

EL PSICÓLOGO COMO MEDIADOR Y LA REFORMA LABORAL

Maria Catalina Figueroa, Diana Maritza Álvarez

Universidad de la sabana, Chía Cundinamarca

Resumen

Con el inicio de las reformas laborales se comenzó desmontar muchos derechos que tenían los trabajadores, a reducir sus oportunidades y a convertirlos en personas inconformes con la retribución recibida por el prestamos de sus servicio, como consecuencia la motivación de los empleados y el clima de las organizaciones se vio afectado, perjudicando a su vez el desempeño individual el cual trae consecuencias negativas a nivel organizacional, es aquí donde el psicólogo se convierte en una pieza clave en la construcción de un cambio, siendo un mediador y trabajando el clima organizacional y el empoderamiento en pro de encontrar beneficios tanto para el empleado como para la organización, en busca de un mejoramiento organizacional que ayude a la construcción de un país cada vez mejor.

Palabras claves: Motivación, Organización, Empoderamiento, Desempeño

Abstract

Since the momento that the lawyers of CST chances, and the employees lost a lot of benefits, the motivation and the climate in the organizations were affected, as a consequences the perfomance of employees and many organizations decrease. In this point is where the psichologist can help and interview, in order to the employees and the organizations can found positive aspects where can be benefits workers and enterprises in order to a organizational improvement the performance and the development a best country can be possible.

Keys words: Motivation, Organization, Empowerment, Performance

El Psicólogo Mediador y la Reforma Laboral

El código sustantivo del trabajo con todos los cambios realizados, como la última reforma laboral, beneficia al empleado o es una mentalidad de no globalización del trabajador, deducido a inconformismo, en donde hace que se afecte el clima organizacional, haciendo necesario el papel del psicólogo como mediador frente a estas dos partes, requiriendo la utilización de estrategias en pro de un buen clima laboral, con base en la gestión para el desarrollo humano de la organización, que se puedan utilizar en una empresa privada, y como hacer que se logre un beneficio tanto al crecimiento de la empresa, como el crecimiento de la vida laboral del trabajador. Como relevancia actual del tema se encuentra la versión de tres fuerzas de poder; Gobierno o Ministerio, Empresa y Sindicato, donde cada una de ellas tiene puntos de vista distintos frente a cuatro tópicos específicos de la reforma laboral que pueden afectar el clima laboral. Es acá donde se buscará el Identificar algunos de los derechos y deberes del empleador y el empleado planteado por el código sustantivo del trabajo, y contrastarlo con algunas de las últimas reformas que se ejercen actualmente en las empresas, identificando posibles consecuencias que afecten el clima laboral de la organización y que se hace necesaria la labor del psicólogo en la gestión del talento humano o bienestar institucional, mostrando la importancia de trabajar el clima laboral para manejar el inconformismo frente éstas reformas en las organizaciones del sector privado. Para esto será necesario ubicar algunos aspectos de la reforma laboral que afecten el clima organizacional comparando con artículos que muestren las posiciones antes de ser reformados desde las tres fuerzas de poder Ministerio (regido por el Gobierno), Empresa y Sindicato. Mostrar lo que abarca una estrategia de gestión humana que se especialice en la temática de clima organizacional, como herramienta frente al inconformismo presentado por los trabajadores como consecuencias de la reforma laboral. Resaltar la importancia de ser conscientes de

utilizar herramientas más cómodas a la hora de la contratación, en donde el psicólogo realice el papel de filtro, siendo lo suficientemente eficiente para buscar los perfiles profesionales que el empleador necesita y a la vez lo suficientemente humano para atender a los aspirantes con rapidez y cortesía teniendo en cuenta las modalidades de contrato que hoy en día se observan en Colombia, como iniciación, en la gestión del clima laboral partiendo de la transparencia.

Por medio de éste artículo se busca justificar la importancia de algunos cambios ocurridos en el código laboral Colombiano que son fundamentales para identificar las causas de discordancia entre los beneficios “ideales” y los beneficios “reales” que pueden llegar a obtener tanto los trabajadores como los empleadores, generando insatisfacción y bajo desempeño de los trabajadores afectando el clima organizacional, siendo aquí el punto donde el psicólogo puede lograr una intervención como antídoto frente a un área más específica de la situación actual del país. Con la investigación realizada, se buscará encontrar los beneficios que el código tiene para el trabajador o por el contrario comprobar que el código no beneficia al mismo como se espera, a su vez se buscará plantear alguna estrategia de fortalecimiento laboral, en donde se pueda vincular este contexto de insatisfacción por sentirse desprotegidos por la ley, en una cultura colombiana.

Todo esto se justificará con las opiniones de tres fuerzas de poder laborales a las que se enfrenta el país (Gobierno o Ministerio, empresa, y sindicato) y con base en estos enfoques se tomarán modelos de clima laboral que se ajusten a la problemática, con el fin de que el psicólogo, logre intervenir para lograr algún tipo de cambio que beneficie tanto al empleador como al empleado, afectados en el ámbito laboral Colombiano.

A su vez se quiere mostrar que el psicólogo debe ser abierto a lo que ocurre a su alrededor alineándose con el contexto, ya que; las normas que nos rige (el derecho), lo que nos permite

actuar, desempeñarnos como empresa en el mercado (economía), saber como nos están dirigiendo (administración), lo que tenemos y no tenemos para actuar (contabilidad) y hasta algún punto central en el que se ve marcado el trabajo del gobierno (seguridad social), nos permite movernos y realmente utilizar lo que sabemos como profesionales, a fin de lograr un beneficio para las personas y la sociedad, esto se espera mostrar a través del artículo.

Para entender la evolución de este artículo se empezará con una introducción sobre el código sustantivo del trabajo y algunos comentarios acerca de lo que se enfrenta hoy nuestro país frente a las dos temáticas (empleo y CST)

El Estado debe intervenir en todo tipo de proceso o regulación tanto económica como social, que de una u otra forma, interviene en la dignidad del hombre, El trabajo, cualquiera que sea: intelectual o material, independiente o subordinado, remunerado o gratuito, no solamente interesa la dignidad del hombre sino contribuye a construirla. “El trabajo dignifica al hombre, es su más trascendental proyección”

A raíz de la revolución industrial por el desequilibrio presentado en las relaciones laborales entre empleador y empleado, fue necesario la creación de normas y leyes que sirvieran como mediadoras frente a los problemas laborales presentados en esta época, como resultado surgió el código sustantivo del trabajo(CST), donde la finalidad primordial es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Por medio del trabajo, las personas buscan su subsistencia bien sea en condición de empleadores o de trabajadores. Es así como a ninguna persona debe desconocer cuáles son los derechos y cuáles las obligaciones que conlleva la prestación de un servicio personal a un empleador, bajo la continuada subordinación o dependencia y mediante una remuneración (art. 23 del C.S.T.).

El art. 25 de la Constitución Política del país, consagra que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

La ley laboral en Colombia y en el mundo es una ley proteccionista a pesar de que no se vea así, que busca apoyar y favorecer al trabajador, porque es la parte débil de la relación laboral; las leyes laborales han servido para mantener un mínimo de derechos, es por esto que cuando las empresas se convierten en explotadoras y les niegan a los trabajadores o desconocen sus derechos es cuando éste debe ir ante un juez requiriendo sus derechos mínimos. Lo bueno de la ley laboral es que le sirve como punto de referencia al empleador, diciéndole usted mínimo debe pagar un salario y otorgar ciertos derechos y máximo puede exigir una jornada de trabajo, unos resultados. Por tanto es un punto de referencia y una manera de mantener un equilibrio, evitando que se explote al trabajador, que se le mire como un ser humano que tiene sentimientos, que se cansa, que tiene problemas y no como una máquina que únicamente produce resultados. Entonces el código sustantivo del trabajo sirve para decirle al trabajador y al empleador, no se deje y no abuse, porque hay una ley que protege al trabajador.

Pero sin embargo para los trabajadores las reformas laborales han sido un recorte a los derechos que tenían, por eso hoy en día ellos pierden más espacio, durante los últimos veinte años, ellos habían conquistado el pago de dominicales, los festivos, el pago de recargo nocturnos, de horas extras, de prestaciones extralegales, indemnizaciones, y la estabilidad laboral teniendo en cuenta que antes no podía haber contratos a termino fijo sino mínimo de un año, ahora puede haber contrato termino fijo mínimo a un mes por el tiempo que quiera el empleador; por tanto las consecuencias para los trabajadores hoy en día son negativas todo el tiempo. Se puede decir que desde los años 60´s a los años 80´s, los trabajadores

“conquistaron”, consiguieron muchas prerrogativas y beneficios, logrando una cantidad de derechos para sus relaciones laborales, pero con el comienzo de la ley 50 del 90 empezaron a cortarlos, se creó el salario integral, después la cesantía ya dejó de ser retroactiva, vinieron otras reformas en donde la jornada del trabajo empezó a reglamentarse y la última reforma la ley 7, 8 y 9 del 2003 redujo notoriamente por no decir que acabó con las horas extras, acabó con los recargos nocturnos, bajó la tabla de indemnizaciones y limitó la duración de los contratos de trabajo. Todo esto nos dice que los trabajadores, de lo que han ganado los últimos veinte años, en los últimos cinco años lo han perdido todo. Escasamente un trabajador hoy en día recibe su salario, las primas legales, las cesantías y unos intereses sobre cesantías, si lo llegan a despedir tiene derecho a una indemnización que es la mitad de lo que ganaba el año pasado de indemnización, hoy en día todo está reducido al mínimo; todo lo de seguridad social ya no es problema de las empresas sino que cada uno está obligado a afiliarse para salir, para pedir viajes, para riesgos profesionales en una entidad de seguridad social, en donde eso ya no es problema de los empleadores, pues ellos sólo le pagan al trabajador su salario, su prima de junio, su prima de diciembre, las cesantías y los intereses anticipados; todo lo demás es seguridad social.

En Colombia quien hace las reformas laborales es el Gobierno, el Ministerio del trabajo; es decir el Ministerio presenta ante el congreso un proyecto de ley, el congreso que es el cuerpo legislativo encargado de dictar todas las leyes en Colombia, acepta o aprueba los proyectos que le presenta el Gobierno a través del Ministerio de trabajo, sin embargo cuando el Gobierno quiere hacer una reforma pone unos motivos ej; que se va a crear más empleo, se van a mejorar las condiciones de los trabajadores, disminuir pagos laborales o bajar las indemnizaciones para que haya más empleo. La mayoría de las veces están guiados bajo la premisa “el Ministerio de Trabajo va a crear más empleo, para eso será necesario realizar una reforma laboral”, se mira después de una reforma y los resultados no muestran lo que se

ofrece. Mientras el sindicalismo dice que Colombia es un país dependiente, un país satélite gobernado por el imperialismo, por el Banco Mundial, por las entidades de crédito mundial que nos ponen condiciones para prestarnos plata; el Gobierno dice que busca la manera de suavizar las exigencias para que los empleadores puedan tener mas trabajadores, entonces hace mas corta la jornada laboral, se permite que haya trabajadores informales, y con ese argumento a los trabajadores cada día le disminuyen mas sus derechos y pierden mucho espacio, pero a final no resulta ni lo uno ni lo otro.

Por tanto del CST hay ciertos aspectos que pueden ser causal de discordia, produciendo contrariedad en los trabajadores afectando el rendimiento laboral y a su vez ocasionando un mal clima laboral, requiriendo el trabajo del psicólogo frente éste aspectos; pero para poder introducirnos en el área de recursos humanos es importante antes especificar las principales causales de insatisfacción referente a las reformas laborales y atreverse a meter en las opiniones que puedan resaltar de tres fuerzas de poder como lo es “Gobierno – Ministerio o jueces laborales”, “empresa o empleadores” y “sindicato o empleados” frente a reformas como:

Se acordó extender la jornada laboral de 6 de la mañana a 10 de la noche sin que se genere recargo nocturno. En caso de que la jornada de trabajo se pacte por horas, el pago del salario sería en proporción a las horas trabajadas.

Lo que buscaba el Gobierno era que las empresas se vean en la obligación de crear dos turnos y así generar más empleo. Así, el primer turno iría de 6 de la mañana a 2 de la tarde y el segundo, de 2 de la tarde a 10 de la noche. Concretamente, la meta es crear entre 480 mil y 500 mil nuevas oportunidades de trabajo para los Colombianos.

Sindicato: Este es el único país del mundo donde una ley cambia las leyes de la naturaleza, por decisión de la ley 7, 8 y 9 del 2003, en Colombia la jornada diurna empieza a las 6 a.m a 10 p.m, como quien dice aquí el día va en este espacio de tiempo. Significa que todos los

trabajadores que prestan servicios a la 6 de la noche hasta las 10 de la noche, no tienen recargo nocturno. Por tanto es malo por que su salario se bajó.

Empresas: Es oportuno porque se con esta reforma se está disminuyendo los costos laborales notablemente.

La jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de 48 semanales. En ningún caso podrán pactarse trabajo de horas extras.

Este es un tema históricamente permanente, es decir la jornada de ocho horas fue creado o aprobado, desde la OIT (Organización Internacional del Trabajo) más o menos desde los años 40; que dice de máxima jornada de trabajo 8 horas diarias y 48 horas semanales. Ahora la ley 50 del 90 le dice a los empleadores para que ustedes crean nuevas empresas ustedes podrán hacer jornadas de seis horas diarias, con esto pueden crear turnos dobles de trabajo. Se puede decir que si hay empresas que han aprovechado esta opción, porque a estos trabajadores no se les permite horas extras y este es un recargo económicamente costoso, puesto que un trabajador que trabaje 2 horas diarias extras empieza en el mes a ganar por lo menos un 20% más, en cambio a los que ya no se les permite trabajar horas extras van a ganar unicamente su salario, ya no tienen aumento salariales. Es decir los trabajadores hoy en día, no tienen recargo nocturno, ni horas extras; esta es una de las consecuencias de la reforma laboral, porque las empresas no han creado fuentes de trabajo.

Es muy frecuente entonces ver también en las empresas contratos por prestación de servicios, porque no hay prestaciones sociales, ni hay límites de jornadas, ni ninguna clase de horas extras, ni recargos nocturnos. (Se paga exclusivamente por el servicio o resultados).

Aunque la jornada de trabajo siempre ha sido de 48 horas semanales, solamente que ahora esa jornada, si se pasa de las 48 horas en casos especiales, previa autorización se paga horas extras.

Por otra parte hay otro tipo de trabajadores que se llaman de confianza, el que trabaja de jefe de personal, los que trabajan de jefes de divisiones, ellos no tienen límite de jornada (un gerente), ellos no cobran horas extras, no cobran jornada nocturna, porque son empleados de confianza y para ellos no hay límite de la jornada de trabajo, tienen el argumento económico es que “para eso tienen salarios superiores”.

El trabajo de dominicales y festivos será doble con recargo del 75% sobre el salario ordinario. Además se permite recibir un descanso remunerado o el pago en dinero por el día laborado.

Esto aplica en casos donde el trabajador preste el trabajo en dominicales de manera permanente la ley dice teniendo en cuenta a la gente que está metida en unas religiones cristianas, los hebreos, los israelíes que para ellos es un día sagrado, entonces se les permite que pasen el domingo al sábado y que escojan un día de la semana para tener un descanso compensatorio (es sólo para los trabajadores que trabajen de manera permanente el día domingo) tienen derecho a un descanso o a que les paguen en dinero el dominical que trabajaron; si es esporádico le dicen usted escoge un día de la semana para descansar.

Sigue existiendo el dominical triple, por trabajar el domingo se tiene derecho a que se le pague el triple del salario, la diferencia radica en que las partes pueden negociar si el día de descanso obligatorio es el sábado o es el domingo, pero radicalmente no hay un cambio de fondo ahí.

Pero se genera una discusión que es por trabajar durante toda la semana, se tiene derecho a un descanso el domingo; si se trabaja el domingo se tiene derecho a que lo paguen doble pero como traía uno por acabar la semana se vuelve triple, entonces todo depende de que las partes definan si el descanso obligatorio va a ser el sábado o el domingo. Sin embargo los que hacen cuentas dicen que ya no se va a pagar triple sino doble (sindicato), de todas maneras se sigue recargando porque una cosa es haberlo trabajado durante toda la semana por eso se tiene

derecho a un recargo, y otra cosa es si se trabajó ese día, es decir viene a ser un dominical doble ya no va a ser triple pero se sigue pagando recargo.

Cuando haya despido por terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 25 días de salario por cada año de servicio, y proporcional por fracciones de año. Antes, la indemnización era de 45 días por el primer año y de 15 del segundo al quinto año de trabajo.

Es decir la tabla de indemnizaciones se bajo, ya los trabajadores no reciben 45 sino 25 días, todo con el supuesto de generar más empleo

El contrato de trabajo que se celebre tendría una duración fija no mayor de dos años. En caso de ser indefinido, se aplicara de acuerdo al año en que inició el contrato y la legislación laboral de éste.

Entonces, un contrato de trabajo a termino fijo se puede prorrogar por el termino inicial máximo 3 veces, a la cuarta prorroga ya se prorroga por un año automáticamente y de aquí en adelante es por un año como mínimo.

Reforma pensional: Busca ante todo, que no haya pensiones de mas de 25 salarios, porque hay unos pensionados como los de ecopetrol, como los de la empresa de teléfonos de Bogotá, como los de telecom, muchas entidades oficiales especialmente que tienen pensiones desproporcionadas entonces el gobierno dice que no se tiene para pagar pensiones tan costosas, hay que bajarlas!!!. Todo esto lo ve bien los que no tienen pensión y los que están en unos niveles muy bajos, lo ven mal los que están recibiendo esas pensiones, los privilegiados. Entonces el gobierno como dice que no hay plata para pagar las pensiones empieza a acudir; a: hay que subir la edad, ya no van a pensionar a los colombianos a los 60 años sino a los 62 años, ya no se van a pensionar con 20 años de servicio sino con 25 años de servicio, y por último ya no van a ver pensiones de mas de 15 salarios mínimos. Lo que se está tratando es reducir el costo de las pensiones porque el presupuesto no alcanza. El gran

problema que se observa en este caso, es que una persona no estará en las mejores condiciones para la empresa a cierta edad, esto genera que las personas no tengan hasta la misma ilusión de llegar a pensionarse, generando malestar y hasta un llamado cansancio laboral deteriorando la misma labor que ni siquiera es producto de la edad, sino a la visión de calidad de vida de un futuro no muy prometedor y esto sin saber que tanto subirá la edad para pensionarse con más reglas o reformas.

Para sostener todo lo anterior se mostrará algunas pequeñas versiones de los tres estamentos antes mencionados (Gobierno, Empresa y trabajadores) durante la evolución de las reformas, tomado de el periódico El Tiempo. (Diciembre, de 2002).

El ministerio aseguraba que los cambios al régimen actual permitirían crear 500.000 empleos, y más específicamente Juan Luis Londoño frente a las críticas hablaba que los Colombianos no se habían tomado la tarea de leer esta reforma para criticarla “Ellos no entienden que el país ha evolucionado e insisten en seguir en los años 50, cuando la gente se levantaba a las nueve de la mañana y regresaba a las cinco de la tarde, mientras el ama de casa se iba a mercar en esas horas”. Artículo del El Tiempo (La reforma laboral no es una perversión” diciembre 08 de 2002.)

Por otra parte se encontraba Angelino Garzón, quien fue ministro de Trabajo del Gobierno anterior, que era uno de los abanderados de las críticas contra el proyecto de reforma laboral quien decía que el eje central de esta reforma laboral es la rebaja de los salarios a los trabajadores de más bajos ingresos, donde es evidente cuando se elimina el pago de horas extras, cuando la jornada laboral supera las 6:00 p.m. y se reduce el pago de dominicales por tanto que la reforma se hizo para favorecer a los empresarios, que van a tener un ahorro de más o menos \$4,5 billones.

Por otro lado al encontrar otro estamento se encuentra Luis Carlos Villegas, presidente de la Asociación Nacional de Industriales, Andi, "la orientación general de las dos reformas

presentadas por el Gobierno es la correcta". Agregando "Las iniciativas van en la dirección que el sector privado ha venido sosteniendo, y es la de vincular más colombianos a nuevos puestos de trabajo, porque hoy el único empleo que crece es el temporal y el subempleo o rebusque" artículo del periódico El Tiempo (Empieza el pulso por el 'apretón' laboral) Agosto 23 de 2002.

Encontrando en última instancia el ultimo sector y uno de los más importantes en donde el psicólogo puede llegar a intervenir "los trabajadores"

Según Julio Roberto Gómez, presidente de la Confederación General de Trabajadores Democráticos, Cgtd, ambas iniciativas están hechas a instancias del Fondo Monetario Internacional, FMI, porque desmejoran a los trabajadores. "Es exactamente el proyecto fraguado del año 2001 desde Washington por el FMI y nos parece que nuevamente el Gobierno se volvió a equivocar, en cuanto a distribuir pobreza, en vez de distribuir riqueza en el país. El empleo se genera, dijo Gómez, eliminando trámites, bajando las tasas de interés y los tributos, impulsando la construcción y el sector agropecuario, y protegiendo a la industria de los efectos de la apertura".

Artículo del periódico El Tiempo (Empieza el pulso por el 'apretón' laboral) Agosto 23 de 2002.

Todo lo anterior permite llegar al punto más importante para el trabajo del psicólogo, como mediador entre dos partes (empresa y empleado), si como profesionales encargados del recurso humano de un país tan presionado por diferentes factores, nos quedamos con lo superficial de unas estrategias en las que la mayoría son de otros países, sin ser conscientes que realmente hay que extrapolar ciertas fuentes de información, pero adaptándolas a nuestro contexto es decir mirando bajo qué circunstancias, leyes o reglas; no lograremos encontrar una solución que realmente beneficie el ámbito laboral, por esto es necesario indagar no sólo leyes, también la economía del país, la violencia, educación etc, para poder realmente ser

parte de los trabajadores, y así lograr entenderlos y con criterio darles alternativas de solución como el compromiso con su país, con su empresa y consigo mismo.

Como hablar claro es un principio básico en este artículo y mejor aún puede ser el inicio de una relación en pro de algo productivo; el psicólogo puede como primera medida decirle al trabajador sobre las condiciones laborales de la empresa, y que comparen si vale la pena tener esto o no tener nada (extremos) y mostrarle la importancia de observar que en la empresa por lo menos hay un respeto de las normas laborales en los mínimos (al trabajador se le paga su salario cumplidamente, se le pagan sus prestaciones sociales oportunamente, al trabajador se les dan sus vacaciones) cumpliendo con todos los derechos que la ley le otorga.

Es bueno tener preciso que aunque los derechos de los empleados han sido reducidos, hoy en día hay empresas que todavía mantienen unos regímenes laborales convenientes y favorables para los trabajadores; como también hay empresas que los están entrando por cooperativas, por outsourcing, por arrendamiento, por contrato de prestación de servicios. Por tanto lo importante de ver es que los empleados son privilegiados porque están vinculados por contrato de trabajo, la mitad de la gente está por contrato de prestación de servicios y ellos no tienen prestaciones sociales de ninguna naturaleza. Es bueno mostrarle a los empleados que frente a esta realidad y a esta circunstancias lo más importante, es que ellos están creando empresa y están creando país, su presencia es importante para la empresa, ellos están colaborando para que esto se sostenga, se desarrolle y tenga futuro, en la medida que sean leales, eficientes y sean productivos la empresa va a ser así mismo mas productiva, eficiente y va a mejorar su futuro. “Lo importante es no trabajar simplemente para resolver un problema individual personal sino pensando que nosotros somos parte integrante de una organización y del buen desempeño que tengamos nosotros, depende que la empresa vaya a tener mejores resultados” Aquí es donde el psicólogo entra a tomar partido, porque el área técnica quiere producción y quiere resultados, el administrador quiere orden, quiere

decisiones, organización y una disciplina, el área de recurso humano o el psicólogo debe estar apoyando a los trabajadores, hablarles que la empresa está velando por ellos, por su familia, mostrándole que la empresa está tratando de integrarlo socialmente de hacerlo sentir como una persona, el trabajador tiene unas metas técnicas pero también tiene un espacio para él y su familia; todo esto con el fin de que la empresa se integre a la familia y la familia se integre a la empresa.

La sensación de los trabajadores es un poco triste, porque de todas estas reformas no han conseguido nada, han perdido mucho, pero de pronto a un trabajador se le puede hablar del sistema de seguridad social que ha sido por lo menos en teoría bien intencionado, porque es mejorar la cobertura. Por tanto como razones sería, decirles a los trabajadores que agradezca que tienen trabajo, que está por contrato de trabajo porque hoy en día eso se está acabando; hablarles que están dentro de los grupos de los privilegiados vinculados laboralmente, vinculado a una empresa seria que tiene un respaldo y un prestigio, una imagen y que como consecuencia tiene una estabilidad laboral, en un país con tanto desempleo por tanto, se ha logrado vincular en una empresa más o menos ordenada, organizada y que tiene una serie de características y derechos laborales que por fuera no los conseguiría. Esto último se ve frío, pero real y si se habla con los pies en la tierra, se puede iniciar planes alcanzables, y al ver estrategias de motivación basados en lo real, hace que el psicólogo cuente con el inicio de una motivación, intrínseca de cada trabajador y trabajar sobre la base de ésta.

Todo lo anterior nos dirige a unos temas interesantes para el psicólogo “El clima organizacional”, motivación, ética en aspectos de selección de personal – reclutamiento, liderazgo y trabajo en equipo. Iniciaremos con algunos aspectos que se trabaja en el clima laboral y se tratará de relacionarlos en el contexto Colombiano basados en libros adquiridos durante la investigación; luego se dará una mini hipótesis de un aspecto clave en la motivación también tomado de un libro, Posteriormente se pasará a criterios personales sobre

la ética en la selección de personal teniendo en cuenta aspectos que nos dejó el Código Sustantivo del Trabajo (reformas); Además se mostrará la importancia del liderazgo o la proactividad alineado a una misión, y a su vez siendo generadores de una visión común logrando el beneficio a las dos partes (empleados y empresa) sustentado por tres artículos, de la revista “Gerente”; Finalizando se dará una conclusión e integración de todo lo anterior mostrando la importancia de trabajar clima organizacional, como antídoto frente a algunas de las inconformidades de nuestro contexto, y algunas consecuencias del no trabajo en éste aspecto.

El Clima Organizacional hace referencia a tener en cuenta las condiciones de trabajo que incluye cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo etc. El término “ambiente o entorno de trabajo” aparece así como complementario, casi sinónimo del de condiciones del trabajo. Por tanto el interés principal se centra en las consecuencias que tienen una serie de condiciones de trabajo sobre otro tipo de variables que pueden agruparse en tres bloques: la salud laboral, higiene y seguridad en el trabajo (CST) incluyendo el estrés y el bienestar psicológico; la satisfacción laboral y otra serie de experiencias resultantes el trabajo; y diversas conductas laborales que tiene una mayor o menor relación con el rendimiento de los trabajadores y de la organización en su conjunto. Hay diferentes aspectos que influyen en las condiciones de trabajo, pero diremos como muestra de la importancia del inicio de este artículo unas condiciones necesarias estipuladas en un capítulo de clima organizacional, para mostrar la importancia del averiguar sobre ello.

“Cabe mencionar las condiciones referidas hacia un clima laboral como: la relación laboral entre trabajadores y empleadores (contratación y empleo) y a su terminación,

incluyendo lo relacionado con la remuneración, las relaciones laborales, las condiciones temporales de la actividad laboral (duración, jornadas, turnos, horas extras, periodos vacacionales, etc), la modificación de las tareas encomendadas (movilidad funcional y geografía), las condiciones de seguridad y protección de la salud de los trabajadores etc”. (proporcionado por el Libro Tratado de Psicología del trabajo, pag 41).

Los psicólogos organizacionales han utilizado muy diversas variables para evaluar las percepciones de los ambientes laborales: indicadores de atributos del puesto, características de líder y proceso de liderazgo, procesos y características de los grupos de trabajo y variables referidas al interfaz entre los individuos y la organización (James y James, 1998, p 739) El último punto podríamos vincularlo con las reformas laborales generando posibles discordias o mal ambiente de los empleados hacia la organización. Una primera división de esas variables puede establecerse entre las que se refieren a descripciones sobre el entorno laboral y las que concierne a valoraciones y evaluaciones de ese ambiente; hay algunas expresiones específicas utilizadas en la investigación:

Deseo de claridad, armonía y justicia; como ejemplo introduciéndonos a lo principal del artículo, o para ser más exactos al contexto colombiano esta los diferentes comentarios en los pasillos de la empresa sobre el mal pago y el cómo cada vez la ley recae sobre la clase obrera, empobreciendo a la misma, mientras la clase dirigente o las mismas empresas ganan cada vez más “se ve un claro ejemplo del no empoderamiento hacia su trabajo, hacia su empresa, mostrando una gran brecha entre la empresa y el empleado, que puede influir en el desempeño y generar un mal ambiente ”

Desafío, independencia y responsabilidad; tiene que ver con el liderazgo, y el buen desempeño, pero que obviamente éste se ve deteriorado si existe deficiencia del punto anterior.

Facilitación en el trabajo, apoyo y reconocimiento; como ejemplo esto se puede ver afectado desde le inicio del trabajo, con la nueva modalidades de trabajo y también puede haber una clara influencia si existe debilidad en el primer punto (a).

Relaciones sociales cálidas y amistosas; donde sería un buen punto de apoyo en la elaboración hacia un buen clima laboral.

En prácticamente todos los casos, las relaciones sociales constituyen uno de los focos principales, ya sea a través de dimensiones llamadas apoyo, cohesión, relaciones con los compañeros, calidez o amistad. El grado de control sobre el trabajo y su reverso, la autonomía, son frecuentemente tomados en cuenta. Además de la actuación de los supervisores (que presentan una doble vertiente la relación más o menos personal y los aspectos más relacionados en las tareas de supervisión y control), pueden incluirse en este bloque aspectos más impersonales relacionados con la libertad en la actuación y con la estandarización de los comportamientos (claridad, respeto por las reglas, organización, etc.). Al menos otros tres bloques de dimensiones pueden ser identificados en gran número de estudios, si bien no de manera tan generalizada como, los tres bloques anteriores. Uno de ellos hace referencia a la estructura de las recompensas y la orientación hacia las mismas en el entorno laboral. Otro se refiere a diversos aspectos relacionados con la comunicación, la información y la toma de decisiones. Por último, toda una serie de modelos de clima laboral consideran dimensiones relacionadas con la innovación y la creatividad en el trabajo.

Hay nueve elementos importantes para el desarrollo del clima apropiado que pueden ser de gran importancia si los utilizamos como estrategia para luchar frente a la problemática de frustración que presentan los empleados en Colombia frente a la reforma laboral, adheriéndolos a la compañía con el fin de lograr mutuo y grandes resultados, jugando con estos elementos de acuerdo a la necesidad de cada uno de ellos, estos son;

1. Influencia: La influencia que se percibe y la influencia real, el grado hasta el cual los

empleados creen que pueden ejercer cierta influencia sobre las condiciones circundantes. La resistencia al cambio es mayor entre la gente que tiene un bajo sentido de la influencia, porque no tiene nada propio dentro del proceso, ni confianza en sí misma para hacer los cambios. Esa baja sensación de influencia no se limita a los niveles inferiores del organigrama. Algunos altos gerentes y muchos intermedios con frecuencia piensan que poseen menos influencia de la que deberían tener, dada su relativa posición en el organigrama de la compañía. A veces la gente se resiste al cambio sólo para ejercer la influencia que sí tienen. Comprende también la Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

Aquí lo importante o donde se debe empezar a trabajar es con los mismos gerentes o jefes; pues de ellos depende un buen liderazgo hacia una mentalidad abierta de cambio de buscar un aprendizaje organizacional, no únicamente resultados, de buscar beneficios reales para la empresa que sería ir hacia el involucramiento de los trabajadores, con el fin de llevarlos a una visión compartida y lograr cambiar la actitud de resultado, beneficio que sólo se ve a corto plazo pero con incertidumbre, mientras que con una visión compartida es a largo o mediano plazo pero bajo condiciones que brindan seguridad.

2. Responsabilidad: Significa estar dispuesto y ser capaz de asumir responsabilidad por hacer cosas bien desde la primera vez y dejar mejorar el ambiente. El que tiene la sensación de influir se siente cómodo aceptando responsabilidad. La gente con baja percepción de su propia influencia, especialmente en relación con los demás, es desconfiada, pues con frecuencia cree que se trata solamente de una manera de “inundar” con más trabajo. El nivel

de responsabilidad está íntimamente relacionado con el hecho de que el sistema gerencial está fomentando responsabilidad y confiabilidad. Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cual es su trabajo y cual es su función dentro de la organización.

3. Innovación: Es más un atributo de la compañía que personal. El nivel de innovación de una compañía tiene un impacto sobre la gente de la organización y el nivel de influencia que creen tener.

4. Deseo de cambiar las cosas: Para realizar el cambio es necesario que haya un sano nivel de insatisfacción con lo que existe, un deseo de cambiar y hacer mejor las cosas. Si la gente está completamente satisfecha con todo lo que la rodea, el impulso hacia el cambio y la mejora es limitado. Al mismo tiempo, si persiste el deseo de cambiar las cosas sin obtener respuesta durante mucho tiempo, se puede pasar de un nivel sano de descontento a la frustración. Cuando la gente ha cruzado la tenue línea divisoria entre la insatisfacción y la frustración, disminuye la probabilidad de un cambio constructivo. Muchas veces se necesita una crisis para que ocurra el cambio. Genera Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

5. Satisfacción: El mejor cambio no ocurre en una crisis, pero sí antes de presentarse una crisis. En realidad, el mejor cambio ocurre cuando la gente está “básicamente” satisfecha (las necesidades básicas de la gente, así como también sus necesidades básicas físicas y económicas”. Genera Recompensa: Corresponde a la percepción

de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

6. Trabajo en equipo: En donde la gente confía mutuamente y que puede trabajar en conjunto para hacer el trabajo. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización. Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

7. Visión común: La capacidad para compartir una imagen del futuro que se procura crear. La práctica de la visión compartida supone aptitudes para configurar “visiones del futuro” compartidas que propicien un compromiso genuino antes que mero acatamiento. Produciendo Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

8. Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la

comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evitan que se genere el conflicto.

9. Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Todos estos elementos de clima organizacional son básicos en el trabajo, para el empoderamiento de los trabajadores, para así lograr amortiguar las inconformidades frente a las reformas, y hacer de los supuestos un reto de acción de buenos resultados en el trabajo y en la empresa.

Siguiendo con los criterios ya establecidos anteriormente y partiendo de un buen desempeño de acción y ambiente (trabajador – empresa) surge el tema de la Motivación como reforzador frente al resultado hasta del mismo clima organizacional. Pero antes de empezar a hablar sobre este tópico se hablará de alguna hipótesis errónea que pueden llegar a afectar algo del trabajo del mismo psicólogo, pero que pueden ayudar en ampliar la visión frente a la influencia de la reforma laboral y la percepción que tienen hoy en día los colombianos de la motivación en su vida laboral, en donde como una alternativa frente a esta hipótesis es la labor de un psicólogo en una organización; por tanto se encuentra hipótesis como:

A mayor nivel de ingresos de los empleados, mayor posibilidad de conseguir motivación y compromiso en una organización. Mientras que como contradicción el psicólogo puede trabajar la motivación en procesos de liderazgo, con el estilo de empoderamiento, con el nivel de dirección.

Por tanto el reto de mantener motivado a cada ser humano que trabaja en una organización es una misión importante que contempla no sólo el apoyar y facilitar su gestión profesional, sino también el acompañar esta labor con posibilidades de educación y aprendizaje, con una

remuneración justa (en este caso y aunque los salarios sean bajos se encuentra por decirlo así dentro de los privilegiados versus a los desempleados), con valores y principios que guíen el comportamiento, con participación en los proyectos y decisiones que se gestan en la compañía, con el reconocimiento por los logros obtenidos, con un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a la familia y, especialmente, dando valor y sentido a lo que hace cada uno de los miembros de la empresa.

Una muestra de lo anterior es que el desarrollo empresarial nos ha llevado a comprender el gran impacto que tiene en los resultados de las organizaciones, el compromiso, el sentido de pertenencia y la mística que sienten quienes hacen parte de ellas. Esta percepción forma parte del reto de los líderes de hoy y que aquí llamamos motivación

Otro tema importante pero como postura que tenemos frente al tema, de lo que nos dejó el Código Sustantivo del Trabajo (reformas), y lo vivencial hasta el momento sin entrar al mundo laboral en forma; es la falta de ética o de funcionalidad en aspectos como selección de personal generando un referente vacío o sin forma por no decir “de lo peor”, a los nuevos trabajadores como a los que no lograron el trabajo o agentes externos, y estos últimos no por envidia, sino porque se presentan casos en los que a parte de acoger a un sinnúmero de personas para un cargo, les hacen presentar pruebas que realmente no tienen absolutamente nada que ver con lo que se espera para el cargo, haciéndoles perder plata y tiempo y así sea por medio de una empresa temporal, pero que por falta de “proactividad” del mismo psicólogo de la misma empresa solicitante haciéndoles ver la importancia del trato como quieren que se acerquen a los solicitantes, es decir, partiendo de la base humana e intentando hacer ver que el capital humano para los que quedan y los que no, son el engranaje o ficha clave para el proceso al logro de la finalidad de la misma empresa, además sin contar que todo lo anterior es un pre requisito de tan solo un tipo de contrato que a lo sumo durará dos

meses (contrato termino definido), y para completar estas situaciones es que al final alguien con palanca terminó siendo el elegido. Todo lo anterior denigra nuestra profesión, y hace que no haya solidez y confianza en la empresa, como también perjudica a cualquier proceso o estrategia de gestión que el psicólogo haga o proponga porque no hay congruencia de lo que es y de lo que se quiere hacer, sonando a “político Colombiano”. Pero al lograr cambiar este aspecto se llega al primer paso de transparencia e imán para lograr la efectiva pertenencia entre el trabajador y su empresa. Porque se deja de hablar de abuso para pasar a la seguridad de que realmente soy yo al que necesitan, por mis verdaderas capacidades, como también si hay transparencia en el área de recurso humano porque no creer en sus programas de gestión y bienestar, en las que por diversas maneras, han hecho cambiar la mentalidad de crítica frente al pago, jornadas laborales y horas extras por una mentalidad de ser parte de algo que le interesa las opiniones de cada trabajador convirtiendo la visión de cada persona en la realización y desarrollo a su vez en la visión de la misma empresa, llevando a compartir visiones para lograr una alineación total y generar excelentes resultados.

Partiendo de la basa que la célula es al ser humano, como es el cargo al sistema – empresa, surge entonces la necesidad de la búsqueda del empleado adecuado para el cargo, dándole la importancia que se merece al trabajador, desde que éste de también a la empresa eficiencia y eficacia, con una dosis de liderazgo y proactividad; por tanto todo esto genera que tanto los directivos de la empresa como el trabajador generen valor agregado a sus respectivas funciones, a sus interacciones y finalmente al desarrollo de la razón de ser de la empresa. Dentro de la búsqueda de material encontramos tres artículos importantes, de la revista Gerente frente a ésta temática inmersa en nuestra realidad: competencias, cambio, misión, etc.

“Hoy las ventajas competitivas se reducen al conocimiento, la tecnología – que es la aplicación del conocimiento – y la innovación – que es el talento aplicado al nuevo conocimiento.

Hoy, para ser competitivos y mantenerse competitivo, un país o una sociedad no sólo tienen que adquirir conocimiento, sino que también deben aprender cada vez a mayor velocidad y adaptarse rápidamente a los permanentes e innumerables cambios.

La educación volverá a ser un canal de movilidad social y la utopía del desarrollo dejará de ser un sueño a 100 años, para convertirse en realidad a 25 años. Sólo se requiere licencia para soñar. Definir una visión de largo plazo, compartirla, desplegarla y empezar ya. Y esta utopía sólo comenzará a hacerse realidad cuando las escuelas de los niños pobres de los países pobres tengan acceso a la misma información de las escuelas de países ricos. Cuando cambiemos paradigmas y entendamos que el mundo cambió y que el cambio está lleno de oportunidades”.

Todo esto esta dado hacia una visión global, pero que sin duda puede servir como un incentivo para los trabajadores que debe tener en cuenta el psicólogo para lograr la motivación de los empleados; es como una introducción de lo esperado del cargo, por más insignificante que éste se vea, buscar de él una oportunidad que aparentemente no se puede ver, pero que existe en la nueva realidad creada hacia un país que espera más aportes de innovación y energía, que si son manejados coherentes y transparentemente serán valorados a mediano o largo plazo, pero que será un valiosos grano de arena no sólo para la empresa sino para Colombia utilizando el patriotismo como camino y meta.

La empresa de hoy cuenta con ciertos criterios precisos de características conjuntas de dirección y empleados, que se ven claramente reflejados en éste otro artículo:

Las exigencias generadas por la globalización del mercado y los constantes avances tecnológicos, han hecho que hoy se hable de una nueva cultura del trabajo y de un perfil gerencial y laboral que en poco y nada se parece al de principios de la década de los 90's. Sin lugar a dudas, el ejecutivo moderno requiere de una serie de conocimientos y habilidades, acordes con los cambios que se han venido dando en los últimos años, los cuales, por demás, han ocurrido a una velocidad sin precedentes.

El gerente de hoy tiene que entender que de su labor depende el éxito de una compañía. Hay excepciones, es cierto, pero en términos generales, ya no es posible culpar a la coyuntura de todos los males de una empresa. De la labor del líder dependen los resultados. Es el directivo quien tiene que construir una empresa lo suficientemente fuerte, como para soportar las coyunturas de crisis y la vulnerabilidad de las variables económicas en un país como Colombia. Es en la gente en quien está centrada la ventaja competitiva. Al fin y al cabo, es el factor más difícil de copiar por parte de la competencia. Algo que no ocurre con la adquisición de tecnología, con el lanzamiento de un producto, con la compra de determinado activo. Y como las empresas saben eso, obviamente pelearán por contar con el mejor recurso.

Y al hablar de buen talento humano no sólo se habla del presidente o del gerente de una compañía. Los empleados tienen que entender que no pueden sentirse sólo “parte de un engranaje”, sino que tienen una misión particular y especial, para la cual están en determinado cargo. Tienen que entender que ahora sus superiores no esperan simplemente que conozcan y dominen su trabajo, cotidiano, sino que comprendan la misión de la compañía, que la conozcan, que trabajen para ayudarla a cumplir las metas de todas las áreas.

Asimismo, las compañías tienen que encontrar la manera de hacerlos sentir comprometidos, con estímulos de todo tipo a sabiendas de que el concepto “nadie es imprescindible” tiende a quedar revaluado. Un buen empleado podrá ser aprovechado por la competencia.

Hay mucho por hacer y un largo camino por recorrer. Aunque se ven unas luces de modernidad, el líder empresarial del siglo XXI no puede olvidar que sólo será exitoso si asume el papel de estrategia, constructor y conductor y que sus capacidades deberán orientarse hacia la sostenibilidad, flexibilidad y efectividad.

Cuando se habla del papel de estrategia, se habla de habilidad para interpretar la realidad y el entorno; de un ejecutivo visionario e innovador. En cuanto al rol de constructor, es quien crea interacciones y procesos que permiten la toma de decisiones orientadas al logro de la visión. Y el conductor es quien tiene la capacidad de lograr el consenso y compromiso del capital humano, mediante la comunicación y el liderazgo.

Todo lo anterior permite concluir que la tendencia hacia el gerente y/o empleado especializado se está acabando. Ahora prima el concepto de integralidad.

Hoy las compañías migran hacia estructuras muchos más planas y horizontales, donde los trabajadores, por tener mayores responsabilidades, son de perfil más exigente y tienen la capacidad de apoyarse en la tecnología para asumir el cargo de manera más integral.

Y sin duda el “boom” de las organizaciones de trabajar con gente joven, ha entrado en un proceso de revaluación. Al estilo de las grandes multinacionales, donde para ascender hay que tener una carrera, la tendencia se está inclinando más por la experiencia.

Otra características que no es normal para las empresas en Colombia, y que se tiende a implantar, en todos los cargos, es el trabajo en equipo, donde lo importante no es demostrar quien es el mejor, sino lograr unos objetivos comunes.

Igualmente importante es que todos los empleados dejen de pensar sólo en corto y mediano plazo y empiecen a planear hacia el largo plazo. Aunque, por supuesto inmediatez en un país como Colombia es fácil de comprender: se trata de un mercado donde la economía cambia cada día.

Otra de las circunstancias propias de la economía colombiana es que buena parte de ella está en manos de los llamados “titanes”, logrando insatisfacción a algunos pequeños empresarios.

A pesar de ello, lo importante será en adelante aprovechar las oportunidades y llegar con innovación y creatividad, utilizando las herramientas gerenciales que se tienen para acelerar el proceso de eficiencia al cual están llamados los ejecutivos nacionales.

Como nos dimos cuenta el trabajo del psicólogo no sólo es con los empleados, sino además con los directivos; mostrándoles la importancia o influencia positiva que ellos tienen, que vez de generar autoridad, se atrevan a ser líderes motivadores al cambio, ejerciendo persuasión para el compromiso, siendo estrategias en la unión con la realidad y el desarrollo de una visión compartida, para lograr un trabajo en equipo y así generar el crecimiento de la organización.

Como conclusión frente al tema desarrollado, teniendo en cuenta las ideas relevantes de nuestra revisión teórica, encontramos la necesidad de nuestras empresas colombianas por conectar que ayude a mostrar la realidad frente al trabajo y una estrategia que haga de cada integrante de una empresa, desde el gerente hasta el personal de servicios generales parte de un ambiente interesado por un aprendizaje organizacional, mas que de un país que ataca al uno y después al otro, tendiente siempre a favorecer al de mayor fuerza de poder, o a desfavorecer a las clases menos favorecidas. Todo lo anterior es cambiado una necesidad de estar en la empresa, ver en ella la realizadora de mis objetivos o metas sin valor económicamente pero acoge un gran valor personal donde conlleva a la amplitud hacia una inteligencia personal. Al retomar aspectos que influyen en el ambiente de una organización, como inconformidades con la reforma laboral y en general desaliento frente al código sustantivo del trabajo, que es el soporte frente a los derechos del empleado; genera la necesidad de entender realmente la realidad en que estamos y atrevernos a ser parte de la

mejoría en vez de la desdicha. Como consecuencia llega la necesidad de trabajar clima organizacional; este es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes; puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, reducción del pago de horas extras, aumento, disminución recargo nocturno, inestabilidad laboral, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro,

afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

Por tanto el trabajar en aspectos como: influencia, responsabilidad, innovación, deseo de cambiar las cosas, satisfacción, trabajo en equipo, visión común, conflicto, e identidad; especificados anteriormente, serán ingredientes efectivos, aplicables en nuestro contexto, para combatir la disminución del clima laboral generado por la insatisfacción que produce la reforma laboral, siendo ésta influencia directa y común de los trabajadores colombianos.

En Colombia existen al menos dos razones por las que la cultura es fundamental en el estudio de las organizaciones: la necesidad de crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos procesos culturales del país y con una clara definición de las estrategias de desarrollo para el mismo y la inclusión de la problemática cultural como una dimensión clave y específica en las investigaciones relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.

En consecuencia es innegable la necesidad de crear una cultura organizacional propia, ante la importancia estratégica que adquieren las actividades de investigación y desarrollo experimental para el crecimiento y autonomía de los países subdesarrollados, pues éstos no tienen forma de incorporarse ampliamente a la nueva revolución tecnológica en marcha si no generan capacidades endógenas de creatividad, selección de tecnologías, especialización de su propia producción de conocimientos e información y reflexión independientes acerca de sus problemas y de las capacidades disponibles para su solución.

Por tanto, debe reconocerse la función clave que cumple el ámbito cultural al elaborar y transmitir símbolos de identidad individual y social, así como al ser instrumento de análisis y comprensión que hace posible encontrar un sentido propio para la construcción de una

modernidad latinoamericana en momentos de crisis que llevan a cuestionar, en muchos casos, la modernidad occidental.

Referencias

- Cámara de Comercio de Bogotá, Foro de Presidentes Grupo de Soporte de tecnología de gestión; Testimonios de gestión humana; primera edición : julio de 1999
- Dan Ciampa; liderazgo industrial ; legis fondo editorial; 1998
- Arelly Caro Fernández; gestión humana: la imagen del servicio; Mc Graw Hill; 2001
- Cartilla laboral; Legis; 2004
- Código sustantivo del trabajo; Republica de Colombia; Ley 789 de 2002
- La quinta disciplina, Peter Senge, Ed Granica, Barcelona 1990
- Artículos del periódico EL TIEMPO; (La reforma laboral no es una perversión” diciembre 08 de 2002.) (Empieza el pulso por el ‘apretón’ laboral Agosto 23 de 2002.)
- Gerente colombia; nuevo trabajo; pag 38-40 Revista de colección N° 34, febrero de 2000.
- Gerente Colombia; ¿sirven los sindicatos? Pag 14. Revista de colección N°46 febrero 2001
- Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Hampton, R David. 1989. Administración. Mc Graw Hill.
- Koontz, Harold y Wihrich Heinz. 1988. Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill.
- Robbins, Stephen. 1999. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. 1998. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice may.