

El clima organizacional y la gestión de personas

Ana Lúcia Queiroz Bezerra¹

Uno de los desafíos en la gestión de personas es mantener un ambiente de trabajo placeroso, que permite el crecimiento organizacional y el desarrollo del potencial intelectual de las personas.

Entre los factores que permean las relaciones de trabajo e influyen en la satisfacción de las personas tenemos la motivación del propio ser humano y el clima organizacional. El individuo al ingresar en el mundo del trabajo, en general, está recubierto con las expectativas, en busca de satisfacción tanto de las necesidades de pertenecer a un grupo social cuanto de se auto realizar. Cuando existe una gran motivación, el clima se torna favorable y como consecuencia, las personas están satisfechas, interesadas y colaborativas. Si existe baja motivación debido a las frustraciones o los obstáculos a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a ser desfavorable, generando estados de depresión, desinterés, apatía e incluso de las quejas generalizadas.

Algunos instrumentos pueden ayudar en el análisis del ambiente organizacional, siendo uno de ellos la Pesquisa del Clima Organizacional que consiste en un levantamiento de opiniones, lo que resulta en un mapeamiento de las percepciones sobre el ambiente interno de la organización. Puede ser un importante punto de partida para el cambio con la adopción de nuevas prácticas de trabajo. El clima organizacional es considerado una herramienta administrativa, un indicador del grado de satisfacción de los profesionales en relación a distintos aspectos de la cultura o realidad organizacional como política y modelo de gestión de personas, procesos de comunicación y valorización profesional.

En el contexto de la práctica de enfermería, que se caracteriza por las actividades que requieren una elevada interdependencia, la motivación es el aspecto fundamental en la búsqueda de una mayor eficiencia y calidad de la atención de enfermería

prestada, junto con la satisfacción de los trabajadores. En la práctica gerencial de enfermería, se hace necesario utilizar la pesquisa de clima organizacional, considerado como la búsqueda de posibilidades en el desarrollo de líneas sensibles y racionales a la política y modelo de gestión de las personas. Cuanto a las personas promoverá oportunidades para sugerir cambios y elevar la autoestima, con consecuencias positivas en la productividad y calidad del trabajo resultante de la satisfacción personal y profesional.

¹ Enfermera. Profesor Adjunto de la Escuela de Enfermería de la Universidad Federal de Goiás. Goiânia/Goiás. Email: aqueiroz@fen.ufg.br