CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

ENSAYO DEL CURSO DE TITULACIÓN

**EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**PRESENTADO POR:
YULIETH MARGARITA BATISTA ESTRADA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
METODOLOGIA DE LA EDUCACION A DISTANCIA
CARTAGENA – COLOMBIA
2019**

Resumen

Existen muchos factores que pueden influir de manera negativa en la productividad de una organización empresarial, se sabe que para que una organización pueda funcionar el componente fundamental es el talento humano ya que, aunque estamos en la era tecnológica y digital no existe ninguna organización en el mundo que sea capaz de producir por si sola es decir, sin la intervención de personas, por lo tanto una organización al estar compuesta por personas debe buscar la manera de que las relaciones entre todos los colaboradores sea muy buena y el ambiente sea armonioso para que cada uno pueda realizar sus funciones sin buscar beneficios personales o con el fin de perjudicar a otros sino haciendo las actividades pensando de manera colectiva en beneficio de la organización. Es por esto que el clima laboral toma gran importancia en una organización e influye en su productividad, como muestra de eso está el hecho de que para buscar mejoras continuas se tiene en cuenta como un factor determinante el clima laboral, por lo que se están creando estrategias al interior de la organizaciones para que el clima laboral se cada vez mejor ya que ciertamente tiene gran incidencia en la productividad lo cual se estudiara con mayor profundidad en este documento. Este es un tema en el que se puede encontrar amplia información al respecto, pero claramente cada organización tiene su propio clima laboral y debe buscar su propia forma de mejorarlo, es por ellos que se realizó una encuesta en el interior de una compañía a die personas que integran el área administrativa, que solo muestra un resultado parcial de lo que es el su clima organizacional, ya que solo se escogió una muestra del total de colaboradores puesto que la compañía cuenta con otras áreas de trabajo y con alrededor de cien empleados, adicionalmente la entrevista hecha a un colaborador solo arroja un resultado muy subjetivo, aunque se escogió aleatoriamente a la persona no deja de ser un resultado ambiguo, pero esto se hizo con el fin de tener una referencia sobre la organización.

Indagando un poco más se encontró un artículo publicado por la revista Dinero donde se expone como una compañía realiza una propuesta para revelar el clima organizacional que tienen las organizaciones empleando una estrategia basada en la reconocida serie “The Game of Thrones” utilizando un juego virtual al que se puede acceder desde un computador o teléfono celular.

Introducción

Para hablar de clima laboral es necesario mencionar al capital humano ya que precisamente es este quien se encuentra rodeado del conjunto de circunstancias que se pueden presentar desempeñando una determinada labor. Ahora bien la gestión del talento humano se debe hacer con el fin de obtener un desempeño óptimo, teniendo en cuenta que el ambiente de trabajo contiene una parte subjetiva que varía en función de las perspectivas de cada trabajador, de las expectativas personales y aspiraciones individuales, con esto se busca alcanzar un clima laboral excelente provocando que la productividad sea la mejor así como la calidad con que se realizan las labores permitiendo consecuentemente el desarrollo integral y el crecimiento a nivel corporativo. Las organizaciones con el fin de estar a la vanguardia y estar a la altura de los clientes que cada día son más exigentes se encuentran en un ambiente de cambios constantes sin dejar de lado la visión ni la identidad corporativa, ambiente es la palabra clave del clima laboral porque este es el que se genera por las actitudes de cada miembro de la organización, dichas actitudes dependen del manejo de las emociones que a su vez están relacionadas con la motivación de los colaboradores, por lo tanto que el clima laboral sea bueno o malo depende de las condiciones de la empresa y de la gestión de los recursos humanos, esto evidentemente afecta de manera directa y significativa la productividad en una organización. Todo esto muestra afinidad con la definición dada por los autores Forehand y Von Gilrmer (1964) sobre el clima

laboral quienes dicen que es “el conjunto de características que describen a una organización y que 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”. Otra postura que se defenderá en este ensayo es la del autor Tagiuri (1968) que define el clima laboral como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento.

Este ensayo de carácter investigativo y se emplearon herramientas como la investigación documentada, basándose en libros, revistas, artículos y otras investigaciones relacionadas con el tema, además entrevistas con integrantes de organizaciones, encuestas a un grupo de colaboradores que hacen parte de una organización.

Marco teórico

El tema central de este ensayo está en definir cómo influye el clima laboral en la productividad de una organización es por eso que para llegar a esa respuesta deben tenerse claro los conceptos alrededor de esta temática, si bien se sabe que influye de manera directa, se busca establecer cómo es que eso ocurre. El termino clima organizacional ha existido desde que se crearon las organizaciones, sin embargo los primeros estudios realizados sobre este tema se remontan hacia mediados del siglo IXX cuando Koffka (1935) empieza a realizar trabajos sobre el entorno laboral y de ahí en adelante otros autores como Lewin (1939) y Murray (1938) empezaron a hacer sus propios aportes reinterpretando lo propuesto por Koffka, Murray (1938) planteo el termino conocido como clima organizacional, dicha investigación esta direccionada al estudio de la relación existente entre estilo de liderazgo y clima organizacional. De igual manera existen

diversidad de autores con diferentes posturas sobre este tema pero que finalmente todas son congruentes en un punto y es la percepción subjetiva que cada miembro de una organización tiene sobre lo que es su clima laboral.

Para apoyar esta afirmación se alude a la definición hecha por Schneider (1975) que define el clima laboral como “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”. y la hecha por Weinert (1985) que define el clima laboral como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Los individuos existen en un campo psicológico de fuerzas 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 tener el campo componentes subjetivos, tiene también aspectos objetivos como las condiciones ambientales físicas y sociales, que actúan limitando el campo psicológico. La percepción social (manera particular como el individuo interpreta las acciones, las intenciones de los otros individuos y las situaciones de la vida) encauzan el comportamiento. (Oliva, 2015 p.54) En otro enfoque según 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 uno de los medios para entablar las relaciones interpersonales es el ambiente laboral, los ambientes de trabajo son de actividad grupal y es a partir de adecuadas relaciones interpersonales donde se crea y se mejora el ambiente. 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, a si 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 organizacion. (Rengifo, 2017, p. 380). Mientras que 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 9 miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto y la identificación con la organización. (Aruguelles, 2015 p.594). El clima organizacional conforme a: Tagiuri “Patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes” (Grueso, 2016 p.116). Por su parte Campbell, “se refiere a este como atributos específicos de una organización en los cuales se puede influir por la forma en que se relacionan con los miembros y el ambiente de la organización” (Grueso, 2016 p.116). Según Gary Dessler, “El clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura

Resultados

Teniendo en cuenta los resultados arrojados por la encuesta realizada a una compañía de la ciudad de Cartagena, la cual solicitó no revelar su identidad, se procederá a su interpretación. La encuesta se realizó a diez colaboradores del área administrativa de la compañía, en la que se evaluaron cinco componentes: ambiente físico, estructura organizacional, ambiente social, ambiente personal, y comportamiento organizacional; cada encuestado debía responder las preguntas con una calificación de 1 a 5 así: 1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo.

En el componente ambiente físico en general el 50% evaluó estar totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo y el 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo. En el componente estructural organizacional en general el 60% evaluó estar totalmente de acuerdo, el 30% de acuerdo y el 10% ni en acuerdo ni es desacuerdo, en el componente ambiente social en general el 40% evaluó estar totalmente de acuerdo, el 20% estar de acuerdo, el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 20% en desacuerdo, en el componente ambiente personal en general el 30% evaluó estar totalmente de acuerdo, el 20% en acuerdo, el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 30% en desacuerdo, en el componente comportamiento organizacional en general el 40% evaluó estar totalmente de acuerdo, el 20% en acuerdo, el 20% en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo.

Del mismo grupo de colaboradores se seleccionó a una persona para realizarle una entrevista, esta persona afirmó estar actualmente a gusto con su compañía y con su grupo de trabajo, ya que les ofrecen todas la herramientas necesarias para desarrollar su labor de una manera integral y obtener excelentes resultados e influyendo de manera positiva en la productividad de la empresa, además afirmó que no siempre ha sido así puesto que ha habido momentos en que se ha sentido

presionado, y que no se le ha reconocido su esfuerzo sintiéndose insatisfecho y que sin duda alguna su desempeño en esos instantes no ha sido el mejor y que claramente se ve reflejado en los resultados a nivel individual y también a nivel grupal, es decir que causa un impacto negativo para la compañía.

Una investigación hecha por Libia Rengifo de la Universidad Militar Nueva Granada en 2018 Concluyó que 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, y que el clima organizacional si repercute en la motivación y el comportamiento que tienen los miembros de una organización.

Por otro lado en octubre del presente año la revista Dinero publicó un artículo en el que se describe como una compañía emplea una estrategia para evidenciar el mal clima laboral que tienen otras compañías. La empresa se llama Acsendo creo un juego llamado invierno laboral, basado en la serie Game of Thrones para que las personas tengan conciencia sobre la importancia de tener un buen ambiente de trabajo. El objetivo de este juego además que los líderes y empresarios entiendan que el clima laboral no es un tema secundario, es decir que entiendan la importancia que tiene este tema, porque al descuidarlo podría afectar gravemente a la compañía, es que se visibilice la labor e influencia que tienen los profesionales en recursos humanos en las empresas y también lo difícil que puede ser impactar de manera efectiva en el desempeño de los trabajadores.

Discusión

Si ponemos en una balanza los porcentajes obtenidos en la encuesta se puede evidenciar que existe un clima laboral bueno, pero que podría ser mejor, y precisamente esto serviría como indicador para que la compañía haga los ajustes correspondientes logrando de esta manera el mejoramiento del clima laboral. La clave está en tomar cada componente con los porcentajes más bajos y potenciarlos buscando el trasfondo que estos tienen para que las causas no siga causando consecuencias negativas en los colaboradores.

En la entrevista el colaborador da a entender que si su entorno está en idóneas condiciones sus emociones se van a ver influenciadas de manera positiva, por lo tanto al interior de la empresa debe gestionarse una cultura laboral que permita que cada colaborador se impregne de ella y pueda desarrollar sus actividades sin impedimento alguno aportando su máximo potencial para el beneficio de la organización. Todo es por parte y parte ya que ciertamente aunque el colaborador tiene una remuneración económica por su trabajo muchas veces esto no es suficiente para que realice sus actividades con excelencia, y del mismo modo cuando el colaborador se esfuerza al máximo y va más allá de las funciones que le corresponden, no es reconocido su trabajo o no se le brindan las condiciones adecuadas para que este siga realizando sus labores con el mismo empeño. En conclusión teniendo en cuenta lo desarrollado anteriormente, el clima organización si influye de manera directa y significativa en la productividad de cualquier compañía, si el clima laboral es bueno hay mayor probabilidad de que la organización sea productiva, pero si este es malo sin duda alguna no será productiva la organización.

Adentrándose un poco más sobre las conclusiones hechas por Libia Rengifo anteriormente expuestas afirmando que el clima laboral si repercute en el motivación y el comportamiento de los colaboradores de la organización, comportamientos que pueden llegar a ser tóxicos y muy

perjudiciales, el principal podría ser la agresividad, que se manifiesta mediante los gritos, maltrato psicológico, en querer tener siempre la razón y en la vanagloria, esto lo que hace es desgastar no únicamente a aquel que posee esta conducta sino que a aquellos que la presencian, robándole la paz y las energías, otras conductas similares son la soberbia y el orgullo, las cuales son manifestadas con exaltación propia, hablando mucho y muy bien sobre sí mismo, por lo general las personas que poseen estas conductas escuchan poco a los demás pues solo les interesa alimentar su propio ego y hacer valer solo lo que ellos piensan menospreciando las opiniones de los demás, también existen conductas tóxicas que pueden aparentar no serlo como el victimismo y el mostrarse servicial, el victimismo por su parte se manifiesta mediante quejas, lamentaciones, e incluso a modo de bromas, las personas que poseen esta conducta suelen mostrarse como los más afectados, nunca tienen la culpa y nada les favorece, siempre son las víctimas, esto lo que hace es robarle el optimismo a los demás sin duda les afecta el humor y sus emociones, mientras que el mostrarse servicial se manifiesta mediante favores con un interés, las personas que poseen esta conducta se muestran solidarios y te brindan su ayuda con el fin de obtener algo a cambio, realmente lo que buscan es que siempre se le deba algo para luego echar en cara todo aquello que hicieron por los demás y reprochar, esto sin duda genera en el otro una actitud defensiva y les quita la tranquilidad.

Haciendo alusión al artículo publicado por la revista Dinero, el juego virtual serviría como un medidor y como terapia de las conductas de los integrantes de una organización, deja en evidencia como es el clima laboral y del mismo modo ayuda a que las personas que reconocen ciertas conductas en ellos o en otros puedan tomar la decisión de contribuir al mejoramiento de dichos comportamientos, no alimentando las conductas tóxicas, para ello posturas que se podrían tomar son la de evitar o quitar dichas conductas de nuestro entorno, o de otra forma hacer que nos

afecte no menos posible, porque se sabe que no siempre se pueden quitar o evitar puesto que nos estamos refiriendo a jefes, compañeros de trabajo, subordinados y cada uno influye en el clima organizacional. Se trata en el más grave de los casos de ignorar a dichas personas que poseen esas conductas tóxicas, y si esto no es posible buscar la manera más adecuada y asertiva de hacerles ver que su comportamiento está afectando el entorno centrándose no en la persona sino en los hechos que la conllevan a comportarse de tal modo, haciéndoles ver desde varios puntos de vista que influye de manera negativa en la productividad, haciéndoles reflexionar y caer en cuenta de que efectivamente no es para nada provechoso tener dichos comportamientos.

Referencias bibliográficas

- [1] Clima organizacional (2017) concepto: [En línea] Disponible en
<https://www.doctrina.vlex.com.co./vid/clima-organizacional-origen-evolucion-691186917>
- [2] Revista dinero (2019). [En línea] Disponible en
<https://www.dinero.com/management/articulo/juego-que-ayude-a-mejorar-el-ambiente-laboral-en-las-empresas/269518>
- [3] Arias, W. &. (2014).Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. (51) ,2.
- [4] Clima laboral. (2019). [En línea] Disponible en
<https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>