

¿Clima laboral, indicio de mejoras para el empleado?

Fuente: Internet

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos para la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Para medir el "clima laboral" lo normal es utilizar "escalas de evaluación".

Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima laboral, ya que éste puede impactar significativamente en los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima laboral puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. La medición del clima laboral se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir.

Algunos aspectos que se evaluar:

Independencia: mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales.

Condiciones físicas: contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas.

Liderazgo: mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores.

Relaciones: evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones.

Implicación: es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa.

Organización: hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo.

Reconocimiento: se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho.

Remuneraciones: el sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados.

Igualdad: la igualdad es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos.

Otros factores: hay otros factores que influyen en el clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etcétera.