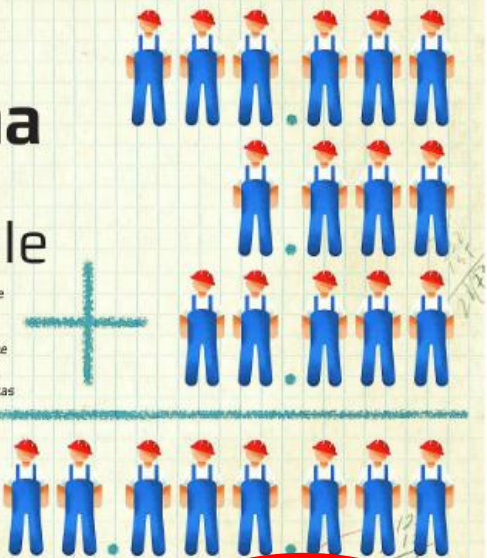


TU ECONOMÍA

Una reforma laboral mejorable

Una vez descartada su derogación, se revisará en base al acuerdo de investidura alcanzado entre PP y Ciudadanos. Reducir el paro es la máxima prioridad, pero paralelamente el nuevo Gobierno tiene el reto de acabar con la dualidad -brecha entre fijos y temporales-, e impulsar políticas activas de empleo más eficaces



ECONOMÍA Y FINANZAS

Canadá propulsará las exportaciones españolas

España será uno de los países más beneficiados por el acuerdo entre la Unión Europea y Canadá. El CETA reconocerá 25 denominaciones de origen españolas. PÁGINAS 8-9



EMPLEO Y FORMACIÓN

La felicidad en el trabajo no es utopía

La mitad de los trabajadores españoles no es feliz en el trabajo. Si se mejorara el clima laboral, las empresas pueden ser un 20% más productivas. Cada uno es responsable de su felicidad, pero los jefes pueden ayudar. PÁGINAS 16-17



Domingo. 6 de noviembre de 2016 • LA RAZÓN

EMPLEO Y FORMACIÓN

La felicidad en el trabajo no es utopía

La mitad de los trabajadores españoles no es feliz en el trabajo. Si se mejorara el clima laboral, las empresas pueden ser un 20% más productivas. Cada uno es responsable de su felicidad, pero los jefes pueden ayudar. PÁGINAS 16-17



► Empleo y Formación

ROSA CARVAJAL

Se calcula que en España el coste de la infelicidad laboral asciende a 70.000 millones de euros al año, mientras que en Estados Unidos este montante alcanza los 500.000 millones de dólares, según una encuesta de Gallup. La mitad de los trabajadores españoles no es feliz en el trabajo, sólo lo es un 30% aproximadamente, mientras que a nivel mundial uno de cada ocho sí lo es. Interesarse por el bienestar de los empleados no es un tema menor. El no hacerlo puede conducir a una reducción de la producción del 20%, mientras que si hacerlo puede elevarla un 20%. Así lo explica Juan Carlos Maestro, creador del concepto de la «Felicacia», una combinación de la felicidad y la eficacia, el «cóctel perfecto» para que las más de 60.000 horas de media que trabajamos a lo largo de nuestra vida, sean lo más gratas y productivas posibles. «Planteo la «Felicacia» como un modelo de gestión, no como una palabra bonita. Va más allá de la simple felicidad en el trabajo, también incluye la productividad o eficacia en el trabajo»

«La Felicacia va más allá de la felicidad en el trabajo, también incluye la productividad o eficacia en el trabajo»

Hacer feliz al trabajador, la competencia de los directivos del siglo XXI

Cada vez más trabajadores valoran las «políticas de felicidad» a la hora de plantearse un cambio de empleo

«Felicacia» debería formar parte de las competencias de los directivos del siglo XXI. Sólo un 20% de los directivos está preparado para hacer feliz a sus trabajadores. Pero no es una cuestión de formación sino de actitud, opina Juan Carlos Cubiero, «Head of Talent» de Manpower-Group. «La felicidad se contagia, por lo que si el director general es una persona feliz hará feliz a la gente».

A pesar de haber avanzado en «políticas de felicidad» todavía estamos a años de luz en cuanto a la gestión de las personas, apunta Margarita Álvarez, directora de Marketing y Comunicación de Adecco. Por lo general, los españoles somos razonablemente optimistas en el trabajo y en la vida y, sin embargo, sólo un 10,7% de los trabajadores considera que las empresas están incluyendo medidas relacionadas con la felicidad laboral de sus empleados, según la VI Encuesta Adecco «La felicidad en el trabajo».

La mitad de los consultados considera un aspecto fundamen-

tal a la hora de buscar trabajo este tipo de políticas. Margarita Álvarez opina que «no es un tema de inversión, sino de sensibilidad y foco. La mayoría de las veces hablamos de medidas que no cuestan dinero, como procurar un buen ambiente de trabajo o contar con líderes que aprecien a las personas. La felicidad sólo depende de nosotros, pero las empresas tienen que poner en marcha políticas para que nada nos reste esa felicidad».

¿Son más felices los trabajadores o los directivos? Según el estudio demoscópico para el 75,4% de los empleados, la responsabilidad de un mayor cargo y el salario que



conlleva no son sinónimos de mayor felicidad laboral si no están respaldados por otros factores mejor valorados. En opinión de Alfonso Jiménez, socio director de People Matters, «podría decirse que los jefes tienen más control de lo que hacen y, en este sentido, pueden estar más satisfechos con su actividad profesional. En los estudios de opinión se muestra que en los niveles superiores hay más compromiso y satisfacción con el proyecto».

CLAVES

► En el índice de felicidad laboral que elabora Adecco, los españoles todavía se encuentran rozando el notable, con una puntuación de 6,3 en una escala de 0 a 10.

► El salario no lo es todo. Casi un 60% de los encuestados por Adecco estaría dispuesto a percibir un menor salario a cambio de una mayor felicidad laboral.

► A los españoles nos gusta trabajar en casa. El 87,6% de los encuestados considera que es más feliz trabajando en España, por encima de cualquier otro país.

16 Empleo y Formación

LA CÁMERA • Domingo 6 de noviembre de 2016 • 147

Hacer feliz al trabajador y la competencia de los directivos del siglo XXI

Cada vez más trabajadores valoran las políticas de felicidad a la hora de plantearse un cambio de empleo

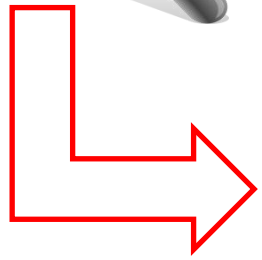
En un momento en el que la felicidad se ha convertido en un concepto clave para los directivos del siglo XXI, la competencia de los directivos del siglo XXI se centra en la capacidad de hacer feliz a sus empleados. Esto se debe a que los trabajadores valoran cada vez más las políticas de felicidad en el trabajo, lo que les hace más propensos a cambiar de empleo si no encuentran un entorno laboral que les ofrezca bienestar.

La felicidad en el trabajo no se trata solo de ofrecer salarios altos y beneficios, sino de crear un entorno de trabajo que fomente la salud física y mental de los empleados. Esto incluye cosas como ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, y fomentar una cultura de respeto y colaboración.

Los directivos del siglo XXI deben ser capaces de identificar y satisfacer las necesidades de sus empleados. Esto requiere una comprensión profunda de la psicología humana y la capacidad de adaptarse a un entorno laboral en constante cambio. La competencia de los directivos del siglo XXI se centra en la capacidad de hacer feliz a sus empleados, lo que les permite atraer y retener a los mejores talentos del mercado laboral.

En un mundo cada vez más competitivo, la felicidad en el trabajo se ha convertido en una ventaja competitiva clave. Las empresas que invierten en el bienestar de sus empleados suelen experimentar una mayor productividad, una menor rotación de personal y una mayor lealtad por parte de sus empleados. Por lo tanto, los directivos del siglo XXI deben priorizar la felicidad en el trabajo como una estrategia clave para el éxito de su organización.

yo soy cristiano



La felicidad y la eficacia son el cóctel perfecto para lograr buenos resultados