

Solo tres de cada diez empleados con contrato fijo son felices en su trabajo

Las empresas españolas están lejos de la excelencia. Un informe alerta sobre los bajos niveles de satisfacción e identificación de los empleados con las compañías en las que trabajan.



10 de octubre de 2019

Solo tres de cada diez **trabajadores españoles** con contrato fijo se sienten **felices** en su trabajo. De hecho, más del 80% dicen que "odian" o "tienen aversión" a los **lunes** y un porcentaje similar consideran que su empresa es una fuente de **estrés**. Además, una amplia mayoría de ellos, seis de cada diez, no recomendaría su propia empresa a un amigo.

Estos son solo algunos de los preocupantes datos de un estudio cuantitativo de la profesora

del IESE [Mireia Las Heras](#), que se plasman en el informe *Excelencia y valores. Claves para la sostenibilidad social y empresarial*.

El informe, elaborado en colaboración con la empresa de recursos humanos Eurofirms, evalúa la calidad de las compañías españolas a partir de las opiniones de sus empleados. Y lo cierto es que no salen muy bien paradas.

Entre los datos descorazonadores también encontramos que solo un 13% de hombres y un 24% de mujeres con contrato indefinido piensan que reciben un **salario** justo, a pesar de que más del 70% aseguran darlo todo por la empresa en la que trabajan.

Un enorme margen de mejora

Para evaluar la calidad de las organizaciones, Mireia Las Heras se ha basado en el modelo antropológico de **Juan Antonio Pérez López**, según el cual una empresa solo cumple con su función si es capaz de lograr buenos resultados en tres dimensiones distintas:

1. **Eficacia**. Se refiere a la capacidad de la empresa de generar un bien o servicio para la sociedad y los clientes de modo que sea útil para el usuario, genere beneficios para el propietario y se consuman la menor cantidad de recursos posibles en su elaboración.
2. **Aprendizaje**. ¿Es capaz la empresa de generar un bien o servicio de modo que aquellos que participan en su elaboración desarrollen nuevos recursos intelectuales, operativos y relacionales?
3. **Identificación**. Se refiere a la capacidad de la empresa de generar compromiso con su propósito y misión en sus grupos de interés.

A partir de las variables medidas en cada una de estas dimensiones, el informe concluye que **solo un 28% de las organizaciones son consideradas como excelentes** por sus propios empleados. En otras palabras, solo tres de cada diez 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 (48%) de los empleados otorgan a su empresa un nivel de **calidad intermedio**, mientras que un 24% consideran 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.

¿Cómo revertir la situación?

El estudio no solo ofrece un diagnóstico sobre la calidad organizacional de las empresas españolas, sino que también apunta **cinco claves** para revertir la situación y encaminarse hacia la excelencia:

- **Ofrecer un salario justo.** El salario 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 compañía.
- **Motivar y dar oportunidades de aprendizaje.** Las personas no trabajan solo por dinero, sino también para realizarse y desarrollar nuevas capacidades y recursos. Es importante generar un ambiente de trabajo estimulante y participativo, así como desarrollar estilos de liderazgo que faciliten y promuevan ese desarrollo.
- **Generar entornos de trabajo saludables y sin estrés.** Las excesivas horas de trabajo y las pocas horas de sueño, la falta de descanso semanal y/o anual y la conexión constante a los asuntos laborales no solo tienen un coste social enorme para la sociedad, también para la empresa y el propio trabajador.
- **Potenciar la identificación con el propósito y misión de la empresa.** Sintonizar con las decisiones, políticas y valores que se promueven en la organización aumenta el nivel de compromiso, motivación y satisfacción de los trabajadores.
- **Aportar a la sociedad.** Contribuir a un bien mayor es de suma importancia para comprometerse con un proyecto. La aportación de un valor social es incluso más relevante que en épocas anteriores, 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.

Sobre la investigación

Para llevar a cabo este estudio, se han recogido un total de 6.290 respuestas de empleados de sectores diversos, desglosadas por sexos (hombres y mujeres), por situación contractual (con y sin contrato indefinido), por situación familiar (con y sin hijos a su cargo) e incluso por nivel de responsabilidad (con y sin responsabilidades directivas).

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.



<http://www.youtube.com/embed/j6l22ODqk9U>

www.iese.edu/es/insight