

Liseth Lorena Peña Galarcio
Magaly Patricia Arriaga Rivas
Natalia Virgelina Sánchez Garcés
Psicólogas en formación

TITULO

CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SIERRA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

TITLE

LABOR CLIMATE AT LA SIERRA EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE CITY OF MEDELLIN

RESUMEN

Hablar de clima laboral u organizacional hace referencia a las relaciones interpersonales que se sostienen dentro de una empresa, y la forma en que estas son manejadas aportan ese valor agregado diferencial a la organización, las cuales permiten fortalecer los vínculos entre empleados – directivos y el nivel de productividad en su área de trabajo, atribuyendo de esta forma éxitos en dicha entidad. Dentro de una organización se está propenso a sufrir un riesgo psicosocial, y dentro de esas consecuencias se puede llegar a padecer de estrés laboral, el cual se puede originar desde una alta carga laboral y mental, ausencia de reciprocidad y otros diferentes factores que conllevan a la afectación de una comunicación no asertiva que termina perturbando directamente el clima laboral en la organización y la salud mental de los empleados.

PALABRAS CLAVE: Organización, riesgo psicosocial, clima laboral, acoso laboral, motivación, comunicación.

ABSTRACT

Talk about work or organizational climate refers to the interpersonal relationships that are held within a company, and the way in which they are managed provide that added value differential to the organization, which allow to strengthen the links between employees - managers and the level of productivity in their area of work, attributing in this way the successes in this entity. Within an organization the people are prone to suffer a psychosocial risk, and within these consequences may be suffering from work stress, which can originate from a high workload and mental, absence of reciprocity and other different factors that lead to the affectation of a non-assertive communication that ends up directly disrupting the work climate in the organization and the mental health of the employees.

KEYWORDS: Organization, psychosocial risk, work climate, work harassment, motivation, communication.

INTRODUCCIÓN

El ambiente de trabajo donde una persona desempeña un cargo con unas funciones específicas facilita la eficiencia y correcto cumplimiento de su labor, es por esto que el clima organizacional representa un valor importante en cada organización sin discriminar ningún aspecto.

Este artículo va enfocado al riesgo psicosocial como desencadenante de

un mal clima laboral, y a las consecuencias que éste genera en el normal desarrollo del cumplimiento de los objetivos institucionales, y personales. A la vez resalta la importancia de la motivación laboral al trabajador como estímulo y reconocimiento a su labor, y por ende a la productividad de la empresa, teniendo presente que empleados felices y motivados son más eficientes y productivos en sus cargos, lo que

evidentemente favorece a las organizaciones.

Promover el trabajo colaborativo centrados en el ser, la comunicación asertiva, un proceso de evaluación de desempeño transparente y ecuánime que permita el mejoramiento y acompañe el crecimiento profesional y personal de sus empleados genera un ambiente laboral adecuado, además de favorecer la productividad y fortalecer los vínculos entre toda la comunidad organizacional.

La afectación del clima laboral limita a las empresas a la utilización de sus potencialidades, porque al no existir un canal óptimo de comunicación, esfuerzos unificados, y empleados desmotivados, el nivel de productividad es bajo, lo cual afecta de forma directa los intereses económicos, sociales y personales de la compañía, situación que se ve reflejada también en el debilitamiento de la salud física y mental tanto de directivos como de empleados.

Las organizaciones. Una organización es un “sistema de actividades conscientemente coordinadas, formada por dos o más personas; cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella.

Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente, y desean obtener un objetivo común” (Chiavenato, 2000).

Las organizaciones fundamentalmente deben poseer un capital humano que se encargue del desarrollo del propio proceso productivo, de la dirección y coordinación al igual que de las relaciones con los clientes, proveedores y demás participantes de la cadena productiva; es en estas interacciones y a lo largo del desarrollo organizacional que se van presentando ciertos elementos desfavorables que de no ser controlados a tiempo, pueden generar en el personal y en la empresa una

importante afectación social, psicológica y económica.



El riesgo psicosocial como desencadenante de un clima laboral inadecuado. Según la Resolución 2646 de 2008, se puede entender el riesgo psicosocial como aquellas condiciones psicosociales que generan efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, desencadenando afecciones en las personas por la exposición a estrés, carga física, carga mental, carga emocional y/o carga de trabajo.

Es importante reconocer los principales factores de riesgo intralaborales existentes en las empresas y el no aplicársele las medidas de control necesarias pueden generar en la población trabajadora desmotivación, bajo rendimiento

laboral, enfermedades psicosomáticas al igual que un inadecuado clima laboral y deficiencia en el establecimiento de las relaciones interpersonales entre el grupo de trabajo, jefes y subalternos.

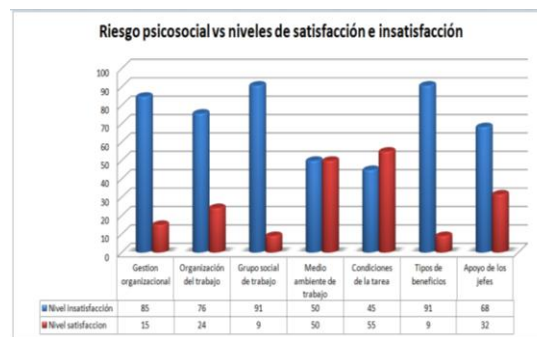
Entre los principales riesgos psicosociales que pueden ser generadores del desmejoramiento del clima laboral en una organización se puede encontrar la administración del recurso humano, el estilo de mando, las estrategias para el manejo de los cambios que afecten directamente a los trabajadores, la comunicación, las características del grupo social de trabajo tales como la cohesión, la calidad de las interacciones y el trabajo en equipo.

Además de las demandas emocionales específicas para la realización de cada una de las tareas propias de cada cargo; el medio ambiente de trabajo, la pertinencia entre el conocimiento y las habilidades que debe tener la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de autonomía permitidos, el

reconocimiento recibido, la jornada de trabajo, la ausencia o existencia de pausas durante la jornada, el tiempo para la ingesta de alimentos, el trabajo nocturno, el tipo y frecuencia de rotación de turnos, el número y frecuencia de las horas extras mensuales y descansos semanales también pueden convertirse en un componente agravante de los factores de riesgo psicosocial.

Son todos éstos los que las organizaciones deben identificar y evaluar para determinar los controles necesarios con el fin de minimizar el impacto que puedan tener sobre la población trabajadora, el clima laboral y el proceso productivo.

En la gráfica se puede observar como los niveles de insatisfacción frente a las dimensiones evaluadas priman en el personal docente de la Institución Educativa La Sierra de la ciudad de Medellín, sugiriendo esto el control urgente sobre los factores psicosociales que están afectando de manera directa el clima laboral en la Institución.



El clima laboral. El clima laboral se puede definir como el conjunto de condiciones sociales que caracterizan a la empresa, y que repercute de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

El balance entre estos aspectos genera un adecuado ambiente laboral, lo que se traduce en un alto nivel de productividad empresarial, sin embargo, en situaciones de desequilibrio se pueden presentar consecuencias desfavorables para el personal y la organización.

En los trabajadores se pueden presentar efectos a nivel psicológico entre los que se identifica frustración, apatía, aislamiento, síndrome burnout o del trabajador quemado, estrés, nervios, inseguridad, miedos, ansiedad, acoso laboral o mobbing, persecución, supervisión y vigilancia constante en el trabajo, adicción al trabajo o workalcoholic entendido como el sobreesfuerzo o la incapacidad de desconexión del trabajo, bajas relaciones interpersonales, aumento de conflictos y enfermedades psicosomáticas entre las que se pueden identificar migraña, colon irritable, gastritis, palpitaciones, sensación de opresión en el pecho, tensiones musculares, alteraciones gastrointestinales, entre otras.



Para la empresa un inadecuado clima laboral puede provocar alta rotación de personal, falta de adaptación de los trabajadores, incremento en el índice de ausentismo, escaso nivel de innovación, baja productividad, fraudes, lentitud en el cumplimiento de los objetivos, impuntualidad; y actitudes personales y laborales negativas.

Basados en que un clima laboral positivo retiene a los mejores trabajadores y los mantiene motivados viéndose esto reflejado en los altos niveles de productividad y competitividad, se reconocen algunos aspectos que favorecen un clima laboral óptimo, entre los que se identifican la **participación** activa de las personas en los proyectos que emprenda la compañía, los directivos deben dedicar tiempo a compartir con los colaboradores haciéndoles sentir parte importante del grupo de trabajo; el desarrollo de la **comunicación** a través de un ambiente de armonía, asertividad y cordialidad, en el que puedan expresar sus sentimientos y pensamientos con libertad y

transparencia; y el **reconocimiento** del esfuerzo por alcanzar los objetivos y metas trazadas permitiéndole sentir al equipo que se valora el desempeño en sus tareas y funciones.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este proyecto investigativo surge de la necesidad de identificar las posibles causas que conllevaron al deterioro del clima laboral de la Institución Educativa La Sierra de la ciudad de Medellín, basados en la observación de discrepancias entre el personal de la comunidad educativa, como lo son estudiantes, directivos, padres de familia; además de las inconformidades manifestadas por el personal docente que afectan el desarrollo efectivo de su labor.

Desde esta perspectiva, los hallazgos reflejaron el debilitamiento de las relaciones laborales y personales dentro de la institución, así como la ausencia de un trabajo colaborativo entre directivos y docentes, lo cual fomenta la decadencia de la comunicación asertiva, y por ende el incumplimiento de la plataforma estratégica institucional. Los hallazgos muestran la manera como los docentes siendo conocedores de la situación actual y manifestándolo directamente a las dependencias encargadas, no reciben devolución de las evaluaciones de desempeño, retroalimentación y/o acompañamiento en pro de una solución a las falencias identificadas dentro del proceso; por el contrario, se genera mayor afectación, hasta el punto de verse reflejado en el debilitamiento de la salud física y mental del personal docente de la Institución.

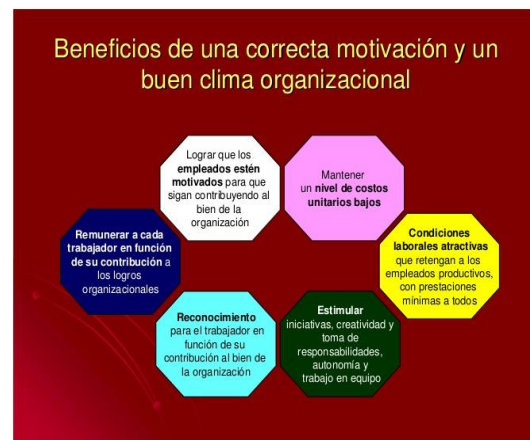
Los resultados obtenidos prueban las consecuencias de una comunicación no asertiva al interior de la organización como causa importante

del inadecuado clima laboral, en este caso en la Institución Educativa La Sierra de la ciudad de Medellín.

Dentro de las dimensiones evaluadas que permitieron reflejar las problemáticas que afectaban el ambiente laboral, se encontró que en un alto porcentaje de los docentes consideran que no se genera un trabajo colaborativo entre colegas y directivos, lo cual evidentemente también afecta el entorno laboral, resultado que trasciende hasta las aulas porque así mismo es la disposición, entrega y compromiso en el proceso enseñanza – aprendizaje.

También se reflejó la forma en que los docentes muestran un grado de inconformidad respecto a la administración del jefe actual, no obstante presentan una actitud conciliatoria y receptiva. Se evidencia falta de competencia y/o liderazgo del rector para la toma de decisiones. Es importante tener en cuenta que la implementación de la jornada única contribuyó en la afectación del clima laboral por el desconocimiento e imposiciones en la asignación de los

horarios a algunos docentes. Sin embargo los hallazgos demuestran que se cuenta con un personal docente comprometido y cualificado para ejercer exitosamente su profesión.



CONCLUSIONES

Evidentemente existe una estrecha relación entre el control de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, el clima laboral y los niveles de productividad de las organizaciones independientemente del proceso productivo desarrollado; razón por la que se hace necesario que los empresarios dediquen sus esfuerzos al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados a partir de la implementación de estrategias que permitan el desarrollo y fortalecimiento

de las relaciones interpersonales entre sus equipos de trabajo. En este sentido se considera a la motivación como la línea base de este proceso; un trabajador motivado es un trabajador feliz, productivo, con sentido de pertenencia por la compañía, es un trabajador con la camiseta de su empresa puesta, dispuesto a brindar sus mejores esfuerzos en pro del crecimiento de organizacional.

Por lo anterior es necesario que las empresas incluyan dentro de su matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos los factores de riesgo psicosociales y diseñen estrategias de control enfocadas a desarrollar programas de bienestar laboral con cobertura a todos los niveles de la compañía.

RECOMENDACIONES

Para el mejoramiento del clima laboral en las organizaciones se recomienda la implementación de las siguientes acciones:

Realizar periódicamente encuestas y diagnósticos que midan el clima laboral dentro de la organización.

Establecer estrategias para mitigar factores de riesgo tanto internos como externos existentes que puedan afectar el clima laboral.

Establecer un modelo de comunicación efectiva donde se haga una adecuada retroalimentación a todas las partes interesadas acerca de cada uno de los procesos.

Diseñar un programa de incentivos en el cual se incluyan el reconocimiento al logro, reuniones de integración, y actividades que fomenten la participación familiar.

Realizar anualmente evaluaciones de desempeño laboral.

Realizar una planificación basada en resultados y no en actividades.

Destinar espacios de capacitación para el personal docente.

Propiciar espacios de integración que promuevan los objetivos institucionales.

Establecer directrices claras frente a las funciones, tiempos de realización y horarios laborales.

Realizar talleres con el fin de favorecer el trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA

2646, R. (17 de Julio de 2008). Ministerio de la Protección Social. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Bogotá D.C, Colombia.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5 ed.). Santafé de Bogota, Colombia: McGraw-Hill.