



**CMI
INTERSER**

LA CARA HUMANA
DE LA NEGOCIACIÓN

Algunas reflexiones sobre el clima organizacional

Por Ps. Valeria Bogadjian

El clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos del personal de la empresa. Un clima satisfactorio va a traer como consecuencia una mejor disposición para participar activa y eficientemente en el desempeño de las tareas. Un clima desmejorado hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las actividades.

El clima afecta el grado de compromiso y colaboración de los funcionarios. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación del personal.

Las técnicas de medición son instrumentos que ayudan a la recolección de datos acerca del funcionamiento de una organización. Es difícil evaluar la efectividad de una organización y tomar acciones para aumentar la efectividad sin disponer de datos acerca de: las pautas actuales de funcionamiento, de desempeño, de las tareas y responsabilidades y de su impacto sobre el personal.

A partir del diagnóstico de clima podrán implementarse cambios deseados, generar proyecciones y planificaciones que guarden relación con las posibilidades de la organización. El diagnóstico es una etapa necesaria de cualquier intervención. Ofrece una imagen de la situación actual y permite contar con una base sólida y confiable para cualquier acción que se desee implementar. La acción y planificación, sin una evaluación precisa previa, de las condiciones de inicio no son convenientes, e implican un alto riesgo de tomar acciones erráticas.

El estudio de clima organizacional se enfoca en las variables internas que afectan el comportamiento de las personas dentro de la organización.

La encuesta es un instrumento que permite obtener información cuantitativamente analizable acerca de problemas percibidos por el personal de la empresa, o del área a investigar.

De acuerdo a un estudio realizado por Right Management Consultants, el 40% de la caída de las ganancias empresariales es consecuencia de empleados desmotivados, estados de ánimo desganados, e inapetencia laboral. El mayor incentivo en estos casos son el coaching, la capacitación, los planes de carrera y la comunicación.

Entre la amplia variedad de factores que promueven la motivación, se destaca: el salario ligado a los resultados, la capacitación que la empresa puede ofrecer al empleado y la colaboración con el desarrollo de la carrera profesional.

Otro de los beneficios más valorados por los empleados son los programas de coaching. No existe mayor insatisfacción para el personal que no saber qué es lo que la compañía espera de él. El coaching genera confianza, mejora la comunicación y contribuye al crecimiento y desarrollo del empleado.

En definitiva, los empleados tienen la última palabra. Por eso, en el momento de planear una estrategia que estimule la motivación laboral y devuelva el buen ánimo, nada mejor que preguntar. Sólo sentarse a escuchar las preocupaciones de los empleados constituye un factor de motivación. Nuestra recomendación es trabajar de forma participativa con las personas implicadas para lograr mejorar el estado presente de su organización.