



AMBIENTE DE TRABAJO

El rendimiento de un equipo no se potencia cumpliendo solo con los mínimos de calidad. Tanto la productividad y la tasa de rotación de un proyecto dependerán de la relación entre compañeros, del modelo organizativo de la empresa y de si a sus trabajadores se les permite ser participativos o no. El ambiente laboral de una empresa es un concepto complicado de controlar. Por una parte es un aspecto al que se le suele restar importancia, ya que para algunas organizaciones no es un factor primordial. Sin embargo su impacto en el rendimiento y en la obtención de beneficios es decisivo. Por otra parte, la complejidad del clima laboral también recae en la cantidad de valores internos y externos que lo condicionan. Para que un ambiente laboral sea tóxico o no se deberá valorar una serie de elementos que pueden variar notablemente.

¿Qué es el ambiente laboral?

El ambiente laboral es una extensión directa del bienestar de los empleados. Su calidad condicionará los sentimientos de pertenencia y responsabilidad de cada uno de los trabajadores de un proyecto. Si bien puede hacer alusión al espacio físico y sus condiciones de calidad y comodidad, también se refiere al aire que respiran los propios empleados, es decir, a la atmósfera del espacio de trabajo. Este concepto es primordial a la hora de definir cómo se encuentran los trabajadores con sus compañeros y superiores, así como con la empresa. Es uno de los indispensables a cuidar cuando se habla de **employee experience**, y su estado se puede mejorar con diferentes dinámicas de **recursos humanos**.

Tipos de ambiente en el trabajo

La calidad del ambiente laboral se verá reflejada en los resultados de la empresa. De este modo, una atmósfera positiva contará con un rendimiento alto, una baja tasa de rotación y mayor productividad, entre otros. Por otra parte, un ambiente negativo vendrá acompañado de un malestar colectivo que afectará a los trabajadores y a la cadena de trabajo de una organización. La calidad del ambiente laboral se verá reflejada en los resultados de la empresa. De este modo, una atmósfera positiva contará con un rendimiento alto, una baja tasa de rotación y mayor productividad, entre otros. Por otra parte, un ambiente negativo vendrá acompañado de un malestar colectivo que afectará a los trabajadores y a la cadena de trabajo de una organización.

Ambiente laboral positivo

Este tipo de ambiente se caracteriza por contar con varios aspectos de la empresa ya trabajados y bien definidos. De esta manera destacarán factores como la confianza y el trabajo en equipo, por encima de otros. Si bien estos dos conceptos se trasladan a un sinfín de dinámicas pensadas para conseguir un mejor rendimiento laboral, responden a un escenario donde los trabajadores se sienten escuchados, respetados y libres. Un ejemplo de ello es la flexibilidad laboral, una de las claves en recursos humanos para atraer y mantener el talento.

La importancia de sentirse acompañado

La flexibilidad horaria, que integra la flexibilidad laboral, es una dinámica que transmite, entre otras cosas, una confianza valiosa entre empleador y empleado. Al otorgarle al trabajador la libertad para que se organice él mismo sus tareas, se demuestra confianza y respeto hacia sus conocimientos y experiencia. La confianza empodera a nuestros trabajadores, y fomenta la participación en los procesos de producción. Al sentirse escuchados, apreciarán más sus aportaciones, fomentando la calidad del trabajo y las ganas de crecer de manera interna.

Capital humano y empresa

La integración del capital humano en la cultura corporativa es primordial para conseguir que los trabajadores estén dispuestos a esforzarse para conseguir las metas marcadas. El salario no es el único tipo de compensación que buscan los candidatos en la actualidad, ya que también necesitan sentirse miembros de una comunidad con un poder de impacto en su crecimiento y resultados.

Ambiente laboral negativo

De esta manera, un ambiente laboral negativo se resume en un equipo con falta de comunicación, desorganización y, por consecuente, un bajo rendimiento empresarial. No sería extraño encontrar también episodios de absentismo o una tasa de rotación más alta de lo que debería. Existen varias señales que indican si un clima de trabajo es tóxico:

Mala organización

Un modelo de trabajo basado en la relación jefe-trabajador u orden-tarea pertenece a una estrategia más autoritaria y paternalista que abierta e inclusiva. De esta manera, los trabajadores no se sentirán tan cercanos al proyecto, al no incluirlos dentro de esta toma de decisiones que además condicionará su voluntad de querer trabajar o no en esa empresa. Existen casos donde no se valora la implicación del capital humano en algunos de los procesos decisivos. Al menospreciar la implicación de los trabajadores, la calidad de los resultados obtenidos les importará cada vez menos. Por lo tanto, el interés que nuestro equipo tenga en que las cosas salgan bien, dependerá de nuestro interés en que ellos estén cómodos.

Sobrecarga de tareas

En caso de que se haga caso omiso de este aspecto de los RR.HH., el paso de un trabajador por nuestra empresa pueda empeorar a través de la asignación de tareas. El caso más simple es que una mala comunicación no permite al trabajador conocer a fondo sus responsabilidades y herramientas. Esta deficiencia no solo afectará a la realización de sus actividades, sino que también le aislará de la cultura corporativa y dañará la calidad de su trabajo. La sobrecarga de tareas puede producirse provocar episodios de estrés y malestar en general, que aparte de un bajo rendimiento, puede acabar en casos de absentismo laboral.

¿Qué factores afectan al ambiente laboral?

Los diferentes factores que condicionan el ambiente laboral de una empresa varían según su origen. De esta manera, pueden ser internos o externos y, por lo tanto, podemos ser estructurales, sociales, personales y organizativos.

Los factores estructurales dependen directamente del tamaño de la organización y de su estructura oficial. Por lo tanto, cambiará según el número de departamentos y de la organización jerárquica de la empresa.

Los factores sociales dependerán de las relaciones entre compañeros. Por lo tanto, se ven condicionados por los posibles conflictos que aparezcan y el nivel de comunicación en general.

Los factores personales van condicionados por el comportamiento del trabajador. Este variará según su motivación y situación personal (experiencia, ambición, vida privada, entre otros).

Los factores organizativos dependerán de las características de la empresa. Así, variarán según el nivel de productividad y los antecedentes que tenga en absentismo y rotación, y en su manera de producir.