



EMPRESA SALUDABLE Y FACTORES QUE INFRINGEN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Dentro de una empresa saludable quiere decir que el clima laboral es considerado actualmente un factor importante dentro de una organización, ya que, gracias a ello, los operarios pueden obtener mayor productividad, rendimiento, satisfacción en su centro de labores. No obstante, no siempre se establece un buen clima laboral debido a la mala interacción que hay entre trabajadores y jefes. Existiendo así mala comunicación, autoritarismo con respecto a la toma de decisiones por ende con lleva a una insatisfacción por parte de los trabajadores, lo cual les impide desarrollar su potencial al máximo y cumplir con los objetivos propuestos. Cabe destacar que los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones.

UNA EMPRESA SALUDABLE

Por una parte, la 'organización' hace referencia generalmente a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo por ejemplo el diseño de los puestos, los horarios de trabajo, el estilo de dirección, la efectividad organizacional y las estrategias organizacionales para la adaptación



de los empleados. La adición del término '*saludable*' deriva de la idea de que es posible distinguir sistemas de organizaciones sanos y enfermos. Distinguir en definitivas formas de estructurar y gestionar los procesos de trabajo con resultados más saludables. Una asunción básica de las organizaciones saludables es que crear y mantener tales organizaciones es 'bueno' para todos los componentes de la misma, esto es, empleados, y empleadores, pero también para sus clientes/usuarios, y para la sociedad en general. El concepto tiene además implicaciones importantes en cómo entendemos las relaciones trabajo-salud.

Primero, el hecho de enfatizar cómo se estructura y organiza el trabajo sugiere que éste tiene un impacto directo en la salud y bienestar de los empleados.

Segundo, combinar el término '*saludable*' con '*organización*' connota una perspectiva integradora, incluyendo juntos puntos de vista y resultados de un variado número de disciplinas y especialidades, incluyendo no solo las perspectivas tradicionales de salud en el lugar de trabajo como el estrés ocupacional, la seguridad y salud ocupacional y la promoción de la salud laboral, sino también la conducta organizacional, la dirección de recursos humanos y la economía.

Las organizaciones saludables representan la convergencia de la investigación científica realizada en distintas disciplinas. Por ejemplo, la investigación sobre el estrés ocupacional ha estado interesada conocer las características de los trabajos y de las organizaciones que caracterizan ambientes de trabajo con altas dosis de estrés, y actualmente el interés se centra también no solo en el diagnóstico sino también en la intervención para reducir las causas de estrés laboral en las organizaciones. Desde los estudios sobre la seguridad y salud ocupacional, la investigación se ha centrado en la extensión de la literatura sobre clima y cultura, así como en el estudio del error tanto a nivel humano como organizacional. La dirección de recursos

humanos y el desarrollo organizacional, La optimización del capital humano, social y psicológico, y la maximización de la estrategia de negocio. Además, existen beneficios colaterales en el hecho de que las organizaciones saludables deberían ser capaces de atraer y retener trabajadores más productivos y talentos, y a la vez, tener mayor éxito en la gestión de costes siendo también más competitivas.

Una definición sobre organización saludable Son aquellas organizaciones caracterizadas por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y finalmente mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada.

Las dimensiones del clima están todas relacionadas con el apoyo social a los empleados a través de los compañeros y supervisores. Este resultado refuerza la importancia de los aspectos interpersonales en el trabajo, y enfatiza cómo estos aspectos influyen en la naturaleza del trabajo y en las relaciones de empleo.

EMPLEADOS SALUDABLES:

La gestión del capital psicológico positivo La necesidad de tratar a las 'personas' como capital para invertir y obtener ventaja competitiva, se hace además cada vez más patente en una sociedad en donde prácticas como la reestructuración, el outsourcing, y la reducción de plantillas, entre otras, empiezan a ser algo habitual. Para que un recurso organizacional empiece a ser competitivo y ventajoso necesita ser algo que la competencia no puede 'duplicar' como la tecnología, el equipamiento, el producto. Pero además no debe solo ser único, sino también acumulable, interconectado y renovable ya que la organización necesita ser capaz de incrementar y/o reponer esas características antes de que sea demasiado tarde y deje de ser competitiva.

a) **El Capital Social:** Ya fue tratado en el anterior apartado, ya que considero que forma parte del ambiente social del trabajo y de la organización, y que, por tanto, he incluido como recurso 'social' de la organización. Ese capital social es crucial para crear una ventaja competitiva sostenible como dije anteriormente, pero además incluso contribuye a la creación del capital humano, sobre todo un tipo de este conocimiento que veremos a continuación, el llamado conocimiento tácito.

b) **El Capital Humano:** Hace referencia básicamente al conocimiento, las destrezas, habilidades y competencias derivadas de la educación, la formación y la experiencia profesional. Este es el conocimiento 'explícito' o aquel conocimiento que trae el empleado cuando 'entra' en la organización. Este conocimiento no llega a ser del todo parte de la ventaja competitiva porque es bastante limitado, ya que es fácilmente imitable.

c) **El Capital Psicológico Positivo:** Se inicia desde el movimiento de la Psicología Organizacional Positiva. Aquí lo importante son las fortalezas personales y capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para conseguir la mejora del funcionamiento organizacional y el desempeño en las organizaciones actuales. La investigación previa ha identificado que estas características básicas son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. Ahora bien, señalan que esta lista no es exhaustiva. Desde mi perspectiva, y basándome en datos obtenidos en la investigación más actual, incluiré a este planteamiento dos aportaciones personales:

Considero que esta lista es adecuada, pero añadiré otra característica más que es la vinculación psicológica con el trabajo o work engagement.

Estos autores consideran que estas cuatro características tienen el mismo peso a la hora de establecer cómo de saludables son las personas en las organizaciones. Basándome en mi propia investigación, tendré en cuenta que el peso de la autoeficacia es superior al del resto, siendo predictora de las demás y manteniendo una relación causal recíproca.

FACTORES DE RIEGO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones con un mal clima laboral son aquel que tiene alta rotación, baja productividad, impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo. Estos síntomas son frecuentes en aquellos climas labores insanos.

<ul style="list-style-type: none">• Primer Lugar: La fricción entre los compañeros se considera como el enfrentamiento de los compañeros de trabajo, esto puede ser chismes, filtraciones de información, agresiones verbales o físicas, así como rivalidad en el puesto o las áreas. Esta causa es derivada de la falta de sentimiento de pertenencia a un equipo, por lo que fomentar una cultura integral prevendría estos enfrentamientos.	<ul style="list-style-type: none">• Segundo Lugar: La causa consiste en que el colaborador no se siente valorado en su empleo, en muchos casos este sentimiento es consecuencia de estar muchos años en la compañía y no recibir ninguna retribución. Las retribuciones no necesariamente tienen que ser económicas, cuando valoras a un empleado también reconoces que crece la organización.
<ul style="list-style-type: none">• Tercer lugar: La mala remuneración consiste en un desequilibrio entre el salario económico y el salario emocional, el primero es resultado de la producción del trabajador y de las finanzas de la organización, mientras el segundo, consiste en las posibilidades que se le da al colaborador como trabajar desde su casa, cursos que ofrecen o actividades que la organización promueve.	<ul style="list-style-type: none">• Cuarto lugar: Se encuentra el estrés, esta es una enfermedad y se considera como la más dañina para los trabajadores, debido a que desencadena depresión, ansiedad, males estomacales o incluso neurosis. La prevención del estrés consiste en dos partes, del lado de la organización debe proveer lo necesario para que se sienta a gusto con su labor el empleado, por parte del empleado debe buscar equilibrar su vida personal con su vida laboral.

¿CUÁLES SON LOS ORÍGENES DE LOS FACTORES RIEGO QUE INFRINGEN EN LA ORGANIZACIÓN?

Los principales orígenes dentro de la organización en clima laboral negativo es no tener en cuenta los indicadores del clima laboral ni las diversas herramientas con las que un equipo de recursos humanos puede medir el clima organizacional. Pero a esto hay que sumarle una serie de factores que impiden un clima laboral agradable:

- **Una comunicación defensiva:** este tipo de comunicación organizacional provoca desconfianza y falta de cooperación, mientras que el instinto de autoprotección y la búsqueda de excusas crecen.
- **Liderazgos autoritarios:** este tipo de ambiente laboral concentra la responsabilidad en la autoridad, limitando el desarrollo personal y la autonomía, a la vez que las cosas se imponen, crece la inseguridad y el miedo al ridículo y el rechazo.

- **Ausencia de unidad y pertenencia al equipo:** la concentración de decisiones en una única persona y la limitación de consenso provoca resistencia a los cambios, menor implicación en las tareas y reducción de la productividad laboral.
- **Falta de motivación laboral:** unos incentivos escasos producen malestar, tensiones e inconformidad que puede derivar hacia estado más agresivo y confrontaciones con la empresa.

¿CÓMO AFECTA LOS FACTORES DE RIESGO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?

Para los Trabajadores:	Para las Empresas:
<p>Las consecuencias de un clima organizativo malo para los trabajadores es que sus objetivos laborales cambian, la meta ya no es el rendimiento y alcanzar los objetivos de productividad, sino aguantar las situaciones día a día y luchar contra los obstáculos habituales, lo que implica el desgaste físico, mental y emocional de los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frustración: la satisfacción laboral es nula. • Absentismo laboral • Apatía y aislamiento, también conocido como Síndrome del quemado o «burnout» • Estrés, nervios, inseguridad y miedos • Acoso laboral o mobbing : persecución, supervisión y vigilancia constante en el trabajo • Adicción al trabajo o workalcoholic: sobre esfuerzo e incapacidad de desconexión del trabajo provocado porque las empresas premian los excesos de horas y tareas de los trabajadores (en japonés lo llaman método Karoshi) 	<p>Los efectos de un clima laboral malo causadas por una mala gestión de las dimensiones del clima organizacional básicas en una empresa (relaciones, comunicación, liderazgo, motivación y pertenencia) afecta tanto a los empleados como a las organizaciones empresariales, donde la productividad laboral es la principal afectada. Entre las consecuencias que puede provocar en la empresa un mal ambiente laboral destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una gestión del tiempo y una gestión de la calidad ineficientes: la probabilidad de que haya más retrasos en las entradas a trabajar y mayor número de descansos aumenta, ya que el clima laboral y la motivación de los empleados es inversamente proporcional. • Ausencia del personal, física o mentalmente: ambos tipos de absentismo laboral crecen porque no tienen ganas ni interés en trabajar. • Aumentan los conflictos y la posibilidad de establecer huelgas, parando así las actividades laborales y el funcionamiento correcto de la empresa. • Disminución de la productividad laboral: todo lo anterior afecta a la productividad de la empresa y, por lo tanto, a los beneficios económicos, ingresos y gastos.