

El buen clima laboral es la base de una organización eficiente y eficaz

Académicos explican la importancia de la integración de los colaboradores en los desafíos de la organización y de que estos tengan buenos líderes. También, detallan los componentes de un buen clima laboral y cómo medirlos.

Un buen clima laboral trae muchos beneficios para los trabajadores, quienes se sienten satisfechos con sus empleos, altamente motivados y con un aumento en sus niveles de producción. Además, dicha satisfacción disminuye la rotación, el ausentismo, el número de accidentes y los niveles estres, entre otros eventos.

Para construir este buen ambiente laboral, se deben primero satisfacer elementos básicos del colaborador. "En términos sencillos, pagar de forma y en tiempo adecuado, cumplir con los estándares legales y de seguridad asociados al rubro y con una carga que permita la percepción de una equidad interna. A su vez, estas retribuciones pueden complementarse con beneficios, medidas para prevenir acosos o delitos, reconoci-

mientos, entre otras acciones", detalló el psicólogo, magíster en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos, y académico de la Universidad San Sebastián, Felipe Parra Muñoz.

Otros elementos que ayudan a tener un buen clima laboral

son conocer la misión, visión y la estrategia de negocios de la empresa. "Eso nos permitirá saber si en nuestro rol nos corresponde aportar al desarrollo de la organización, a través de la aplicación de las competencias y habilidades, para el resultado eficiente y eficaz en cada desafío asignado. Eso, a la postre, trae como resultado un bienestar psicológico en el equipo", dijo la directora nacional de Postgrados y Educación Continua de la Facultad de Ingeniería y Tecnología USS, Paola Burdiles González.

Por otra parte, se habla de si

las políticas públicas deben ir orientadas al colaborador. En este punto, el psicólogo plantea que, aunque no es una obligación, los formatos bidireccionales o llamados "bottom up + top down" permiten la percepción de equidad interna. "Eso se hará en la medida en que sean acompañadas de una implementación de políticas que incorporen los resultados de estos procesos. La mirada del diseño, con base en el usuario, es un ejemplo de ello y que puede ser una oportunidad para las mediciones de clima", afirmó Parra.

En el caso de los líderes, estos deben conocer el potencial de los equipos estableciendo como base de su conducción la empatía, prudencia y un sentido del compromiso con la organización y con su equipo. "Un buen líder establece planes de acción de acuerdo con el potencial de cada colaborador. Esta persona cuida de ellos, fomentando la autonomía en la medida que esta es necesaria y que las propuestas del equipo se conduzcan al logro de las labores y estrategias de la organización", explicó



Paola Burdiles.

La medición del clima laboral desde el formato papel a lo digital tiene la gran ventaja de automatizar los resultados. Existen varias alternativas, una de ellas son las encuestas Bok que permiten conocer el clima de la empresa a partir de la opinión de los integrantes del equipo se conduzcan al logro de las labores y estrategias de la organización. También está el software Core engage,

que mide el clima, estrategias y acciones de posicionamiento de marca a través de herramientas que entregan resultados que se pueden comparar en el tiempo.

Otra opción es el control de indicadores que cada área establece en su plan estratégico, los que deben tributar a la misión de la organización. También está el software Core engage,

mechanismo de control, es recomendable aplicar encuestas de control de calidad, cuyos diseños tienen que ser con base a metas del período. Estas deben hacer sociabilizar a los equipos para que, desde sus roles, conozcan el impacto de su compromiso. Esto permite reconocer buenas prácticas y los puntos de mejora continua", puntualizó Paola Burdiles.