

Mejora del clima laboral

Asunto de ética y valores



M.Ed. Norma Hernández Viveros

De la comisión de Capital Humano y Talento del Colegio
Socia Fundadora de Leben & Beruf México, S.C.
nehv@leben-beruf.mx

MEJORA DEL CLIMA LABORAL

Asunto de ética y valores

LA CONSERVACIÓN DE UNA
ATMÓSFERA FAVORABLE EN EL
TRABAJO ES RESPONSABILIDAD
DE TODOS LOS QUE INTEGRAN
UNA ORGANIZACIÓN HUMANA,
Y SE SOSTIENE EN SU CULTURA
ÉTICA Y DE VALORES.

El estilo de vida contemporáneo ha llevado a la sociedad a darle prioridad al trabajo, y México dio un gran paso para procurar su bienestar laboral cotidiano al entrar en vigor la normatividad que obliga a todas las empresas con trabajadores a vigilar su salud psicosocial y atender a las condiciones que determinan la calidad del entorno organizacional. Sin embargo, la cuestión es que aun cuando esta medida es obligatoria, puede resultar insuficiente para una sociedad que carece de equidad en acceso a la educación y con un arraigado estilo de liderazgo laboral de tipo autoritario, que impera en muchas organizaciones.



El país requiere cambios que favorezcan un auténtico desarrollo social y económico, pero es necesario llegar al origen del problema que lo ha impedido y su raíz, la educación, que debiera comprender la formación de individuos autónomos con conocimiento de sí mismos y del mundo, con pensamiento crítico y con la construcción de un esquema de valores propios por convicción, que tiendan el camino al desarrollo personal de su conciencia moral, de su libertad para tomar decisiones y de responsabilidad por sus acciones.

La formación de un individuo le compete, desde que nace, a todo su entorno: la familia, la escuela, la cultura del lugar donde habita y los círculos sociales en que se desenvuelve todos los días, como el lugar

de trabajo, las redes sociales y el internet, entre otros. Por eso, enviar a un niño a la escuela para que aprenda o mandar a un trabajador con problemas de alteración en su salud mental al psicólogo no representa una solución absoluta si su medio ambiente no es favorable.

¿Qué variables miden la calidad del ambiente laboral?

Desde la segunda mitad del pasado siglo se han realizado diversos estudios para determinar qué conforma un buen ambiente laboral, y todos coinciden en que hay condiciones en el entorno externo a la empresa que representan oportunidades y amenazas por las que se debe responder, así como aquellas condiciones internas que se traducen en

fortalezas y debilidades propias, susceptibles de gestionarse como variables por corresponder al contexto organizacional, al tipo y contenido propio del trabajo asignado, así como a la forma de colaboración en grupos y a la experiencia individual de los trabajadores.

Con este último concepto, llegamos a un tema central: toda empresa está conformada por humanos, quienes perciben de manera subjetiva cada una de estas condiciones, con una esencia individual, única e irrepetible, así que aquello que puede ser positivo para uno, para otro quizá no lo es; por lo tanto, se hace necesaria la comprensión de lo que motiva profundamente al ser humano en su trabajo, pues a menudo las razones le son desconocidas



o permanecen en un estado inconsciente para él.

Para lo anterior, se propone la perspectiva que ofrece la psicología analítico-existencial, que estudia las motivaciones fundamentales que dirigen al hombre a preservar su existencia y a la experiencia de satisfacción y plenitud en cualquier ámbito de su vida.

La aplicación de esta teoría científica en el escenario laboral ofrece los requisitos centrales que debe experimentar tanto el líder como el trabajador, provenientes de su entorno laboral y de su mundo interior, los cuales conforman la guía para el diseño de estrategias que se pretendan implementar y así lograr un buen ambiente de trabajo como se ve en el esquema.

EXPERIENCIA DESDE LA INTIMIDAD PERSONAL

Dar su consentimiento en forma personal a las condiciones de trabajo que proporciona la empresa (lugar, políticas, horario, labores, etc.). Este es un paso para la aceptación de estar en ese trabajo y colaborar para un buen ambiente.

Percibir el valor intrínseco del trabajo, independientemente de las metas personales, y como prerequisite: sentir el valor fundamental de la vida misma.

Tomarse personalmente en serio y aprobarse a sí mismo.

Tener un contexto laboral que permita la realización personal y entregarse a las actividades responsablemente.

Conclusiones

La implementación de medidas para proveer un entorno laboral sano en la empresa se ha convertido en uno de los grandes desafíos para los líderes, si bien tienen en sus manos la responsabilidad por el diseño de un entorno laboral de calidad, también es tarea de los colaboradores procurar su mantenimiento. Por lo tanto, más que ser una obligación se trata de un principio ético.

Cabe señalar entonces que la ética es una teoría que estudia y explica la realidad presente de la vida del ser humano en su naturaleza social y su comportamiento moral; y sólo se puede hablar de moral cuando se trata de un acto elegido y decidido libremente entre varias alternativas y llevado a cabo en forma responsable. Sobre esta base, es recomendable para las empresas establecer un sistema de normas y principios, basados en los valores auténticos de sus líderes, que ayuden a regular las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, fomentando en los colaboradores su acatamiento por convicción íntima personal, que les permita sentir los valores y elegir lo conveniente, asumiendo su responsabilidad.

El estilo contemporáneo del trabajo corporativo abre sus puertas a un futuro de cambios y de una nueva concepción del lugar de trabajo, en donde se conjugan los valores de las nuevas generaciones y la era digital.●

“ Estando en los campos de concentración, vimos y fuimos testigos de cómo algunos de nuestros camaradas se comportaban como canallas, mientras otros lo hacían como santos. El hombre tiene ambas potencialidades intrínsecas. Cada una se realiza dependiendo no de las condiciones, sino de las decisiones. ”

Viktor E. Frankl

”