Universidad Iberoamericana Puebla

Repositorio Institucional **http://repositorio.iberopuebla.mx**

Círculo de Escritores Artículos

El estado de ánimo de la organización

Tapia Villagómez, Ivonne

2018-04-22

http://hdl.handle.net/20.500.11777/3576

http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf

El estado de ánimo de la organización.

Elaborado por: Ivonne Tapia Villagómez

Se entiende por clima organizacional al medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, con impacto directo en la satisfacción del personal y por lo tanto en el desempeño de la organización. Si de ello pudiésemos hablar metafóricamente, diríamos que es el estado de ánimo de la organización del cual se desprenden diversos indicadores como son la integración, socialización, producción, así como otros componentes de gran significado en el diario acontecer de una empresa. Aquella organización que desestime su importancia, de facto refleja una visión limitada de sus alcances en la prosperidad empresarial. Un aspecto que jamás deberá pasar inadvertido, es la relación que existe entre la rentabilidad del negocio y un ambiente agradable en donde sus trabajadores se sientan respetados, cómodos y motivados. De allí la necesidad de diseñar un plan para el personal que de forma generalizada, haga sentir conforme a cada integrante de la compañía. De esta manera el colaborador construirá un vínculo de lealtad cuya implicación para la empresa será reducir la rotación del personal, propiciando estabilidad en la ejecución de procesos y mayor satisfacción en los clientes. Es sabido que numerosas empresas cuentan con un deficiente clima laboral, sin embargo, a pesar de que lo saben, no se detiene a analizar, que esta situación es la causa de la baja productividad así como de la falta de fidelidad y compromiso hacia la organización. La conducta de cualquier colaborador, independientemente de las funciones o jerarquías, muestra con claridad el nivel de bienestar o malestar organizaciones. Es por ello importante observar aquellas actitudes cortantes, frías e indiferentes, que influyen en el comportamiento de sus integrantes. Algunas de las consecuencias más comunes de un inadecuado clima laboral son: la impuntualidad, el incumplimiento de compromisos, la falta de adaptación, alta rotación de personal, frecuente ausentismo, escaso nivel de innovación, baja productividad, ausencia de mejora continua, fraudes, robos y sabotajes, merma de la calidad (productos, servicio, procesos), incumplimiento de objetivos, búsqueda de culpables, excusas para todo, actitudes personales y laborales negativas, así como conductas cuestionables. Lo anterior deriva del ambiente que prevalece al interior de la empresa, el cual se conforma por diversos aspectos como, el vínculo que existe entre jefes y subordinados, las celebraciones, los reconocimientos y premiaciones, los estímulos, las políticas de comunicación corporativa, la forma en cómo se gestiona y se da respuesta a las inquietudes, al igual que los procedimientos que se ejecutan en momentos de crisis. De ahí que el trato que se otorgue al empleado puede afianzar el compromiso, la identificación y conformar el perfil idóneo para la empresa, sin embargo, se tiene la creencia equivocada de que solo con cumplir con el pago puntual de salarios, respetar la normativa y otorgar las gratificaciones de ley, es suficiente. La forma en cómo los líderes de la organización actúan, es crucial en la gestión y definición de las condiciones laborales, pues ellos determinan y delimitar el espacio de influencia. Por otro lado, también es responsabilidad de todos los miembros de la organización contribuir a la sana convivencia e interacción social y no como normalmente se piensa, que es deber del área de recursos humanos. Otro aspecto a resaltar, es el horario laboral, donde gran cantidad de personas pasan ocho, diez o doce horas al día laborando, situación en la cual los individuos convierten a la empresa en algo esencial para sus vidas, pues de ella emana la obtención de un recurso económico que les permitirá consolidad proyectos personales. Los individuos en las organizaciones requieren

saber que existe la oportunidad de trascender en ellas. Por esta razón, es conveniente hacerles sentir que la aportación económica a su trabajo, no es lo único a lo que tendrán acceso, también será necesario hacerles saber y sentir, que podrán contar con otros apoyos que no son de índole económico y que refieren específicamente al hecho de hacer con gusto lo que se hace en la empresa. Lo anterior refiere específicamente a cultivar el capital emocional de cada individuo, situación que a veces se subestima. Los individuos necesitan sentirse considerados, y no solo sentir que ocupan una posición en la organización, sino que la función que desempeñan en ella es importante y trascendental, sabiéndose útil y orgulloso por la labor que desempeñan y de esta manera cultivar un sentimiento genuino de pertenencia que podrá facilitar la mutua integración con el resto de los colaboradores y con la misma organización. Las compañías deberán tener en cuenta que el talento humano que poseen no solo debe contar con un salario justo, sino también considerar otorgarles estímulos e incentivos que sean competitivos al mercado. Ofrecer la posibilidad de crecer al tiempo en la compañía. Sentirse involucrado en proyectos futuros, brindarle capacitación, crear canales democráticos de discusión, transparentar la información, fomentar la fraternidad, consolidad los valores institucionales y demostrar que día a día cada individuo puede generar prosperidad a la organización. Lo anterior deberá emanar de diversas estrategias alineadas a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que hagan sentir al colaborado y a su entorno familiar, que son una prioridad para la empresa.