

## El sentir y el hacer organizacional<sup>4</sup>

El sentido de pertenencia y la cultura organizacional son factores claves para el desarrollo y la productividad laboral en las empresas. En épocas pasadas, los trabajadores se sentían a gusto con cualquier puesto, ya que contaban con un salario y algo medianamente estable, para mantenerse a sí mismos y a sus familias. Hoy en día, las personas buscan una mayor satisfacción con su trabajo, estar a gusto con su vida y sentirse necesitados y admirados en su puesto de trabajo. Esto lleva a que las empresas tengan la necesidad de buscar nuevos métodos, donde sus trabajadores se sientan parte de la empresa y deseen trabajar por ella.

El nivel de compromiso de los empleados se ve relacionado con su nivel de pertenencia hacia la organización. Según De León y Jiménez (2014), al tener un fuerte sentido de pertenencia hacia la empresa, le va a resultar más fácil al empleado adaptarse a las normas y adversidades del día a día. Así mismo, al sentirse a gusto y perteneciente, va a querer trabajar por la organización, y generar así, un impacto positivo en su desarrollo. Las empresas deben implementar diferentes alternativas que generen un ambiente de satisfacción y bienestar en sus empleados, para lograr que estos tengan mayor sentido de pertenencia.

Esto ha llevado a que diferentes empresas inviertan parte de su presupuesto en actividades sociales con los empleados, en regalos para sus hijos o en diferentes proyectos que generen agrado en los trabajadores. Según Maslow (1999), el ser humano tiene ciertas necesidades, entre ellas está la necesidad de pertenecer, de sentirse parte de su entorno. Al implementar las actividades mencionadas, un resultado indirecto será que las personas comiencen a sentir que pertenecen más a la organización, que los tienen en cuenta y que son importantes para ella y, de esta manera, satisfacen la necesidad mencionada. En el momento en el que esto se logra, el empleado va a sentir una mayor motivación para colaborar con la empresa y trabajar por la misma, mejorando así su desarrollo.

Por tanto, tener un empleado motivado será un activo de gran utilidad para una organización. El problema que se encuentra es cuando la motivación se viene dando por razones equivocadas. Dentro de este ámbito cabe agregar: relaciones con superiores, una recompensa por “*debajo de cuerda*” o cosas

---

<sup>4</sup> Documento elaborado en la asignatura Competencias Idiomáticas Básicas de la Facultad de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad de la Sabana, Chía-Cundinamarca, Colombia.

por el estilo. Hay una delgada línea entre el sentido de pertenencia y la obsesión, la cual se puede y se ha confundido en repetidas ocasiones. Se puede plantear que esto se viene dando, debido al mal manejo de las emociones, de los límites y de la separación entre el ámbito profesional y personal. Lastimosamente, esto lleva a que el sentido de pertenencia sea tan profundo, que se vuelve en una obsesión, que puede terminar afectando la vida cotidiana de la persona y llegar a acabarla.

Es decir: “Lo que inicialmente es un interés genuino por el trabajo, se llega a convertir en una obsesión despiadada y frenética por el ascenso laboral.” (Vázquez, Arredondo y Ramírez, 2017, p.5). Continuamente, día tras día, vemos cómo hogares se destruyen por esa obsesión laboral y por no saber cuándo parar. Esto lleva a que nos cuestionemos: ¿hasta dónde estamos dispuestos a ir por nuestro trabajo y hasta dónde es sano que lo hagamos? Es importante encontrar un balance entre ambas cosas, sentirse perteneciente a la empresa para tener la motivación de trabajar por ella, pero poner límites para poder llevar una vida personal y familiar aparte de la laboral.

Por otra parte, la cultura organizacional es un factor importante que lleva a una mayor productividad y competitividad por parte de la empresa. Según Cantillo y Daza (2011), la cultura organizacional es el espejo de esta, donde se evidencian los principios y valores de la empresa. En este ámbito se debe incluir la competitividad y la superación, para que sus empleados se apoderen de ello y, constantemente, estén en busca del progreso individual y organizacional. Al implementar esto en su cultura, los empleados y la organización van a lograr ser más competitivos en relación con otras empresas del sector, lo que va a generar que logren sobrevivir a través de los años. El hecho de tener una cultura organizacional que incluya los temas mencionados, ocasiona que los empleados tengan claro donde esta parada la empresa, hacia dónde está yendo y lo que la sostiene.

Adicionalmente, encontramos otro factor que influye en los empleados: el clima organizacional. Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), el clima organizacional es la suma del ambiente físico, social, las aptitudes personales de los empleados y el comportamiento de la organización. Al tener un lugar de trabajo ameno, sentirse cómodo con otros empleados, ver que a la empresa le está yendo bien y que se preocupan por sus empleados, la persona va a sentir bienestar y va a querer ser productivo para la empresa y, de manera indirecta, generarle un efecto positivo. Si las empresas logran que todos sus

empleados se sintieran a gusto en su puesto de trabajo, lograrían aumentar su productividad considerablemente y llevarían a un nivel de satisfacción mucho mayor.

Para finalizar, la importancia de los empleados en las organizaciones es completa, sin ellos las organizaciones difícilmente podrían funcionar. Ahí es donde se evidencia la importancia de invertirle tiempo y dinero al bienestar de los empleados. En un mundo globalizado como el de hoy, se necesita tener el apoyo y fidelidad de las personas que trabajan dentro de su organización y esto se logra incentivando el sentido de pertenencia. Las personas están buscando la felicidad y la satisfacción personal en su trabajo y que esto vaya de la mano con sus convicciones personales. En el momento en el que logran sentirse cómodos y a gusto con el clima organizacional, van a servirle a la empresa y van a llevar a que esta produzca más.

Hoy en día buscamos ser muy coherentes con lo que pensamos, decimos y hacemos. Los empleados de las diferentes organizaciones, generalmente buscan trabajar en una empresa que comparta sus principios y valores, en otras palabras, que tengan clara su cultura y la implementen en el día a día. En este mundo que va cambiando cada vez más rápido, las habilidades blandas van adquiriendo mayor poder. El sentido de pertenencia, el bienestar, la cultura y el clima organizacional son factores que llevan a las personas a sentirse a gusto y a poner de su parte para volver la actividad laboral más agradable y de cierta forma, disfrutarla. Esto tiene una implicación directa en la competitividad y el desarrollo laboral, ya que los empleados trabajan por aquello que quieren y valoran, y hacen uso de sus habilidades para obtener mejores resultados y aportar positivamente a la empresa.

Lastimosamente, los seres humanos tendemos a los extremos y es por esto que las empresas deben ser muy cuidadosas y conscientes de los riesgos de incentivar diferentes compromisos. Es muy positivo encontrar empleados comprometidos, felices y saludables, pero no es agradable cuando se lleva al extremo y la actividad laboral empieza a afectar la vida privada. Como todo en la vida, la respuesta está en el equilibrio, en saber manejar las diferentes situaciones, en encontrar motivación en el día a día y que esa motivación ayude a la empresa en la cual uno está trabajando a ser más productiva y competitiva.

**María Andrea Botero**  
**Colombia**



## Referencias

- Cantillo, E., y Daza, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas. Escenarios. Vol. 9 (núm. 1), pp. 18-23. Recuperado de: <https://cutt.ly/ywUGlo6>.
- Dávila De León, C., y Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de psicología. Vol.32 (núm. 2), pp. 272- 302. Recuperado de: <https://bit.ly/2mZqXZY>.
- Maslow, A.H. (1999). Motivación y personalidad. Díaz De Santos, S.A: Colombia.
- Salazar, J.G., Guerrero, J.C., Machado, Y.B., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. Vol. 20 (núm. 4), pp. 67-75. Recuperado de: <https://bit.ly/2c4zHIE>.
- Vázquez, Arredondo y Ramírez. (2017). La obsesión al trabajo. Una aproximación desde la impulsividad del sujeto de rendimiento. ACADEMO. Vol. 4 (núm. 1). Recuperado de: <https://bit.ly/2kXKxVO>

### La autora

Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad de la Sabana de Chía, Cundinamarca.  
**Correo:** mariabotal@unisabana.edu.co