

Clima Organizacional = Responsabilidad Compartida.



Silvia Medina. Coordinadora de Capacitación –
Gerencia de Personas
Metro de Santiago, Técnico en Administración de
Recursos Humanos Duoc UC

Se ha normalizado analizar el clima desde la mirada y responsabilidad absoluta de la empresa y como afecta al colaborador y la productividad de éste. Mi reflexión va en torno a si sólo es responsabilidad de la empresa y si existe alguna incidencia del trabajador, se hace presente entonces reflexionar en torno a algunas preguntas para generar la discusión:

- ¿Fomentar un buen clima es sólo responsabilidad de la empresa?
- ¿Estamos dispuestos a esforzarnos como personas y/o colaboradores a contribuir con un mejor clima?
- ¿Valoramos el esfuerzo de nuestros pares y jefaturas en la empresa para mantener un

clima de respeto y buenas relaciones?

La clave para responder estas preguntas desde mi perspectiva es centrarse y considerar algunos aspectos, que he podido comprobar, a partir de la empresa en que laboro, que si están presentes se hace la gran diferencia:

Tomar conciencia y comprometernos

Estamos centrados siempre en que nuestro comportamiento sea el “correcto” dependiendo con quién o donde estemos, pero no hacemos un esfuerzo en enfocarnos realmente en los aspectos que mejorarían el clima en forma permanente. Nos falta hacernos cargo de verbalizar, discutir y, sobretodo, comprometernos en forma personal y consciente.

Esfuerzo individual

Una vez que hemos tomado consciencia, debemos evaluar cuanto estamos dispuestos a esforzarnos para tomar un rol activo. Somos un importante eslabón de la cadena, en general la idea preconcebida de que los otros se hagan cargo no aplica, considere que el trabajo es nuestro segundo hogar, y aunque suene cliché pasamos más horas en la empresa y con nuestros compañeros que con nuestra propia familia. La reflexión y correlación a hacer es, si en nuestra casa procuramos tener un espacio tranquilo y agradable y nos preocupamos genuinamente por los integrantes de la familia porque no esforzarse al mismo nivel con nuestros compañeros y empresa.

Consistencia de la empresa

El rol de la empresa es fundamental porque el clima es bidireccional tanto empleador como trabajador deben quedar aportar y tener un rol activo, pero si la empresa da señales claras al preocuparse del tema, es el impulso y la motivación para que el trabajador tome consciencia y se haga cargo activamente. Los hechos concretos que he visto son dar libertad de pensamiento y de acción, dar oportunidades de crecimiento y desarrollo, generar tiempos libres, implementar espacios comunes, preocuparse de las condiciones físicas, instar a dar ideas sin cuestionamientos, valorar genuinamente la contribución del trabajador, entre otros.

Valoración real y concreta

Solemos ser muy críticos con la empresa, nuestros compañeros, pares, jefes e incluso con nosotros mismos. Para asentar las bases, primero debemos valorar verdaderamente el esfuerzo de todos, el trabajar en equipo a pesar de posibles diferencias personales, la confianza que te entrega tu jefatura, las personas que te saludan amablemente todos los días, normalizamos estas cosas y le damos importancia y relevancia a los aspectos negativos y no se crece en la negatividad.

Mi llamado es a sentirnos parte importante de un todo que es la organización, que los objetivos organizacionales y personales no son tan distintos, pues cubren necesidades diferentes pero el concepto es el bienestar, ósea todos nos movemos hacia la misma dirección, y debemos preocuparnos día a día porque bien vale la pena.