

BENEFICIOS DE UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA



Presentado por:

YULIET PAOLA LOZANO JIMENEZ

Presentado a:

Profesor Francisco David Ortega Almonacid

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
BOGOTÁ, D.C. DICIEMBRE DE 2020

RESUMEN

En la actualidad las compañías se están preocupando por los factores que abarcan en la baja productividad y eficiencia de la organización, uno de ellos es el clima organizacional, el cual es un punto determinante en el comportamiento de los trabajadores, afectando así el desarrollo normal de sus actividades.

El clima organizacional nos ofrece estabilidad a las organizaciones, por medio la productividad y entrega de la gestión que se realiza del día a día en las actividades desempeñadas. Por lo tanto, en el mundo actual el clima organizacional ha tomado gran importancia, es por esto que vemos la necesidad de comprender los elementos que nos permiten en el desempeño de las personas, dando así evidencias en las dificultades que se encuentran en el empleado y su entorno. Los factores internos y externos de cada una de las organizaciones actúan como un indicador para así mantener un mejoramiento constante, según Chiang (2010) “Uno de los factores claves que puede influir en las percepciones de los empleados sobre participación es el clima organizacional” (Chiang, 2010, p. 114).

ABSTRACT

Currently, companies are worrying about the factors that include low productivity and efficiency of the organization, one of them is the organizational climate, which is a determining point in the behavior of workers, thus affecting the normal development of your activities.

The organizational climate offers stability to organizations, through productivity and delivery of the management that is carried out on a day-to-day basis in the activities carried out.

Therefore, in today's world the organizational climate has taken on great importance, which is why we see the need to understand the elements that allow us in the performance of people, thus giving evidence of the difficulties found in the employee and its environment. The internal and external factors of each of the organizations act as an indicator to maintain constant improvement, according to Chiang (2010) "One of the key factors that can influence employee perceptions about participation is the organizational climate" (Chiang, 2010, p. 114).

INTRODUCCION

La importancia del clima organizacional es un tema de interés, por lo tanto, se ha convertido en un elemento de relevante importancia estratégica, debido a una fortaleza que bien encaminada conduce a la organización hacia la expectativa empresarial.

En el presente ensayo se busca hacer una consulta en general de la importancia del clima organizacional en las empresas, exploración, características, lo más relevante a la influencia que tiene en la productividad laboral, los aspectos positivos y sus repercusiones en la empresa, con el fin de hacer evidente el tema en la realidad organizacional, así como los elementos y factores; pero de esta manera se hará una revisión de la medición del clima organizacional para generar estrategias que permitan mantener un ambiente laboral favorable y satisfactorio.

En la actualidad las organizaciones se encuentran en un ambiente de cambio constante, por este motivo la productividad juega un papel importante, y para lidiar con estos cambios las organizaciones se ven obligadas a mejorar continuamente su clima organizacional, contribuyendo así a la posición en el mercado y donde los empleados son considerados un aspecto muy importante en la organización.

El clima organizacional ha sido objeto de estudio por largo tiempo. A partir de 1951, autores tales como Lewin (1951), Argyris (1957), Halpin y Croft (1963), Forehand y Gilman (1964), Litwin y Stringer (1968), Tagiuri (1968), Dessler (1979), Flippo (1984), Brunet (1987), Reichers y Sneider (1990), entre otros, han estudiado el clima organizacional como característica del medio ambiente laboral que condiciona el comportamiento de los empleados dentro de la organización, se atribuye a Lewin el inicio de las investigaciones sobre Clima Organizacional desde 1939, (Lewin, Lippit y White, 1939). Aunque anteriormente a estos estudios existen antecedentes desde 1924

con los experimentos de Hawthorne de la fábrica de Western Electric basadas en la teoría de Taylor, donde se buscaba relación.

El clima organizacional, nos da un inicio de las dimensiones que caracterizan este tema, hay elementos que favorece el comportamiento y la productividad organizacional, influyendo de quienes lo integran, por consiguiente, su conocimiento proporciona una retroalimentación para el mejoramiento continuo de sus integrantes frente a su trabajo, la organización proporcionar un clima laboral óptimo para la obtención de resultados, y motivar al personal hacia la misión y visión de la organización.

Para promover un buen ambiente laboral, es necesario implementar estrategias que contagien de entusiasmo a los empleados y les brinden seguridad en momentos de incertidumbre.

MARCO TEORICO

El talento humano dentro de la organización, el entorno, las relaciones entre compañeros y superiores, la cercanía entre los clientes y proveedores, son componentes del clima organizacional, por lo tanto, se hace relevante conocer conceptos de diversos autores que han tratado el tema a lo largo del tiempo.

De acuerdo con Cameron y Quinn (2006), estos indicadores de efectividad representan lo que la gente valora en cuanto al desempeño de una organización, así como lo que se percibe como lo apropiado.

Pero las cuatro agrupaciones (Clan – Adhocracia – Jerarquía – Mercado), definen los principales valores sobre los cuales se realizan los juicios acerca de las organizaciones. “ Lo que resulta notable del modelo es que los cuadrantes representan premisas y definiciones opuestas o en competencia” (Hernández, 2008, pg 84)

Pero si hablamos de cultura jerárquica, de acuerdo con Cameron y Quinn (2006), la era moderna estuvo basada en el trabajo por el sociólogo Max Weber, quien estudió todo sobre las organizaciones en el siglo veinte y durante ese tiempo las empresas producen bienes y servicios crecientemente para una compleja sociedad.

Dentro de la década de los años 50 Lewin (1951) “indicó la relevancia del clima al señalar que el comportamiento humano está influido por el “campo” psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona” (Olaz, 2013 p.4).

Pero de acuerdo a esta teoría de Lewin aporta y aclara sobre el comportamiento y la influencia que este tiene en el entorno y en las relaciones laborales.

Kurt Lewin en su teoría topológica de la personalidad realizó un modelo matemático para explicar el campo psicológico de la persona y empleó el concepto de campo, extraído de la física, para analizar y comprender la conducta humana. En la parte de lo psicológico se constituye la totalidad de hechos coexistentes e interdependientes. Los individuos se comportan

en un lineamiento psicológico de gran fuerza que determina su conducta. Este componente psicológico circunda a cada individuo y se llama espacio vital (life space), que es un espacio subjetivo o diferenciado, que está referido a la forma en como cada individuo percibe el mundo, sus metas, sus esperanzas, sus miedos y sus experiencias pasadas.

Pero además de tratar estos componentes subjetivos, tiene también aspectos objetivos como las condiciones ambientales físicas y sociales, que actúan limitando en lo psicológico. La percepción social (manera particular como el individuo interpreta las acciones, las intenciones de los otros individuos y las situaciones de la vida) en el cual abarcan este comportamiento. (Oliva, 2015 p.54)

Pero de acuerdo con los estudios de Argyris: “donde se hace especial énfasis en las relaciones interpersonales como determinantes principales del clima organizacional” (Bernal, 2014 p.10). Es decir que para entablar las relaciones interpersonales es el ambiente laboral, los ambientes de trabajo son de actividad grupal en el cual se llega a conocer las expectativas que se tienen de diferentes personalidades en el cual las relaciones interpersonales se crean y se mejora el comportamiento ambiental.

Halpin y Croft 1963, “han estudiado el clima organizacional como característica del medio ambiente laboral que condiciona el comportamiento de los empleados dentro de la organización” (Mendoza, 2015 p.60).

El clima organizacional representa, las percepciones que el integrante de una organización tiene, así mismo la opinión que se haya formado de ella, de sus características y en relación con:

Forehand y Von Gilmer en 1964, “lo definen por primera vez como el conjunto de características que describen a una organización y la distinguen de otras organizaciones; estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. (Rengifo, 2017, p. 380).

Por lo tanto, Likert, realiza una singular aportación al conjugar una interesante amalgama de elementos explicativos del clima laboral: métodos de mando; naturaleza de las fuerzas de motivación, comunicación, interacción; toma de decisiones; fijación de objetivos y directrices; procesos de control y todos aquellos aspectos referidos a la objetivación y perfeccionamiento de resultados. (Olaz, 2013 p.4)

Litwin y Stringer fueron los primeros en determinar que el clima organizacional comprendía nueve componentes: la estructura, la responsabilidad, o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto y la identificación con la organización. (Aruguelles, 2015 p.594).

Otro enfoque de Alvarez (2001), Segredo y Reyes (2004) y Mendez (2006) “definen el clima organizacional como el conjunto de características predominantes en el ambiente interno en que opera la organización, las cuales ejercen influencia sobre las conductas, creencia, valores y percepciones de las personas, determinando su comportamiento y sus niveles de satisfacción”. (Bernal, 2014 p.10). Por lo tanto, el clima organizacional es entendido como la apreciación que tienen cada persona de la empresa y la relación con su trabajo, el ambiente físico, es por ello que el ambiente laboral muchas veces es determinante en las relaciones interpersonales y el liderazgo.

El clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o institución en todos sus ámbitos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo; resulta un elemento clave para explicar el comportamiento humano en el trabajo. Las organizaciones con un clima organizacional deficiente tienen mayores dificultades para aspirar a ser mejores, puesto que su recurso más valioso se encuentra desintegrado, incomunicado, insatisfecho, preocupado y desmotivado. Es un requisito previo para cualquier esfuerzo de cambio (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

Toro (2001) “Define el clima organizacional como una variable independiente responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad”. (Mendoza, 2015 p.60).

La correlación del clima laboral en el desempeño y productividad es evidente, puesto que permite observar el estado actual de este, si es pertinente mejorarlo para así alcanzar las metas definidas por la empresa.

“El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos” (Serrano, 2014, p.121). Favoreciendo así el aumento de la productividad, bienestar y satisfacción de los miembros de la organización.

El ambiente laboral está directamente con las relaciones que se dan en lo profesional se desenvuelve, los valores tienen gran importancia en el ámbito laboral y personal dado que influyen en la conducta, en efecto, (Bernal, 2014 p.10) “La importancia de las relaciones humanas y otras variables de percepción, tales como las condiciones de trabajo, los sentimientos de los empleados, el sentido de pertenencia y los intereses colectivos, como factores determinantes de la productividad y de la satisfacción de los empleados, aspectos que, entre otros forman parte del clima organizacional”.

La clima organizacional repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sus comportamientos, dado que el comportamiento tiene como consecuencia para la organización, en el cual se identifica a la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Por un lado, la motivación se basa en experiencias de la vida de una persona, que afectan la persistencia, dirección e intensidad del esfuerzo que coloca en las acciones que realiza bajo algún motivo, ya sea por sugerencia externa o de un líder. La motivación se da en forma interna

en cada individuo. En la motivación laboral se consideran como factores influyentes la equidad en el sistema de promoción, las condiciones de trabajo, la calidad en la relación individuo supervisor, el trabajo en sí mismo, los salarios y beneficios (Modelo para motivar, 2015, p. 5) “La comunicación es una parte importante de la interacción, que puede elevar el nivel del capital social de su equipo, ayudando a compartir opiniones y a aumentar los sentimientos de conexión entre sus miembros” (Modelo para motivar, 2015, p. 5). Recompensa: Forma en la que los miembros de una organización sienten que son recompensados por el buen trabajo realizado.

Surge por el desacuerdo entre los empleados y por ende en los grupos laborales, ya sea por los métodos o procesos a llevar en un trabajo. Liderazgo: “Es una acción que tiene como finalidad influir en el comportamiento y la percepción de los empleados, teniendo como resultado conductas apropiadas, que generan bienestar laboral y un buen clima organizacional” (Modelo para motivar, 2015, p. 5).

“La satisfacción laboral puede definirse como una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo” (Arias, 2014, p.2). La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tienen un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general.

El clima laboral es fundamental en la organización, ya que funciona como una columna en las relaciones laborales, en consecuencia, permite el cumplimiento de metas, ya que la vida laboral será más amena y comprometida, y la armonía entre el equipo de trabajo y el sentido de pertenencia estará siempre presente.

Existen una importante línea de investigación e intervención que pone de relieve la importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos con rendimiento, productividad, ausentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de vida laboral, eficacia y eficiencia organizacional, etc. Así pues, el conocimiento y la actuación sobre el clima

laboral son importantes de cara a la planificación y al desarrollo organizacional. (Blanch, 2003, p.67).

El clima laboral es un indicador de la vida laboral de la empresa, y en general es importante analizarlo por los siguientes motivos:

- Se relaciona con los resultados finales: productividad, eficiencia, incremento de ventas y calidad del servicio.
- Influye en el desarrollo de los patrones de conducta del clima organizativo.
- Afecta directamente el rendimiento de los empleados y por ende de la organización.

La evaluación del clima organización aporta información para el mejoramiento continuo.

- Permite evidenciar los conflictos o insatisfacciones.
- Expone el inicio y el desarrollo de un cambio, permitiendo identificar los elementos específicos para así proceder.
- Muestra la prevención de los problemas.

“El clima, como resultado real o percibido es un determinante directo de las actitudes y expectativas de los empleados, que con su comportamiento laboral influyen decisivamente en el grado de competitividad de la empresa”. (Rubió, 2016, p.p. 104-109)

El clima organizacional es considerado en objetivos de una organización en el cual los individuos la integran, en el cual las motivaciones y el comportamiento en consecuencia con la organización. Pero según Méndez Álvarez, “El clima es un ambiente propio de la organización en el cual las condiciones va en el proceso de interacción social y la estructura organizacional en el cual están orientada a la creencia, la participación, la percepción y la actitud determinada en su comportamiento en un nivel de eficiencia o comportamiento”.

Al medir el clima organizacional las empresas son capaces de conocer las percepciones que tienen los empleados en las condiciones tanto físicas como emocionales que desarrollan sus

labores en el cual se identifican las áreas a mejorar y que permiten crear un ambiente laboral positivo e integral.

Un buen clima o mal clima organizacional, tendrá consecuencias positivas o negativas, tanto para el trabajador como para la empresa, por esta razón es de gran importancia evaluar el clima organizacional para lograr identificar las áreas clave y así lograr identificar hacia dónde va la organización y sus empleados, con el fin de cumplir con sus objetivos y metas, orientados siempre a lograr un buen desempeño.

Al obtener un clima favorable dentro de una organización se obtendrían resultados óptimos como: personal motivado y capacitado, relaciones laborales funcionales, mayor competitividad a través de la productividad obtenida, generando utilidades para su mantenimiento, crecimiento, bienestar social y económico, satisfaciendo las necesidades de los diferentes clientes tanto internos como externos, logrando obtener calidad en su totalidad.

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. Por lo tanto, evaluar las fuentes de conflicto, insatisfacción o de estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de los empleados hacia la compañía, es una de las principales razones por las que se debe analizar y diagnosticar el clima de trabajo en cualquier organización. (Brunet, 1992).

El clima organizacional en Colombia, es un tema que ha llegado con fuerza a las diferentes organizaciones, lo cual se ve reflejado en el interés constante, de éstas, por su medición e intervención constante. Esto, debido al impacto que tiene el clima en los diferentes procesos tales como la productividad, eficiencia, eficacia y calidad, criterios que facilitan un excelente desarrollo organizacional (Toro, 1996; y estudios académicos y artículos como Paramo, P. (2004), Gómez, C. (2004).

CONCLUSIÓN

En conclusión, este ensayo determina que el clima organizacional resulta ser un tema de mucha importancia y una herramienta administrativa fundamentalmente en el desarrollo de los objetivos y metas propuestas, el clima organizacional permite proyectar un incremento en la productividad, pero también influye en la gestión de los cambios necesarios en las organizaciones para el mejoramiento continuo, como se dio a conocer el clima organizacional si repercute en la motivación y el comportamiento que tienen los miembros de una organización.

Se puede afirmar que el clima organizacional es un elemento dinámico que construye los grupos en las organizaciones, manteniendo un equilibrio satisfactorio entre el personal y la organización, de esta manera, la consulta efectuada permite demostrar que el clima organizacional y sus estudios son un punto de convergencia de los factores que afectan la productividad laboral y las relaciones en la organización, es así que a través de la implementación del clima organizacional se ha evidenciado un mejoramiento continuo en las empresas .

Se logró identificar los factores que constituyen el clima organizacional y la acción positiva o negativa que ejercen sobre la productividad, los factores que intervienen positivamente en la productividad se encuentran en un personal motivado, satisfecho en su lugar de trabajo, y donde se encuentran relaciones personales satisfactorias para todos los integrantes.

RECOMENDACIONES

Es de gran importancia mantener un clima laboral favorable, en todos sus aspectos y con cada uno de los integrantes de la organización, dado que este influye en los comportamientos de las personas, además de, mantener reuniones entre los directivos y empleados con el fin de conocer las percepciones del grupo, para así mantener un continuo mejoramiento.

La cultura organizacional, el conjunto de creencias y percepciones que tienen los empleados sobre la empresa y que define el tipo de relaciones que se establecen en la organización y la identidad de esta. Por lo tanto, si los empleados perciben que su empresa es un lugar en donde se desarrollan integralmente como seres humanos y reciben recompensas importantes para su vida, el desempeño será óptimo y el clima organizacional será satisfactorio para todos los empleados.

Entonces, la cultura organización se convierte en una ventaja competitiva para las empresas porque asegura en un mundo donde la competencia no solo se da entre empresas sino también entre los profesionales, una organización que busque el crecimiento del empleado como uno de sus pilares de la cultura organizacional, va a asegurar el compromiso y la lealtad de este.

Por lo cual, es necesario que las empresas empiecen a consolidar los procesos organizacionales basados en la cultura organizacional y pensados en el bienestar de los trabajadores. Un empleado con compromiso hacia la compañía es un empleado que da más de lo que esta espera en su desempeño, desencadenando en un cumplimiento de las metas en mayor nivel y un posicionamiento de la empresa en el mercado.

Para finalizar, las empresas deben entender que el mundo sigue cambiando y las organizaciones deben adaptarse a esto, pero la necesidad de darle la importancia debida al trabajador y generarle opción de bienestar nunca cambio desde la perspectiva de un clima organizacional y un desempeño laboral óptimos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, W. &. (diciembre de 2014, p.2). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un a pequeña empresa del sector privado. Ciencia & trabajo, 16(51), 2.
- Arguelles, R. C. (2015 p.594). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Revista Cubana de Salud Pública, 41(4), 593-602.
- Bernal, I. y. (10 de 2014 p.10). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios gerenciales (31), 8-19.
- Blanch, J. (2003, p.67). Teoría de las relaciones laborales. Barcelona: Editorial UOC.
- Cardona, D. &. (2 de junio de 2014 p.185). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales (30), 184-189.
- Chiang, M. &. (2010, p. 114). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid, España: Comillas.
- Davila, D. J. (2017 de 2017, pp. 21-53). usat.edu.pe. Recuperado el octubre de 2018, de usat repositorio de tesis: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1065>
- Frutis, M. (2015, pp. 15-19). scribd.com. Recuperado el octubre de 2018, de scribd: https://www.scribd.com/document_downloads/direct/260285441?extension=pdf&ft=1540265160<=1540268770&show_pdf=true&user_id=232271840&uahk=uC4bQfhNu4PKF9Tifipt66_Umnc
- García, M. &. (2016 p.5.). Definición de clima organizacional. Eumed.net. Recuperado el octubre de 2017, de www.eumed.net: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.ht
- Grueso, M. (2016 p.116). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos. (M. Grueso, Ed.) Bogota: Universidad del Rosario.

- León, M. D. (2013 pp.162 -164). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. Madrid, España: Paraninfo, SA.
- Manosalvas, C. M. (Enero - Junio de 2015, p.6). El clima organizacional y la satisfacción laboral: UN análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-ministrer (26), 5-15.
- Mendoza, I. G. (2015 p.60). Modelamiento estructural del perfil organizacional de una empresa mexicana de clase mundial del sector primario. Ciencias Administrativas. teoría y Praxis(1), 59-76.
- Modelo para motivar, l. y. (2015, p. 5). acofipapers.org. Recuperado el Septiembre de 2018, de Asociación colombiana de facultades de Ingeniería: <https://www.acofipapers.org/index.php/eiei2015/2015/paper/viewFile/1387/493>
- Olaz, A. (Enero, Febrero y Marzo de 2013 p.4). El Clima Laboral en cuestión. Revista de Ciencias Sociales (56), pag.1-26.
- Oliva, M. (Julio - diciembre de 2015 p.54). Aportaciones teóricas de kart Lewin al aprendizaje y la investigación socio-educativa. ARJE. Revista de Posgrados, 9(17), 48-64.
- Peña, R. D. (Noviembre- Diciembre de 2015 p.529). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. Salud Publica de México, 57(6),528 - 536.
- Rengifo, M. R. (Abril-Junio de 2017, p. 380). El clima laboral y su influencia sobre el aprendizaje de los médicos residentes en anestesiología. Revista mexicana de anestesiología, 40, 380-382.
- Rubió, T. (2016, p.p. 104-109). Recursos humanos. Barcelona, España: Octaedro, s.l.