



alethéia
revista ieu universidad



LA IMPORTANCIA DE UN BUEN CLIMA LABORAL

Marco Antonio Romano Ortiz



ARTÍCULO DE OPINIÓN:
LA IMPORTANCIA DE UN BUEN CLIMA LABORAL

AUTOR:

Marco Antonio Romano Ortiz

ADSCRIPCIÓN:

Centro de Innovación y Desarrollo Académico

CORREO ELECTRÓNICO:

ing.sergio.raul@gmail.com

TELÉFONO:

22 23 24 40 90

Resumen.

En este breve artículo se plantea la hipótesis de que un buen clima laboral emana del jefe del centro de trabajo; quien no necesariamente es el líder del referido centro; esto es, a pesar de los liderazgos naturales, la presencia del jefe en el centro de trabajo determina directamente el clima laboral, el cual varía de acuerdo al tipo de liderazgo.

Palabras clave: Liderazgo, líder carismático, clima laboral.

Abstract.

In this short article the hypothesis is raised that a good working climate emanates from the head of the workplace; who is not necessarily the leader of the said center; that is, despite the natural leaderships, the presence of the head of a workplace directly determines the working climate, which varies according to the type of leadership.

Key words: Leadership, charismatic leader, work environment.

LA IMPORTANCIA DE UN BUEN CLIMA LABORAL

La persona, a partir de que inicia su vida económicamente activa, transcurre en promedio ocho horas al día en un ambiente laboral; si se hacen las operaciones debidas, se convive en un centro de trabajo durante la vida laboral en promedio 56 mil horas; es decir seis años consecutivos; esto es contrario a la idea de que se permanece un tercio de la vida laborando; entonces, ¿por qué se percibe así?, lo más probable es que dicha percepción se deriva de lo pesado que resulta, para algunas personas, el acudir a su centro de trabajo, en el cual, seguramente, no impera un buen clima laboral.

En este contexto, un buen clima laboral emana del jefe del centro de trabajo; quien no necesariamente es el líder del referido centro; esto es, a pesar de los liderazgos naturales, la presencia del jefe, en el centro de trabajo, determina directamente el clima laboral, por ello existen diversos modelos que se pueden tipificar como el jefe carismático; el jefe prolijo; el jefe castrense; el jefe apático.

En este orden de ideas, un jefe carismático incluye al líder del centro laboral; y es aquel cuya presencia invita a permanecer en la actividad que se está realizando o no la inhibe, sea laboral o personal, es decir, cuando el jefe carismático llega, si los subordinados están tomando un café y conversando, permanecen en dicha actividad conedores de que el jefe comprende la necesidad de realizar un breve descanso entre actividad y actividad.

En ese contexto un buen clima laboral implica que tanto jefes como subordinados, estén motivados para realizar sus actividades con una actitud proactiva; la cual se materializa en comportamientos libres, que buscan la máxima productividad; flexiblemente acoplados a las políticas laborales; con aportaciones innovadoras que les permitan adaptarse a la organización y alcanzar en ella la máxima satisfacción con el mínimo esfuerzo; en pocas palabras, implica la felicidad de las personas, quienes permanecen en dicho centro laboral, sin desear estar en otro lugar. En palabras de Chiavenato:

El concepto de motivación —a nivel individual— conduce al de clima organizacional —a nivel de la organización—. Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se puede definir como un estado de adaptación. Tal adaptación no sólo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización (Chiavenato, 2009, p. 58).

En consecuencia, poco importan los accesorios materiales si existe un buen clima laboral, en este sentido, es más importante la capacitación del jefe carismático que la adquisición de mobiliario ergonómico, debido a que al trabajador le incomoda más la presencia de un jefe castrense que una silla ahuecada; de quien buscará huir bajo cualquier pretexto; fomentando así el absentismo laboral, la improductividad, la desertión, entre otros males.

Igualmente, el jefe carismático comprende la importancia del capital humano; ha leído cada uno de los currículum vitae de sus compañeros, lo que le permite conocer la capacidad del equipo de trabajo, esto es, sus ap-

titudes; sin embargo, sus actitudes no las va a encontrar en los referidos documentos; esas las conoce con el día a día, en el trato diario. Así, el líder carismático encausa dichas aptitudes y actitudes, una vez que las ha identificado, para incrementar el buen clima laboral; concediendo funciones a cada compañero de acuerdo a sus capacidades. En este contexto Chiavenato sostiene que el nuevo papel del líder es:

Ofrecer apoyo, ayuda, capacitación y resolución de problemas. Se basa en cuatro preguntas fundamentales: 1) ¿Cómo marcha su trabajo?, 2) ¿Qué está usted aprendiendo?, 3) ¿Cuáles son sus objetivos?, 4) ¿Cómo puedo ayudarle? El líder no asume el problema, sino que ofrece ayuda, crea condiciones de confianza, genera acuerdos de desempeño (Chiavenato, 2009, p. 268).

Finalmente, el trabajador que se desempeña en un buen clima laboral, tiene más posibilidades de realizar su proyecto personal de vida, que necesariamente incluye estabilidad laboral, la cual depende directamente del contexto en el que realiza su vocación profesional. ■



Referencias.

CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones.* México. Editorial McGraw-Hill.