

DIAPOSITIVA 14 - FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA

El clima organizacional está influenciado por varios factores clave.

- Uno de ellos es el sistema de restricciones, que incluye las reglas, procedimientos y límites que existen dentro de la organización. Este sistema determina qué tanta libertad o autonomía sienten las personas en su trabajo.
- Otro factor es la evaluación interpersonal, que tiene que ver con la forma en que cada individuo percibe a sus compañeros y a sí mismo dentro del ambiente laboral. Esto afecta directamente la autoestima y la calidad de las relaciones que se construyen día a día.
- Y finalmente, los estímulos e incentivos, que incluyen todas las recompensas y sanciones utilizadas para motivar o corregir comportamientos. Este elemento influye en la motivación y en la percepción de justicia dentro de la organización.

DIAPOSITIVA 15 - CLIMA ORGANIZACIONAL Y FORMACIÓN CIUDADANA

El clima organizacional también tiene un impacto importante en la formación ciudadana.

- Las organizaciones funcionan como pequeñas sociedades, donde cada día se practican valores y comportamientos que son esenciales en la vida democrática. Por ejemplo, cuando existe participación y se permite que las personas tomen decisiones, se fortalece la ciudadanía activa.
- Además, la forma en que se manejan los conflictos y la manera en que se respeta la diversidad de opiniones reflejan la capacidad de convivencia pacífica.
- Y cuando los objetivos individuales se alinean con los objetivos colectivos, se trabaja por el bien común, lo que desarrolla un sentido de responsabilidad social.

En conjunto, el clima laboral se convierte en un espacio donde se forjan valores como la solidaridad, la equidad y la justicia.

DIAPOSITIVA 16 - EL ROL DEL LIDERAZGO

El liderazgo juega un papel fundamental en este proceso.

- El líder es un modelo de comportamiento: su integridad, su forma de comunicarse y la coherencia entre lo que dice y lo que hace establecen el estándar moral del grupo.
- También cumple el rol de mediador, gestionando los conflictos de manera imparcial y promoviendo el diálogo para evitar que el poder se use de forma arbitraria.
- Además, un buen líder fomenta la participación. Crea espacios donde se escuchan todas las voces y donde los colaboradores pueden asumir responsabilidades sobre el bienestar colectivo.

Su estilo determina si la organización funciona de manera autoritaria o como una comunidad participativa, y por eso tiene un papel pedagógico en la formación ciudadana dentro del trabajo.

DIAPPOSITIVA 17 - CÓMO MEDIR Y MEJORAR EL CLIMA

Para mejorar el clima organizacional, primero es necesario medirlo. Para eso se usan encuestas de clima, que permiten evaluar percepciones de forma cuantitativa; también entrevistas y focus groups, que ayudan a entender más a fondo las causas de la insatisfacción; y finalmente los indicadores de gestión, como la rotación o el ausentismo, que muestran señales claras del ambiente laboral.

Con esa información se pueden aplicar estrategias de mejora. Una de ellas es fortalecer el feedback y la comunicación, creando canales abiertos y transparentes.

Otra es implementar sistemas de reconocimiento y desarrollo que valoren el esfuerzo del personal.

Y también es clave promover actividades de integración y bienestar que ayuden al equilibrio entre la vida personal y laboral.

Estas acciones permiten construir un clima más saludable y motivador para todos