El clima laboral en el Ecuador[1]

En el diario vivir, al recibir una invitación para compartir con otras personas, se experimentan diversas sensaciones: en determinadas ocasiones la expectativa de la visita provoca satisfacción; en otras, se buscan justificaciones para no acudir al llamado.

Al reflexionar sobre esta variedad emocional, se pronostica la disposición del estado de ánimo para dicho encuentro. Cuando son personas afines, con quienes existe identificación, se anticipa que será un momento grato, placentero. Sin embargo, si no se conoce al auditorio o, existen experiencias previas desagradables, disminuye el interés por asistir.

La manera de sentirse en un determinado ambiente, depende del trato que se recibe y la forma en que se relacionan los anfitriones; cuando el intercambio es cordial, afable, comedido, respetuoso; se espera que se prolongue, que no termine y, aparecen los compromisos para volver a juntarse. En otras circunstancias, se busca el momento para emprender la retirada.

En los párrafos precedentes, se trata de mostrar lo que se conoce como ambiente familiar, sus características e implicaciones. Al llevarlo al plano empresarial, los expertos lo conocen como clima laboral. J. Arnoleto, lo define como: "la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleados y público de una organización, producto de las vivencias e interacciones en el ambiente que trabajan diariamente y que afectan su desempeño".

María del Carmen Martínez refuerza este concepto, señalando que el clima organizacional es: "un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, las cuales suponen una fuerza que influye en su comportamiento".

En otras palabras, se concluye que el clima laboral, es una percepción particular, que puede ser apoyada por otras personas, sobre las políticas, decisiones y acciones que se presentan en la organización y que inciden en la productividad. Estudios al respecto, vinculan el clima laboral, con las actitudes, la motivación y la eficiencia en cumplimiento de las funciones.

Por la relevancia del tema en el desarrollo de las organizaciones, ciertas empresas han optado por realizar encuestas para "medir" el clima laboral; empero los resultados no son concluyentes; por tratarse de apreciaciones que, pueden ser ajenas a la realidad.

El sustento teórico del clima laboral, establece que la información útil, brindada por los clientes internos y externos, permite tomar medidas para mejorar los procesos y la

---

[1] Enrique Toro Armendariz. email: enriquetoro@aol.com. Fecha de publicación: 30 de abril de 2014. Sección Artículos de opinión: www.uasb.edu.ec/observatoriodelapyme.

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad del autor o autores y no necesariamente reflejan un punto de vista del Observatorio de la PyME de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

calidad de los productos y servicios. Es decir; la intención del sondeo es loable y necesaria; siempre y cuando exista una respuesta responsable y comprometida de los integrantes de la organización.

En la práctica, existen casos, en el Ecuador, que esta herramienta de gestión, al ser administrada en cuestionarios anónimos y reservados, ha sido la oportunidad perfecta para proyectar frustraciones, incomodidades y exigencias de un grupo de empleados.

Es conveniente recordar que existe una relación directamente proporcional entre esfuerzo, resultado y recompensa. No es posible cosechar, si no se siembra y no se cultiva. Por lo tanto, previo al estudio del clima debe tratarse el tema del talento de los miembros de la empresa: aprovechar las capacidades actuales y explorar y beneficiarse de las potencialidades.

Una buena opción, consiste en obtener un perfil de personalidad de los colaboradores, con fines de retroalimentación.

“Hay que dar para recibir”.