

Reseña: Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional

Summary: Organizational climate and management: inducers of organizational change

Dulce K. Alonso Serna ^a

Abstract:

The competitive world suggests that organizations today require a creative potential that is increasingly competent, in terms of contemplating the various functionalities that are subscribed within the administrative process. The result of this are the various tactics and strategies that are immersed in the creative and business actions that transcend within the most representative companies in the environment.

Keywords:

Organization, healthy environment, motivation, leadership.

Resumen:

El mundo competitivo plantea que las organizaciones en la actualidad requieran de un potencial creativo cada día más competente, en función de contemplar las diversas funcionalidades que se suscriben dentro del proceso administrativo. Fruto de esto son las diversas tácticas y estrategias que se sumergen en el accionar creativo y empresarial que trascienden dentro de las empresas más representativas del entorno.

Palabras Clave:

Organización, ambiente sano, motivación, liderazgo

Introducción

El clima laboral hace referencia al ambiente que existe dentro de la organización, dejando a un lado aspectos externos, ya que únicamente se relaciona a lo que sucede alrededor de nuestro lugar de trabajo, tomando en cuenta las relaciones entre los trabajadores, así como a la forma de trabajo de la organización.

El clima organizacional tiene connotaciones similares al clima ambiental, pero integra un conjunto de características objetivas y subjetivas que se dan en una organización. Entre dichas características pueden destacarse los estilos de dirección y liderazgo, las normas y procedimientos, las condiciones ambientales y de seguridad, las políticas de empresa (salarial, de factor humano o recursos humanos), los tipos de comunicación formal e informal, las

percepciones de los empleados, las dimensiones de la gestión y participación, etc. que predominan en dicha organización, o bien en un departamento/área funcional concreta, y que influyen en el comportamiento de sus miembros.

Clima Organizacional

En el artículo publicado por Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez, & Bustamante Uzcátegui (2006), se describe la definición del clima organizacional donde se menciona que es un compuesto de variables que en conjunto muestran una visión general de la organización, pasando a ser un concepto multidimensional, que se refiere al ambiente interno, con poca atención a los elementos del entorno. Las percepciones a las cuales se refiere el concepto de clima son compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en el que éste se da, a las relaciones interpersonales que tienen lugar en el trabajo y a las

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-1506-2787>, Email: dulce_alonso@uaeh.edu.mx

diversas regulaciones formales que lo afectan. De esta manera, medir separadamente cada dimensión del clima, permitirá al gerente identificar aspectos que requieren ser mejorados, al tiempo que podrá distinguir cuáles de esos aspectos son inherentes a la acción gerencial, conocer nuestro entorno laboral nos ayudara a equilibrar las relaciones que se habrán de mejorar para beneficio de la institución.

En este otro concepto se toman en cuenta más factores que deben ser tomados en cuenta y que influyen de manera significativa en el desarrollo de cada colaborador, elementos importantes como lo es la comunicación dentro de una organización, en mi opinión es de suma importancia mantener una buena relación y estar bien comunicados permitirá obtener mejores resultados.

Según Estrada (2012), el liderazgo es una pieza clave en el direccionamiento apropiado en la gestión de empresas, contemplando diversas funcionalidades en torno al crecimiento exponencial de la dirección organizacional; es así que el rol del líder es fundamental para el posicionamiento o declive de una compañía en particular. Pienso que contar con un buen líder dentro de tu equipo de trabajo nos ayudara de una manera favorable ya que de ello depende en gran parte el rumbo a tomar de las organizaciones.

El valor comunicación es un ingrediente fundamental en la percepción del clima. Etimológicamente la palabra comunicación proviene del latín communis y significa "compartir con". No saber escuchar genera malas relaciones y lleva a vicios, como suponer lo que otra persona siente o piensa, que a su vez puede generar lo que comúnmente se denomina rumor. Los rumores surgen también cuando la información proporcionada no es concisa y clara, cuando se producen distorsiones en la comunicación omitiendo información, agregando datos que no corresponden al mensaje original, cambiando directamente el contenido al retransmitir o cuando existe un clima de tensión en la organización que genera incertidumbre y provoca graves distorsiones de lo que verdaderamente se quiere transmitir. (Gan & Berbel Giménez, 20011).

En lo particular mantener una comunicación clara y precisa dentro de la organización sin duda alguna nos favorecerá en muchas situaciones, al mismo tiempo estar bien conectados en cuanto a la buena realización de las actividades a beneficio de la empresa eso evitara que los empleados se estresen por cosas que no comprenden del todo bien.

La motivación es un factor determinante en el desempeño de los trabajadores, a fin de elevar los niveles de productividad, propiciando climas de trabajo motivantes y retadores que permitirán a los empleados desarrollar un trabajo en equipo optimo y de la mejor manera posible a fin de lograr los objetivos de la organización.

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005), existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos (Brief y Weiss, 2002). La satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, Weiss (2002), la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Autores citados en (Pujol-Cols, Dabos, 2018).

De acuerdo a los autores mencionados entiendo que la satisfacción laboral no es más que el sentimiento percibido por nosotros mismos al término de las actividades y sobre todo será más la satisfacción cuándo se realizan de una forma adecuada.

El componente participación se polariza con la pasividad e indiferencia. Sin embargo, pueden darse situaciones que desde el punto de vista organizacional neutralicen actitudes de participación y las sitúen involuntariamente para la persona en el plano de pasividad e indiferencia al no existir canales y personas que gestionen de forma adecuada esta participación.

Referencias

- [1] Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado*, 21(2), 231-248.
- [2] Estrada Loyo, E. (2012). Psicopatía y liderazgo, los psicópatas que nos gobiernan. *Ciencia UANL*, 15(58), 89-95.
- [3] Bustos, F. G., & Giménez, G. B. (2011). *Manual de recursos humanos*. Editorial Uoc.
- [4] Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 180-202.
- [5] Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- [6] Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194. *Internacionales de investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca; INICO; 2012: 1-12.
- [7] Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*,