

Ambientes laborales que evitan que la gente quiera marcharse de las organizaciones (sin perder de vista que estamos trabajando)

Este es el problema:

El clima laboral es una inversión muy productiva cuyas herramientas sólo funcionan si la gente percibe coherencia en lo que se organiza de forma especial y los valores que percibe cada día

Estas son algunas recomendaciones

Por una vez la clave no está en los recursos económicos sino en la actitud de los responsables. Trabajar el buen humor sin ofender, fomentar la participación de todos (hablamos del 100%) o generar momentos para el recuerdo son excelentes pautas de actuación.

EL CASO Y SUS CONCLUSIONES

Es una opinión personal y por ello admite debate, pero creo que el valor que se da al ambiente de trabajo en las organizaciones está muy infravalorado, y el error es más incomprensible aun cuando se considera que se trata de uno de los pocos factores de la gestión de personas donde la variable económica es entre poco y nada importante.

De principio no puede sonar mejor, crear buenos ambientes es eficaz y barato ¿Dónde está el problema?. Pues sinceramente pienso en que muchas veces falla la condición necesaria para generar este buen ambiente que no es otra que la coherencia y compromiso real de la entidad (léase sus responsables) con las personas. Las medidas eficaces que iremos dando en el caso funcionan, sí, pero sólo si hay una credibilidad detrás, que es por donde hay que empezar a construir.

Esta vez nos trasladamos a Lisboa, donde una entidad joven estaba creciendo a marchas forzadas y ello generaba constantes conflictos en cuanto a los sistemas de remuneración, cambios en el organigrama, Si en escenarios de éxito permitimos que las “envidias” tomen el mando vamos a probar el amargo sabor de morir de éxito.

Por eso nuestra labor de poner orden en el ambiente portugués se vio muy beneficiada de tener al frente de la organización a una mujer con el mejor perfil posible para estos casos: Sin miedo a ejercer el mando pero con la humildad de saber que el equipo es más fuerte que las personas y que hay que saber reírse de uno mismo para poder reírte con los demás.

Con esos mimbres si es factible y hasta sencillo conseguir grandes cosas con muy poco. El orden en el clima laboral lo ponemos asegurando un buen ambiente en el día a día y unos eventos puntuales que cohesionen y refuercen el sentido de pertenencia.

Lo primero es lo más difícil, pues el día a día es largo y quizás hasta aburrido, ya sea en España en Portugal o en Mozambique. Por eso funciona tan bien el trufar de “chascarrillos” jocosos cualquier reunión o actividad que se realice en equipo y, para ello, las mejores recomendaciones es que los líderes sean los primeros en *chascarrillar* de vez en cuando y, en segundo lugar, dar cancha a las personas más “simpáticas” que siempre las hay y pocas veces se las agradece su inmensa labor. ¿Por qué no comenzar

las reuniones divagando un poco sobre el tema a tratar? ¿Qué maldad hay en hacer imitaciones de personas que nos resultan familiares si se hacen desde el respeto? ¿Si nos reímos con los washapp porque no incorporarlos a la dinámica laboral?

Todas estas cuestiones se fueron trabajando de la mano de Sara, la directora y, aunque parezca una excesiva simplificación, mi conclusión es que la parte más influyente del ambiente laboral es el buen humor. Si conseguimos incluirlo en la cultura de la organización (llámese adn, valores o como se quiera) seguro que todo va a ser más sencillo de gestionar (como dicen con razón los amigos de Payasos sin Fronteras, la risa posibilita el reequilibrio psicológico colectivo).

Pero además del día a día es importante trabajar eventos especiales. Las claves que nos pusimos en este caso eran dos: conseguir que el 100% de las personas participe en una u otra actividad y conseguir generar imágenes y momentos para el recuerdo.

Como es habitual, la implicación de la dirección en la organización de este tipo de eventos les da un efecto locomotora muy conveniente (a todos nos gusta ver a los jefes ejerciendo en tareas mundanas) y también suele ser bastante efectivo el intentar ser ingenioso e incorporar la competición (en Lisboa los concursos gustan una barbaridad).

Total que en poco más de dos años se implementaron diferentes tradiciones: Desde el concurso de frases con “mensaje” a imprimir en la papelería corporativa, a cenas de navidad con karaoke, Olimpiadas veraniegas o el concurso de Pinchos caseros (si, un antecesor del Masterchef donde la entidad daba 50.-€ a cada uno de los 10 participantes para que elaborara un pincho para 50 comensales), pasando por los desayunos felices (3/4 de horita del Lunes para charlar gente de diferentes departamentos).

Si acaso, y por aquello de ser serios y poner un poco de orden, lo que no es recomendable (en cuanto la organización son más de 20 personas) es la celebración de los cumpleaños. Desgraciadamente suelen pillar a deshora a mucha gente y se acaban convirtiendo en un evento rutinario. Mucho mejor conceder la tarde libre al cumpleañosero para que lo disfrute con quién quiera.

Ni que decir tiene que los premios de los concursos, el nivel del restaurante o el presupuesto para las olimpiadas no son los factores claves del éxito de los eventos, aunque si es recomendable que se ajusten a la situación económica de la entidad en cada momento (evidentemente el tercer sector es más sensible a gastos de este tipo pero tampoco nos pasemos de sobriedad que el ROI va a ser muy alto).

Por supuesto que todo administrado en su justa medida, no vayamos a tener que colgar el cartel que pusimos a la entrada de la oficina lisboeta “Menos samba e mais trabalhar”.

➤ **Encuétranos:**

www.ponerorden.com

info@ponerorden.com

[Tfno: 657827267](tel:657827267)

Descárgate el ebook con TODOS los Casos Prácticos en: www.ponerorden.com

