



**José Luis Rodríguez Espantoso**

Enginyer Tècnic Industrial

📍@DiariDelValles

# ¿Cómo mejorar el clima laboral? (Parte I)

REDACCIÓ  
🐦 @VALLESECONOMIC

El presente artículo, se dividirá en dos partes. La primera trata sobre cómo crear las condiciones suficientes y necesarias para poder emprender un proyecto de mejora de clima laboral. La segunda, aborda los principales aspectos que pueden influir en el clima laboral.

Antes de empezar, diremos que un Plan de mejora del clima laboral, tiene como finalidad la realización de actuaciones para que las personas que trabajan en una organización se sientan mejor, más a gusto, o felices, tanto en su puesto laboral, desarrollando en él sus funciones y tareas (ámbito local), como en su relación con el resto de la organización (ámbito general).

Cuando un trabajador tiene la sensación de que ha mejorado su clima laboral, aumenta su compromiso con la empresa, se reducen los conflictos entre trabajadores y se incrementa su nivel de desempeño, entre otros beneficios.

¿Qué pre-requisitos necesita la organización para poder emprender un proyecto de mejora de clima

laboral? Sin lugar a dudas, haber definido la MISIÓN y los VALORES de la organización.

Toda organización o (subconjunto de ella, si es un grupo empresarial) ha de definir cuál es su MISIÓN (y no vale decir que es la de maximizar beneficios, ganar dinero, etc.), la cual actúe como espina dorsal del comportamiento de todas las personas relacionadas con la empresa.

La DECLARACIÓN DE MISIÓN, formalmente se puede definir como "aquella frase que hace que todos los miembros de una organización o grupos de interés, se identifiquen con ella, siendo inspiradora, distintiva y motivadora para todo el conjunto de personas".

De la definición anterior puede verse con facilidad que, si la misión de la empresa fuese "incrementar el beneficio", no todas las personas relacionadas se sentirían plenamente identificadas, como es el caso de los trabajadores (que la empresa, tenga un beneficio de un 5% o un 20% más que el ejercicio anterior, no suele ser importante para ellos).

Una vez, se tenga claro cuál es dicha MISIÓN, toda las personas han de actuar de acuerdo con esa

declaración, especialmente los líderes. Es peor actuar incoherentemente con una misión, que no tenerla. Por esta razón, los líderes han de tener aquellas características definidas en la MISIÓN.

Bien, una vez definida la misión, se han de definir los VALORES, los cuales nos servirán para conducir a todas las personas relacionadas con la organización hacia el cumplimiento de la meta. Los valores, al tener un elemento de juicio, servirán para que las personas tengan una conducta apropiada dentro de la organización; Por lo tanto, estos valores tendrán la ventaja de alinear los comportamientos de las personas (no hay que olvidar que la diferencia de comportamientos entre personas, es uno de los mayores generadores de conflictos dentro de la empresa).

Con la MISIÓN y los VALORES, se ha conseguido tener una guía en cuanto a cómo la organización se comportará; es decir, será la estructura base necesaria para crear la Cultura de empresa. Es a partir de este punto en que se pueden hacer PLANES DE DESARROLLO de cualquier ámbito que se necesite, como es el PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL.

La DECLARACIÓN DE MISIÓN, formalmente se puede definir como "aquella frase que hace que todos los miembros de una organización o grupos de interés, se identifiquen con ella, siendo inspiradora, distintiva y motivadora para todo el conjunto de personas".



**CAPITAL FOCUS**

Soluciones financieras para PYMES