



José Luis Rodríguez Espantoso

Enginyer Tècnic Industrial

📍@DiariDelValles

¿Cómo mejorar el clima laboral? (Parte II)

REDACCIÓ
🐦 @VALLESECONOMIC

En la primera parte, se trató de cómo crear las condiciones necesarias para poder empezar un plan de mejora. En esta parte, se tratarán las causas principales que suelen afectar al clima laboral.

En la figura, se puede ver una relación no exhaustiva de aspectos que pueden generar problemas, a una o varias personas, creando un clima tenso, o con focos de conflictos, dado que afectan al estado psicológico.

Por otro lado, hay que tener presente que, en la actualidad, existen dos grandes grupos de trabajadores, los manuales y los de la información, siendo sus necesidades (e importancia relativa de estos factores) diferentes unos de otros.

Aun así, hay un aspecto común a todos ellos: la relación social. Es decir, tanto la relación cordial entre compañeros de trabajo (relación horizontal) como con sus responsables (relación vertical). Asimismo, la relación social tiene otra dimensión, el reconocimiento, especialmente el que

hacen los jefes respecto a los empleados. A todas las personas les gusta sentir que su trabajo es valorado, y que su esfuerzo contribuye a un objetivo común, de ahí que en la primera parte se explicase la meta de la organización.

Conviene recordar que hay personas que, por su perfil de comportamiento o actitud hacia la empresa y/o los compañeros, son generadoras de conflictos; y que hay empresas que no hacen nada al respecto. Es fácil percatarse que, con tal actitud, la empresa está dando una imagen negativa respecto a su responsabilidad

Conviene recordar que hay personas que, por su perfil de comportamiento o actitud hacia la empresa y/o los compañeros, son generadoras de conflictos; y que hay empresas que no hacen nada al respecto.



con el resto de los empleados. También, existen técnicas para evitar que entren personas con un perfil no compatible con los valores de la empresa.

Asimismo, actualmente cobra importancia la flexibilidad, especialmente para trabajadores de la información o del conocimiento. Esta flexibilidad afecta al horario de organización de su trabajo. Por otro lado, la falta de recursos o que éstos no se adapten a las necesidades reales de los empleados, así como procedimientos de trabajo incomprendidos, también generan problemas.



CAPITAL FOCUS

Soluciones financieras para PYMES