

EL CLIMA ORGANIZACIONAL UN FACTOR IMPRESCINDIBLE PARA HALLAR EL
ÉXITO DE LAS EMPRESAS
ENSAYO

HENRY ARMANDO PERDOMO LOPEZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTA, ABRIL DE 2015

EL CLIMA ORGANIZACIONAL UN FACTOR IMPRESCINDIBLE PARA HALLAR EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS

Introducción

El Recurso Humano, es el principal aspecto de cuidar en una organización , su Clima Organizacional, requiere de retener en la mente su concepto, desde el grado de satisfacción o insatisfacción proporcionado por cada uno de los miembros de la empresa, donde ese clima deviene del medio ambiente de trabajo, al igual que se relaciona con las distintas personalidades unas de caracteres positivos que son pacíficas, viendo las cosas con amor, del lado amable, con cimientos de valores que fortalecen las buenas relaciones en el grupo y la disponibilidad de trabajar con mayor ganas; otras por el contrario son opuestas, manejan el lado negativo , se tornan arrogantes, autoritarias , que indisponen a todo momento el trabajo de los demás compañeros.

Esta situación es frecuente y no se escapa de lo normal, pues trabajar con personas de distintos procederes es difícil.

De otra parte, es común que en una empresa u organización surjan conflictos, que se suceda una serie de espacios comunicativos mal orientados, en el que se tergiversan o se cambie la intención de la conversación , entonces, es cuando se aumentan los conflictos y se deteriora el ambiente laboral.

Entonces, es importante resaltar que el trabajo en equipo conduce al control de las emociones, a que se fortalezcan la convivencia y se dé mayor productividad en el campo laboral, por eso es evidente que el equipo debe estar bien coordinado por su administrador, gerente, o principal representante en la empresa. Al igual realizar una

medición periódica al clima organizacional, a través de cuestionarios, o por internet, entre otros elementos, en el interior de las conversaciones entre los miembros, en las herramientas de trabajo, en el liderazgo, y de otros aspectos que afloran en el equipo de trabajo donde es imprescindible la motivación como principio de la administración para hallar un sentido de mayor compromiso entre sus integrantes que en definitiva nos lleva al éxito tanto laboral como personal.

Lo anterior en cuanto al tema del Clima Organizacional, ahora se analizará el Recurso Humano como Proceso, desde cinco dependencias contando desde una AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS, en el que se analizan las políticas y prácticas del personal del que se admiten sugerencias, por el cual se manejan y se controla este recurso tan incidente en la organización; así mismo LA INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS donde el objetivo es abastecer a la administración de los recursos humanos, como también; otro enfoque que se persigue es la ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS cuyo fin es la de convocar hacia la unidad, a la confraternidad del grupo de trabajo para ubicar al personal humano de acuerdo a sus capacidades, habilidades y talento; seguidamente, LA RETENCIÓN DE LOS RECURSOS, en el tratar de mantener vivo el recurso humano, valorarlo, motivarlo, utilizar estrategias para conservar su permanencia y como último recurso se halla el de DESARROLLO cuya función es capacitar a los miembros para un mejoramiento de las expectativas laborales, pretendiendo siempre establecer el recurso organizacional de la ubicación del cuerpo de trabajo y aumentar el potencial de desarrollo, con todos ellos, se estaría fortaleciendo la trayectoria de los agentes del organismo institucional.

Contrastando con lo expuesto, el tema del Recurso Humano como Talento, es concientizarnos de que la principal fuente de trabajo es la humana, aquí no valen máquinas, que reemplacen las cualidades, virtudes, habilidades, destrezas, fortalezas, etc., de las personas, además, del elemento competitivo del ser humano.

En este aspecto del Talento, deben hacerse informes y reportes de control de calidad, medios para inducir a los miembros de la entidad a que se den espacios para desarrollar el talento, focalizando a el compañero de al lado para brindarle la ayuda necesaria para que supere los obstáculos que le impiden sobresalir. Se debe transmitir voluntad de colaboración, de pensar que puedo hacer con la persona que tengo a mi lado, porque se es un grupo que amerita una equidad de sus condiciones humanas, es decir de su talento.

Se define en estos tres aspectos estudiados en cuanto al clima organizacional, Recursos Humanos como proceso, y Recursos Humanos como Talento, que pertenecen a la sección más significativa dentro de una organización que debe ser orientada, estimulada, conservada con las mejores proyecciones futuristas de las empresas, ya que de esta depende el porvenir de la misma.

Igualmente, el ensayo plantea un problema desde ¿Cuáles son las definiciones que describen al Clima Organizacional, qué relación tiene la gestión humana con esta y por qué tanta incidencia de este proceso en las empresas? A su vez embarga un objetivo general basado en Determinar la importancia del Clima Organizacional para las empresas. Además se ha de aclarar que como se tomaron definiciones, estas fueron extraídas como citas textuales y luego interpretadas por el autor del ensayo.

En este sentido, se plantean los componentes del ensayo a partir de un la Introducción como un preámbulo sobre la importancia de analizar el clima organizacional en las empresas y la estructura del documento planteamientos de los autores, unas Conclusiones que puntualizan cada postura conceptual y para cerrar, la Bibliografía que determina las fuentes o páginas investigadas.

Cuerpo del trabajo

Inicios del clima organizacional:

La conformación del Clima Organizacional Según Forehand y Gilmer(2011), el clima es “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman” Según Halpin y Crofts (2008), el clima organizacional pertenece a todo ese contexto de interacción directa o indirecta entre los empleados, por lo tanto puede generar un ambiente pesado, que al final se vuelve un obstáculos para las relaciones entre los miembros de la organización.

Escuelas de pensamiento que sustentan el Clima Organizacional:

De acuerdo con Bruner (2004) dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista.

Escuela Gestalt: es la que dispone de la percepción de los empleados frente al ambiente laboral. Por su parte cada sujeto actúa por lo que puede visualizar del entorno laboral convirtiéndose en un agente comportamental.

A diferencia de la Escuela Funcionalista: conserva la característica de que los miembros de la organización adquieran diferencias individuales, haciéndose más participes y activos definiendo a sí mismo el clima organizacional.

Métodos de Medición del Clima Laboral

Dentro de los instrumentos utilizados para medir el clima organizacional se hallan los cuestionarios estructurados de acuerdo a lo que se puede percibir en el ambiente, y donde se cuenta con la población objeto de estudio.

En este sentido, se tiene la necesidad de aplicar un análisis en el Clima Organizacional de las empresas en general, ya que es necesidad prioritaria para el progreso de las mismas, aunque existan diversos planteamientos que aseguran posiciones adversa, como por ejemplo la aseveración que hace Dessler (1979) agrega “no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo”, página 71. Esto indica una condición sin precisión del concepto de Clima Organizacional, pero que si le da relevancia al objeto de estudio desde la postura subjetiva de lo que alberga la situación para el trabajador.

Otra de las posiciones que describen el clima organizacional es la presentada por, Schein (citado por Davis, 1991) quien expresa, “el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros” página 62. Esta postura indica por su parte los elementos que interceden directamente con el entorno donde subyace la cultura organizacional, y que no ajena a los espacios reales de las empresas, pues, están inmersas en cada una de ellas.

Así mismo como un representante bastante creativo dentro del universo administrativo, se tiene a Chiavenato (1992), quien aseguró que “el Clima Organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización.”, página 73. Esta definición incluye e involucra a la psiquis humana bajo un medio de confort mediante la apreciación del clima organizacional.

Entonces, el clima organizacional es la base estructural de toda organización, es

decir, semejante a una base de concreto que soporta el peso de todo un edificio; pero que en la administración está orientada a la visión y al funcionamiento empresarial, que conllevan a proporcionar mejor productividad a las empresas, por ello es un producto tan relevante.

Cumpliendo con la lista de autores que se refieren al Clima Organizacional, se tiene a Seisdedos (1996), quien define al Clima Organizacional como el “conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos”. Entonces, posiciona al personal humano frente a sus propios espacios.

Entre tanto, Anzola (2003), enfatiza que “el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”. Página 62; lo que se refiere ya a la concepción e identificación personal de la empresa, es decir cómo el empleado concibe a su sitio de trabajo, y que también se consolida bajo un comportamiento grupal de las personas que laboran en una misma empresa, conllevando a mostrar grados de satisfacción o insatisfacción.

En concordancia con lo dicho surge otro autor, Méndez Álvarez, (2006) quien describe al Clima Organizacional “como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”.pág 73.

Esto implica una un estado determinante para el trabajador quien debe coordinar una interacción social y a su vez limitarse a la estructura organizacional de la empresa.

En definitiva, los estudios de clima permiten efectuar intervenciones certeras tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc.

Estos aspectos son importantes para tener un conocimiento interno de la entidad y su clima organizacional, permitiendo a los servidores canalizar sus opiniones a través de una herramienta oficial, así mismo obtener unos resultados que permitan hacer recomendaciones a la misma con el fin de mejorar la dinámicas funcionales de las empresas.

Teorías del clima organizacional

Frente a lo comentado, se adhieren una serie de teorías que han sido rebatidas entre los diversos autores y donde se halla la Teoría del Clima Organizacional de Likert; evaluada por Brunet (2004) quien expresa “que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa” página 74. Este replanteamiento hecho por Bruner conduce a que se tenga presente que el clima organizacional origina situaciones determinantes para el trabajador que implican el grado de satisfacción o insatisfacción laboral.

Así mismo, se puede observar que la teoría de Sistemas, Likert, también citado por Bruner, incluye la causa del sometimiento al trabajador deviene del comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que hacen que se hallan grupos de subordinados que se sientan mal en su entorno de trabajo, y por tal razón actúan incoherentemente mostrando su inconformidad, entonces estos expresan sus puntos de vista frente a la empresa.

Haciendo parte del grupo de teorías se halló Mateos Molinera, J. Francisco, 2006, sobre el “Absentismo Laboral, el cual hace a un lado el modelo de Taylor sobre un patrón productivo basado en el tiempo laboral y el rendimiento desde un sistema cuantificable a una concepción más concreta, favorable para el entorno organizacional a partir de la importancia de la inteligencia laboral dentro de un conocimiento más universal.

Entonces, en el panorama empresarial diversificado, se han desarrollado distintos trabajos respecto al absentismo entre ellos están:

- Jesús Santos Lacalle, Carlos Monforte y Rafael González Muñoz (2013), con su “Trabajo científico del celador y el acoso laboral, conductas humanas, y el Absentismo laboral”. No está exento de ideas interesantes a generalizar en los problemas de absentismo, si bien se centra el análisis en un colectivo del sector sanitario muy específico.

- “El absentismo en la construcción: una experiencia”. Editado en 1980 por la Federación de entidades Empresariales de la Construcción de Barcelona, ya ha quedado un poco desfasado por el tiempo transcurrido y además se centra en las particularidades de una ciudad y un sector de actividad hoy día en recesión.

- Rojo Rodón, María José, en el año 2011 redacta un trabajo “Absentismo laboral de la mujer en España” donde estudia la maternidad y las tareas domésticas con la relación laboral y el absentismo.

- César Rodríguez Gutiérrez, Juan Francisco Canal Domínguez, que en 2009 hacen un estudio sobre “El absentismo laboral en Asturias”, también muy centrado en la problemática de una región con las particularidades de un sector como la minería.

- Ana M^a Caro Pérez, Consuelo Villarrubia Martos, Miguel Ríos Romero, que en el

2004 estudiaron “El absentismo laboral en la función pública”. Aunque haya transcurrido unos años, está aún de actualidad porque hoy día se sigue estudiando la forma de aplicar las soluciones.

- Jordi Tous Pallarés en 2009 analiza “El comportamiento absentista y sus repercusiones en la calidad de vida y la calidad de servicio en el sector hotelero”. Analiza unos de los sectores más duros de actividad por la dificultad de conciliación de la vida laboral con la familiar de los trabajadores.

- Manuel González Alonso en el año 1982 lleva a cabo un “Estudio de absentismo laboral en Cantabria”, actualmente bastante desfasado.

- José María Zurrón Rodríguez en el año 2000 hace lo mismo pero para la Junta de Andalucía en su “Evaluación del absentismo laboral en la administración pública: el caso de la Junta de Andalucía “, hoy por hoy todavía muy útil por la falta de medidas aplicadas en la Administración.

-En 2011 el Programa de Salud para el Crecimiento, tercer programa plurianual de acción de la UE en el ámbito de la salud para el período 2014-2020 hizo una Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo para potenciar la salud como un potente motor de crecimiento económico.

- En el “Resumen Ejecutivo Contexto Económico”, programa nacional de reformas 2012 en España, con respecto al absentismo, se reformarán las condiciones de acceso y permanencia de la situación de incapacidad temporal de los funcionarios.

- En 2001, se editan unas Directrices Actividad Física UE Español en las que se establecen las bondades de la actividad física que aumenta el entusiasmo y el optimismo, disminuye el absentismo laboral, etc.

- Con ocasión de la 100 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se

celebra en Ginebra en Junio 2011, LAB/ADMIN se ha publicado un informe que presenta el desarrollo actual y los futuros retos de los diferentes sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo. Este informe resalta el aumento significativo de la ansiedad y las enfermedades cardiovasculares, así como una alta tasa de absentismo.

- En 2010, la OIT publica un documento “Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico”, en el que relaciona la mejora del absentismo con una vida sana respecto a la actividad física y la buena alimentación.

Los anteriores trabajos demuestran que el absentismo atribuye a la falta de conocimiento e inteligencia de los trabajadores para realizar sus actividades laborales en su diario quehacer.

También es importante llevar a colación dentro del tema clima organizacional los procesos de GESTIÓN HUMANA.

La Gestión Humana: hace parte de las diversas teorías dadas para aumentar la productividad de las empresas minimizando en esta forma los recursos invertidos en la misma. Así mismo se tildan como tendencias administrativas o procesos de cambio, como elemento esencial para mejorar el panorama productivo de la empresa. A la vez, este argumento teórico de la situación analítica de los procesos de administración del talento humano, deberá establecerse en teóricos clásicos de la Sociología y la Administración como Max Weber, Harry Abravanel, Geertz, Idalberto Chiavenato, Michael Porter, entre otros, quienes desde sus múltiples perspectivas y visiones han contribuido al estudio de la organización y de sus maneras de interactuar.

Según Mintzberg (1979), quien en su teoría propone emplear la comunicación como medio de fortalecimiento del talento humano, de forma general desde el modo directo, verbal y además particular en la organización, donde el ser humano es fuente

permanente del lenguaje que se inscribe hacia la construcción de la cultura en el proceso de instrucción propia para su desempeño en la organización

Por otro lado, según Bédard (2003), la "Gestión de Personal". Se centra en los procesos que van desde la selección hasta la desvinculación laboral y en los cuales parece no existir ningún tipo de humanización de la organización"pág. 98. Según Klisberg (1995), "se mira al hombre dentro de la organización desde una óptica puramente mecanicista y lo ubica solamente como un medio o una herramienta que sirve a los fines productivos de la organización y que puede ser descartado en cualquier momento. El hombre es sólo y únicamente un recurso para la producción". pág. 75.

De igual manera, Weber (1993), dese un enfoque burocrático de la sociedad, aportó al campo administrativo postulados en los cuales "el tipo puro ideal de sociedad y de organización era aquélla de carácter burocrático y la principal característica de éstos era la orientación de la acción social de los individuos y la racionalización de la organización social." Y entrega a la Sociología Comprensiva unos principios, reglas y normas compartidas por todos y de obligatorio cumplimiento. Al trasladar al campo administrativo y a la gestión humana la concepción de la burocracia de Weber, se evidencia la posibilidad de implementar una estrategia de gestión que permite legitimar el control sobre los empleados y este control, y según Perrow (1991), se convierte en el fundamento de la eficiencia organizativa.

Más adelante en nuestra era, Chiavenato (2002) define la gestión del recurso humano como: "El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las "personas" o Recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". En este mismo sentido, García y Casanueva (1999) se centran en la Gestión de Recursos Humanos más que en la gestión humana y afirman que la Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización, de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus

objetivos. Esta concepción (por demás reduccionista) de la gestión humana es ampliamente compartida por los Administradores y contribuye a centrar su atención en las personas como un recurso renovable, descartable y concreto dentro de la organización. Además de que, con base en ella, se introducen en el escenario administrativo una serie de pasos que deben seguirse de manera ordenada, coherente y lógica para asegurar el éxito de la gestión y desarrollar una estrategia de recursos humanos cuya pretensión es la tendencia a la generalización y la aplicabilidad en cualquier organización.

En Colombia, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) realizan un aporte en cuanto a los retos, tendencias y perspectivas de investigación en la gestión humana y determinan que, aunque la visión de la gestión humana sigue considerándose como reduccionista y se centra en las prácticas y sus resultados en la organización, ésta va más allá de la instrumentalización y cosificación del ser humano; lo que la convierte en un fenómeno complejo, en el que se conjugan al menos siete factores que inciden en su concepción, filosofía y prácticas, ellos son: características socio-político- económicas del momento histórico, concepción dominante sobre el ser humano, formas de organización del trabajo, concepción del trabajo, relaciones laborales, mercado laboral y las teorías de gestión dominantes. Esta concepción aporta un espectro mucho más amplio de lo que es la gestión humana y, por ende, de los aspectos que deben tenerse en cuenta en el momento de realizarla. Aquí se visiona un hombre que se encuentra inmerso en un momento histórico específico y en una organización con particularidades que la hacen diferente de las otras, pero que debe ser abordado de manera integral.

Estos mismos autores (2007) abordan las relaciones entre la modernización empresarial y la gestión humana en el país, y describen las características de las áreas de gestión humana, de las prácticas de recursos humanos, del mercado laboral y las relaciones laborales en concordancia con la gestión de los recursos humanos, y abordan la generación de conocimiento en Colombia, considerando las tres perspectivas más sobresalientes: la sociológica, la humanística y la estratégica, siendo desde esta última de donde se vincula el área de gestión humana y sus prácticas al logro de objetivos y metas estratégicas de la organización, en consideración de sus

activos intangibles como fuente de ventaja competitiva sostenible. Concluyendo, entre otros aspectos, que los escasos estudios sobre las prácticas de gestión humana en Colombia dan cuenta de una mayor integración entre las prácticas de recursos humanos y la estrategia empresarial en las empresas grandes y las medianas.

Desde esta misma perspectiva, Marín (2006) rescata la necesidad de realizar una gestión humana y administrativa conducente a atenuar la naturaleza instrumental que, a lo largo de los años, ha acompañado a la Administración y que comprenda al hombre desde una visión multiforme y compleja, donde se reconozca al sujeto humano dentro de la organización, y la gestión humana no sea la aplicación de contenidos vacíos de sentido y significado, sino una real comprensión del papel del ser humano en la organización.

Estos postulados cobran sentido también para Aktouf (1998) cuando afirma que la Administración debe dejar de ser tan mecanicista como lo ha sido y de considerar al ser humano como una máquina, pues el ser humano por su naturaleza misma, tiene siempre presente la necesidad de sentirse involucrado e implicado en lo que hace. Esto es, el ser humano es siempre un ser que necesita establecer un lazo psicológico con la actividad que desempeña, necesita ser reconocido y valorado como un ser integral y no simplemente como un engranaje más dentro del proceso de producción.

Estas y otras concepciones de la gestión humana y del ser humano en la organización, determinan las tendencias, perspectivas y acciones que se implementan cotidianamente en todas las empresas para realizar la administración efectiva y eficiente del personal. Todas ellas contienen en su interior "directrices" para administrar los procesos organizacionales en virtud de lograr la competitividad.

Tendencias de gestión humana

Según la Revista Tendencias en Ingeniería (2013) aporta: "Una tendencia puede conceptualizarse como una directriz o un direccionamiento colectivo que pretende lograr un fin también común. Es un punto de mira o de referencia hacia el cual avanzan muchas personas, hasta que se convierte en un eje central de la mirada colectiva. Este

concepto puede ser trasladado a la Administración, en la que, con los cambios que se operan a nivel mundial, surgen cada cierto tiempo diferentes conceptos que marcan la acción administrativa y gerencial y que guían las acciones de los administradores”

Pág23.

En la actualidad, y en lo que hace referencia a la gestión humana, la tendencia de gestionar lo humano y las prácticas que visibilizan esta tendencia tienen el propósito de incrementar la productividad y competitividad.

En este momento histórico se vienen imponiendo diferentes perspectivas teóricas que hablan de la gestión humana no sólo como un proceso necesario, sino como el centro mismo de la organización. Dentro de ellas se encuentran las teorías más actuales del diseño organizacional y de la psicología organizacional. Entre las primeras, cabe resaltar aquellas teorías que hablan de la relación existente entre el tamaño, el diseño de la organización (en términos de Daft 2012) y su cultura, lo que lleva directamente a una concepción del ser humano en el espacio laboral y de cómo debe ser "manejado" en la organización.

En este sentido, ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas. En los últimos años se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que hacen esfuerzos por identificarlo, tornando como referencia para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores externos y/o internos del área de gestión humana y lo desarrollo organizacional de cada empresa.

El estado del arte sobre clima organizacional muestra una variada gama de concepciones y metodologías que dependen de la visión de sus respectivos autores. La pluralidad de posiciones teóricas alrededor del concepto conduce a diversas interpretaciones y explicaciones sobre los factores y aspectos que influyen en la construcción del clima organizacional, dando paso a modelos de intervención en su mejoramiento.

Además, en algunos casos, el uso indiscriminado de técnicas (cuestionarios, encuestas), referenciadas de manera aislada sin el conocimiento de los modelos teóricos y metodologías que lo fundamentan, llevan a quienes las usan a una interpretación ambigua, situación que provoca esfuerzos fallidos en la intervención, tal y como lo explica el Clima Organizacional en Colombia el IMCOC: Un Método de Análisis para su Intervención, por Carlos Eduardo Méndez Álvarez. Facultad de Administración. Universidad del Rosario. Bogotá. D. C. 2006. Pág. 26.

El pasaje conceptual anterior hace una relación estrecha entre el Clima Organizacional, la Gestión Humana y las Tendencias de Gestión Humana, lo que indica que estos tres aspectos están estrechamente concatenados, pues si se evaluó el Clima Organizacional, también es imprescindible realizar una gestión humana y por ende el manejo de las tendencias.

Desde este proceso teórico surge un debate entre sus expositores, El clima organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones (Rodríguez, 1999).

Este aspecto logró vincular sus aportes conceptuales por cuanto el clima organizacional reside en la satisfacción o insatisfacción laboral, tal como lo menciona Bruner y otros, hace parte de los elementos psicológicos del entorno empresarial por el cual el trabajador expone su valoración de la empresa; igualmente el clima organizacional va en relación con la misión y la estructura organizacional de las empresas.

Así mismo las teorías del clima organizacional aparecen desde la Gestalt, cuyo principio se basa en la percepción dentro de la organización, esto implica, un transcurso de unificación a nivel de pensamiento, para mejorar las expectativas de los comportamientos del trabajador sobre la empresa.

Por su parte la Teoría Funcionalista proporciona una mirada distinta pues, pone de

claro al pensamiento y comportamiento de la persona sobre el ambiente que le circunda y las diferencias individuales.

En contraste con lo mencionado, la gestión humana está vinculada a los procesos para fortalecer el clima organizacional donde es la persona del recurso humano quien transforma el ámbito organizacional buscando el carácter competitivo de las empresas tal como lo expusieron Max Weber, Harry Abravanel, Geertz, entre otros.

Con relación a las Tendencias de Gestión Humana atribuye a las directrices grupales para perseguir un fin común.

Conclusión

En conclusión, el talento humano en el ámbito empresarial constituye la esencia de la organización, el motor y sistema dinámico de todos procesos productivos, mediante los cuales a la par que va cohesionándose, va dando vida a la construcción y perfilamiento de un ambiente laboral o clima organizacional basado en las potencialidades y competencias que cada empleado aporta a la organización y al trabajo en equipo, fusionando sus expectativas, percepciones, entre otros valores.

Por su parte, el Clima Organizacional, La Gestión Humana y Las Tendencias Humanas conforman un solo elemento dentro del talento humano de las empresas, que van encaminadas a fortalecer las organizaciones como tal, por eso son factores que deben estar presentes en un accionar permanente pues reflejan la vida para las empresas.

Respecto a las múltiples acepciones dichas sobre el clima organizacional donde apuntan a que es el “conjunto de características objetivas y relativamente permanentes de la organización, percibidas por los individuos pertenecientes a la organización, que sirven para darle una cierta personalidad y que influyen en el comportamiento y las actitudes de sus miembros”. O sea, que podemos entender el clima laboral como el

resultante de la percepción que los trabajadores construyen de una realidad objetiva que es el equipo o la organización, en la que viven y sienten la implicación y el efecto que produce en la cotidianidad, factores como los niveles de comunicación, el respeto mutuo, los sentimientos de pertenencia, la atmósfera amigable, la aceptación y el ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, constituyen un clima favorable a una productividad correcta, el buen rendimiento y al eficacia en el desempeño de las labores propias de la organización.

-Es muy necesario para el éxito de las empresas que se analice el clima organizacional pues a través de esta evaluación se puede conocer las problemáticas en el factor interno para así hacerles su respectivo plan de mejoramiento a la empresa, logrando aumentar su productividad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ansoff, Igor H. (1986). *L A Estrategia De La Empresa*. Ediciones Orbis S.A. Barcelona.
2. Casanovas, August Y Cuatrecasas, Lluís. (2003). *Logística Empresarial. Gestión Integral De La Información Y Material En La Empresa*. Barcelona. Ediciones Gestión, S.A.
3. Castells, Manuel. (1999). *La Era De La Información: Economía, Sociedad Y Cultura. Volumen I: La Sociedad En Red*. México: Siglo Veintiuno Editores.
4. Chase, Richard B, Jacobs Robert Y Aquilano Nicholas. (2005). *Administración De La Producción Y Operaciones Para Una Ventaja Competitiva*. Décima Edición. México McGraw-Hill Interamericano. Editores, S.A.
5. García, Oscar León. (1999). *Administración Financiera Fundamentos Y Aplicaciones*. 3ª Edición. Cali. Prensa Moderna Impresores.
6. Gibson, J, Ivancevich, J, Donnelly J Y Konopaske, R. (2006). *Organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos*. Duodécima Edición. México. Mc Graw Hill.
7. Harrington, H James. (1993). *Mejoramiento De Los Procesos De La Empresa*. Colombia. McGraw-Hill Interamericana, S.A.
8. Hax, Arnoldo Y Majluf, Nicolás. (1993). *Gestión De Empresa Con Una Visión Estratégica*. Chile. Dolmen Ediciones S.A.
9. Hitt, M, Black, S Y Porter, L. (2006). *Administración*. México. Pearson Educación
10. Jay, Heizer Y Render, Barry. (2004). *Principios De La Administración De Operaciones*. Quinta Edición. Mexico. Prentice Hall Inc.
11. Kaplan, Robert S Y Norton, David P. (2002). *Cuadro De Mando Integral*. Barcelona. Ediciones Gestión, S.A.
12. Louffat, J. (1996). *Estructura Organizacional En Red (Eor) Explorando Sus Bases Teóricas*. Programa De Postgrados En Administración. Facultad De Economía. Universidad De San Paulo.
13. Manrique, Francisco. (1996). *Un Cambio De Época, No Una Época De Cambios, La Gerencia Latinoamericana Debe Cambiar*. Colombia. McGraw Hill. Interamericana

S.A.

14. Mintzberg, Henry, Quinn, James Brian Y Voyer, John. (1997). El Proceso Estratégico. Conceptos, Contextos Y Casos. México. Prentice- Hall Hispanoamericana.

S.A.

15. Omachonu, Vicent K. Y Ross Joel E. (1995). Principios De Calidad Total. México. Editorial Diana.

16. Phillips, Nicola. (1994). Nuevas Técnicas De Gestión. Barcelona. Editoriales Folio, Sa.

17. Porter, Michael E. (1999). Ser Competitivo Nuevas Aportaciones Y Conclusiones. España. Editorial Deusto S.A.

18. Robbins, Stephen Y Decenzo David. (2002). Fundamentos De Administración. Tercera Edición. México Pearson Educación.

19. Roure J.B, Moñino M Y Rodríguez M.A. (1997). La Gestión Por Procesos. Barcelona. Ediciones Folio. S.A.

20. Ruiz Granada, Lucia. (2005). Prácticas Administrativas Y De Producción En Redes Empresariales Del Sector De La Confección De Risaralda. Monografías De Grado.

21. Shepard Podolny, Saloner. (2005). Administración Estratégica. México. Editorial Limusa Wiley.

22. Siliceo, Alfonso, Casares, Davidy González José Luis. (1999). Liderazgo Valores Y Cultura Organizacional. México. Mcgraw Hill.

23. Stoner, J, Freeman, E, Gilbert D. (1996). Administración. Sexta Edición. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.

24. Summers, Donna C.S. (2006). Administración De La Calidad. Primera Edición. México. Prentice-Hall. Inc.

25. Vallejo Mejía, Pablo. (2003). Competencia Y Estrategia Empresarial, Pontificia Universidad Javeriana. Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. Editorial Javegraf.

26. Williams, Clifony Calas De Barriel, Marta (1984). Conducta Organizacional. Estados Unidos Scott Foresman And Co.

