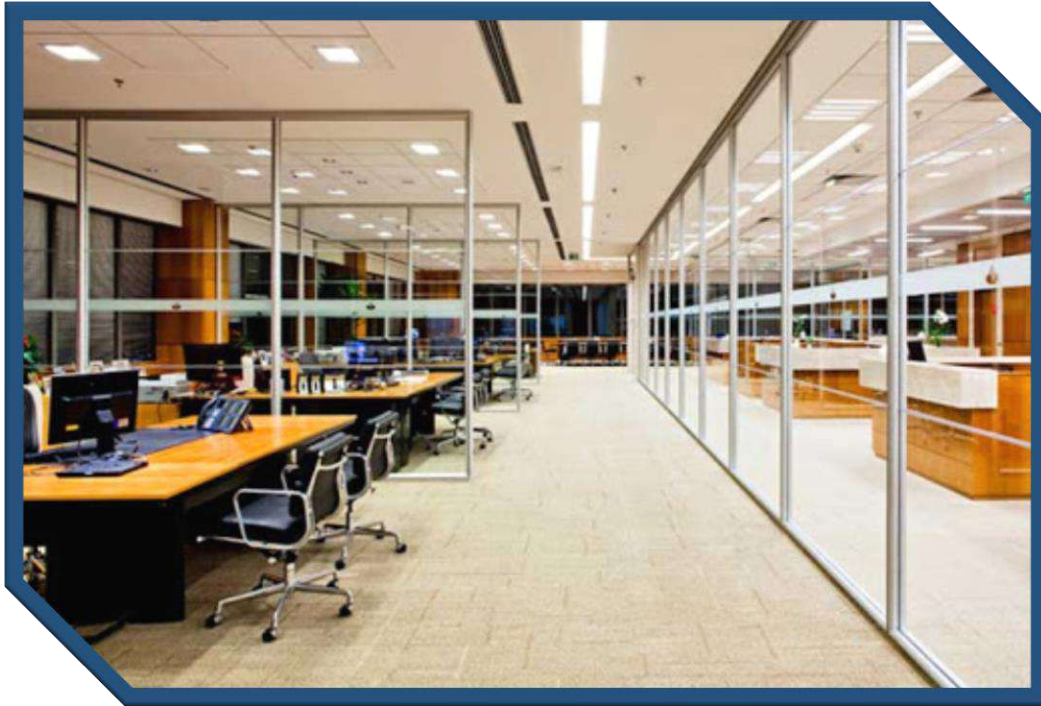


LOS DIFERENTES TIPOS DE AMBIENTE LABORAL

EN LAS EMPRESAS



Pese a que el ambiente laboral en la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño de los trabajadores y en la calidad del trabajo, todavía hoy en día son muchas las organizaciones que descuidan el clima de trabajo porque consideran que requiere mucha inversión para algo que no es primordial.

Las organizaciones que toman esta decisión se equivocan de todas, puesto no hay mejor inversión que la dedicada a mejorar el bienestar de los trabajadores, ya que el retorno de la inversión no se hace esperar en forma de retención y adquisición de los empleados con más talento y, en consecuencia, el logro de una mayor rentabilidad y productividad.

Factores de influencia en el ambiente laboral

El ambiente que se acaba conformando en una empresa es una cuestión compleja en la que influyen diversos y variados elementos, los cuales pueden agruparse de la siguiente forma:

- **Estructurales:** estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.
- **Ambiente social:** compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc.
- **Personales:** actitudes, motivaciones, expectativas, etc.

- **Propias del comportamiento organizacional:** productividad, absentismo, nivel de rotación, tensiones, satisfacción laboral, etc.

TIPOS DE AMBIENTE LABORAL

Los expertos consideran que, con gran frecuencia, en la mayoría de las organizaciones prevalece alguno de estas cuatro clases de ambientes laborales:

- **Autoritario**

Se da en las empresas en las que la dirección no confía en sus empleados, por lo que se establece un sistema organizativo en la que la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, sin contar con los trabajadores. Las interacciones entre superiores y los subordinados son escasas y la comunicación muy deficiente.

- **Paternalista**

Existe una cierta confianza y cordialidad entre los distintos estamentos de la empresa, pero falta una verdadera comunicación entre la dirección, las líneas jerárquicas intermedias y los empleados. En este tipo de organizaciones priman las estructuras muy rígidas, las posibilidades de promoción son escasas y los empleados, por lo general, no se sienten suficientemente identificados con la filosofía, misión y objetivos de su propia empresa.

- **Consultivo**

Es cuando la dirección tiene bastante confianza en sus empleados. Por este motivo, aunque las decisiones importantes se toman en la parte alta de la estructura jerárquica, los empleados tienen también un cierto nivel de autonomía en algunas cuestiones. Existe un nivel de comunicación aceptable en todos los ámbitos y prevalecen las actitudes dinámicas y la proactividad.

- **Participativo**

Es el sistema ideal que todas las organizaciones deberían tomar como modelo porque existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La mayor parte de decisiones se toman en consenso, la comunicación está muy presente y los empleados se sienten identificados con la empresa, muy motivados y convencidos de que se encuentran en un lugar ideal para progresar personal y profesionalmente. Para que un trabajador rinda, para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta únicamente con que se la proporcione la formación y las herramientas necesarias. Hace falta también que esté cómodo en su trabajo y en el entorno, que se sienta valorado y, sobre todo, que las relaciones con su compañeros y jefes sean cordiales y basadas en la confianza mutua.

LUGARES DE TRABAJO

El emplazamiento, el diseño, la estructura material y los elementos que componen los edificios son factores que condicionan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Como tales, deben ser gestionados preventivamente.

PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Los locales, edificios e instalaciones dónde se trabaja tienen características variadas, dependiendo de la actividad a la que van destinados. El proyecto de construcción de un local de trabajo ha de tener en cuenta estos aspectos. Haciéndolo así se evita una gran cantidad de problemas de salud y seguridad que afectarían a los trabajadores y trabajadoras.



Hay que contemplar siempre la posibilidad de que en los edificios y los locales concebidos para un uso se generen nuevos riesgos al modificar las características del local, como por ejemplo, al levantar tabiques o modificar otros elementos. En muchas ocasiones, al modificar la actividad o introducir nuevos procesos de trabajo, al cambiar las maquinarias o la tecnología, al modificar la organización del trabajo (o al aumentar el número de personas), etc., se están introduciendo cambios que afectan las condiciones de salud y seguridad de los locales ya existentes. En cualquiera de estos dos casos, pueden haber quedado obsoletas las medidas preventivas dispuestas. Entonces, se debe proceder a revisar la evaluación de riesgos y a modificar el plan de prevención.

DEFINICIONES: EDIFICIOS, INSTALACIONES, SERVICIOS

Cuando hablamos de lugar de trabajo nos estamos refiriendo a aquellas áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en la que las personas deben permanecer o deben acceder debido a su trabajo. Sin embargo, no se debe olvidar que también puede acudir y/o permanecer público, clientes, pacientes o usuarios de servicios.

Se consideran lugares de trabajo no sólo las instalaciones industriales, fábricas y oficinas sino también hoteles, oficinas, escuelas..., incluyendo los servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios y comedores. Igual consideración tendrán todas aquellas instalaciones consideradas de servicio; es decir, salas de calderas, salas de compresores, sala de máquinas de ascensores.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Los lugares de trabajo deben cumplir una serie de características estructurales y de orden y limpieza, de iluminación, etc. de modo que no den lugar a riesgos, ni perjudiquen la salud y la seguridad de las personas que allí trabajan. Y estas características se deben



corresponder con la actividad que se realiza, el número de personas que trabaja o visita el centro, y con las sustancias y materiales que se utilizan o se almacenan.

En la evaluación de riesgos de los lugares de trabajo se debe tomar en cuenta las características de los locales, en relación a las personas que trabajan y a las tareas que realizan.

Los efectos de los lugares de trabajo mal diseñados pueden ser múltiples, ya que pueden ser la causa de problemas musculoesqueléticos, estrés, dolores de cabeza, accidentes, etc. Estos aspectos se han de tomar en cuenta en la evaluación de riesgos.

En cualquier caso, todo centro de trabajo debe organizar el mantenimiento de los edificios y el plan de prevención y de emergencias y primeros auxilios. Esto vale tanto para grandes complejos industriales diseñados y contruidos con los mejores y más modernos medios, hasta pequeños talleres ubicados en cualquier sitio, pasando por variados tipos de oficinas y despachos.

CÓMO SABER CUÁL ES MEJOR PARA USTED

Todos queremos ser parte de una gran organización en un lugar de trabajo de alto desempeño. Queremos estar en nuestra mejor forma, rodeados de colegas que nos ayuden y desafíen, haciendo un trabajo financieramente gratificante y personalmente significativo. Sin embargo, existe más de una clase de organización exitosa, hay muchas clases de lugares de trabajo productivos.

Lo que importa es si las metas que impulsan a su empresa están en sincronía con los valores que lo motivan a usted, si es que la cultura que define la vida dentro de una organización es compatible con su estilo personal, y si sus colegas lo hacen pensar, crecer, incluso reír.

A lo largo de las últimas dos décadas, me he sumergido en algunos de los lugares más creativos, energéticos y productivos del mundo. Estas organizaciones han

alcanzado un enorme éxito en el mercado con enfoques muy diferentes respecto a los lugares de trabajo.

Basado en esta investigación, he identificado cuatro diferentes clases de lugares de trabajo:

- La compañía como comunidad. Esa clase de lugar de trabajo rebosa del espíritu de "uno para todos, y todos para uno", en donde la confianza, el trabajo en equipo y la lealtad de los colegas son principios fundamentales. Los consumidores importan, por supuesto, al igual que los intereses de los socios e inversionistas. Sin embargo, este lugar de trabajo eleva las necesidades de los empleados por encima de todas las demás. La fórmula para el éxito empresarial comienza con lo que es correcto para las personas dentro del negocio.

- La constelación de estrellas. Esas organizaciones son una colección de individuos dedicados y fieramente competitivos, que miden su éxito con base en sus metas personales, e incluso con base en los demás. El ethos es nadar o hundirse. Es un entorno difícil, pero es el adecuado para las personas talentosas que aspiran a ser superestrellas. "Alguien que es excepcional en su rol no es solo un poco mejor que alguien que es muy bueno", famosamente declaró Mark Zuckerberg, el CEO de Facebook, al New York Times. "Es 100 veces mejor".

- No sólo una compañía, una causa. En este entorno, los empleados se preocupan menos acerca de los triunfos individuales y más acerca de su impacto colectivo. Existe una voluntad de hacer sacrificios y realizar cosas extraordinarias para cumplir las promesas hacia los consumidores. Ninguna compañía captura mejor este modelo que USAA, una exitosa firma de servicios financieros, que hace negocios exclusivamente con miembros activos o retirados de la milicia y con sus familias. USAA se ha vuelto reconocida por su servicio, porque los empleados comunes se identifican plenamente con los soldados y sus familias, y ponen los intereses de estos por encima de los propios.

- Lo pequeño es hermoso. Ciertas personas, ya sea que estén motivadas por un sentido de misión o una sed de logros individuales, se encuentran mejor en entornos que son fáciles de navegar, donde hay pocos obstáculos entre las ideas y la acción, donde un sentido de urgencia define el ritmo de la vida. En esa clase lugar de trabajo, la escala humana importa más que los ingresos masivos y una gran participación de mercado.

MEJORAR LOS TIPOS DE AMBIENTE LABORAL

1. Conocer la opinión del empleado sobre el ambiente laboral de la empresa.

Realizar una encuesta puede servir para obtener información valiosa de la falla y fortaleza del clima laboral, permitiendo además medir la eficacia de las acciones del líder y el grado de satisfacción de los colaboradores.

Cuando ya se tengan esos datos, es necesario establecer un plan de mejora y llevarlo a cabo. Esencialmente la medición debe repetirse el año siguiente para conocer los avances alcanzados y la efectividad de los cambios realizados.

2. Mantener motivado al equipo de trabajo.

La motivación no siempre debe ser monetaria, es importante entregarle responsabilidad, autonomía, esto ayudara a que se sientan valorados o piezas importantes en el logro de los objetivos de la empresa.

3. Evitar el exceso de control.

El control lleva a que las tareas se tarden o hasta paraliquen por falta de autorización por parte del jefe, por lo que podrían presentarse problemas en alguna ausencia del mismo, ocasionando pérdidas importantes por decisiones no tomadas a tiempo.

4. Mantener una comunicación directa, clara y asertiva.

Se deben usar los medios necesarios para mantener comunicación con las diferentes áreas de trabajo, asegurándose que se han entendido las metas a conseguir, las tareas a realizar y las instrucciones a seguir.

Es importante evitar el uso de comunicados que parecieran agresivos, impositivos, que de inmediato ponen en riesgo la armonía en el ambiente laboral.

Al realizar cambios se debe notificar, se pone fecha de inicio y se debe conceder tiempo para la adaptación al cambio.

5. Evitar el favoritismo.

Ser líder es una tarea algo complicada, es posible que se sienta mayor identificación con algunos trabajadores por determinadas razones, pero muy a pesar de ello es importante que nunca se muestre favoritismo, todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad de condiciones, respeto y tolerancia.

La evaluación del trabajador debe ser objetiva y normalmente basada en los resultados aportados en su trabajo.

El favoritismo es un factor altamente negativo en el ambiente laboral, desalientan la competencia sana entre los trabajadores de la organización, las personas renegadas pierden el interés en el compromiso con la empresa.

6. Facilitar las condiciones adecuadas para el trabajo.

Para que los trabajadores rindan, y alcancen todo su potencial, deben tener las condiciones adecuadas. Es necesario que se le proporcione la formación técnica y las herramientas necesarias, brindar comodidad en su entorno laboral, valorar su desempeño y sobre todo, que las relaciones con sus jefes y demás compañeros sean cordiales y basadas en la confianza y el respeto mutuo.

7. Evitar la discriminación.

Es sumamente importante que en ambiente de trabajo no surja discriminación alguna, ni de sexo, ni de raza o color, ni por creencia religiosa o política. Es importante la igualdad de trato y respeto a las características, rasgos o creencias de todos y cada uno de los trabajadores. Las burlas, acosos, pueden ser considerados fallas graves en la conducta de cualquier trabajador y los jefes siempre deben dar el buen ejemplo.