

“Factores del clima laboral”

Autor: Alicia Clemente Guzmán

Coautores: Diana Laura Bravo Ávila e Isabel Barnett Ávila

El clima laboral hace referencia a todo el ambiente que se encuentra el capital humano dentro de su entorno de trabajo, en la actualidad muchas empresas, pasan desapercibido dicho tema, piensan que con darle las herramientas necesarias a sus trabajadores es suficiente para que se desempeñen en la organización, evitando aprovechar las áreas de oportunidad, para crecer y dar su máximo potencial, teniendo como objetivo brindar un mejor servicio al cliente y satisfacer las propias necesidades del empleado, cabe mencionar que influyen ciertos factores en las relaciones humanas, tales como los menciona *Moss*(1989)” el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje, y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización, los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; la motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo; la estructura en su macro y micro dimensiones; los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones”, el presente trabajo se abordaran los aspectos que se consideran como los esenciales para que una organización logre un equilibrio del clima laboral de su capital humano.

¿Qué tan importante es el clima laboral en una empresa?

El clima laboral, es el medio o espacio en donde el capital humano desarrolla sus actividades cotidianas dentro de la organización, lo cual es un aspecto muy importante, porque los empleados reflejan el trato de la organización, es decir para los clientes la empresa es representada por cada uno de los empleados, mejor dicho por los colaboradores, si los clientes notan que el colaborador de la organización los trata con una pésima actitud, el cliente genera de manera espontánea un juicio general de la empresa y no del colaborador, es por ello que la empresa debe de tomar ciertas medidas para que el colaborador se desempeñe de la mejor manera.

Aspecto individual.

Los colaboradores de una empresa deben de estar en armonía y satisfaciendo sus propias necesidades dentro de su centro de trabajo, para que así puedan relacionarse con los demás colaboradores, ejemplo, al aceptar una vacante lo primero que el solicitante espera es la oferta de empleo que la organización le ofrece, así, él pueda tomar una decisión, respecto a sus necesidades propias si son satisfechas o no, influyen ciertos elementos, que a continuación se describen, los cuales le ayudaran primordialmente al solicitante para autoanalizarse y ofrecer su mejor servicio a la empresa.

Personalidad. Cada uno de los colaboradores cuenta con un conjunto de cualidades, aptitudes, actitudes, lo cual se conoce como personalidad, y lo hace diferente de los demás, se considera como un elemento único, dentro de la organización, teniendo clara la personalidad del colaborador, se puede designar al área correspondiente para que pueda laborar, dando su máximo potencial, reflejado en la productividad del proceso planteado por la organización.

Valores. Se definen como actitudes, conductas o creencias que tiene una persona, inculcados o transmitidos desde el hogar, con los cuales van creciendo y dándole un sentido de armonía con las demás personas de su entorno, algunos valores importantes y que se están perdiendo en un mundo globalizado es el respeto, la amabilidad, la responsabilidad, la solidaridad, entre otros, los cuales inhiben al ser humano a permanecer en un estado de estabilidad, tanto en su ámbito laboral, familiar y social, ejemplo, la ética profesional enmarca dichos valores, algunos profesionistas olvidan su ética por la ambición de poseer algo más, dejando de lado la confianza brindada por la organización en la que labore.

Actitudes. Es la capacidad que toma cada colaborador ante una situación (problema) que se presente, ya sea en el trabajo, en la sociedad o en la familia, dando una posible solución o en su caso empeorando la situación, todo depende del razonamiento lógico y estratégico de cada persona, la actitud puede ser positiva o negativa de acuerdo a la personalidad que posea.

Aptitudes. Son los talentos o habilidades que el colaborador tiene para desarrollar alguna actividad, permitiendo alcanzar la meta planteada por el mismo y los objetivos de la organización, demostrando ser un buen elemento para la empresa.

Grupos

Hace referencia a los diferentes grupos que se conforman dentro de la empresa, según la rama de la ciencia social, se clasifican en los grupos formales y grupos informales, los primeros los establece la empresa y el segundo surge por que los une alguna característica en común, cada uno de ellos con sus respectivas, normas establecidas por sus integrantes que lo conforman, dichos grupos juegan un papel importante para el desempeño laboral, algunos colaboradores, no pueden trabajar correctamente, generalmente es porque no se llevan bien o

tal vez por que comparten algún interés social, a continuación se mencionaran a los dos grupos que influyen en el clima laboral de la empresa.

Grupo de amigos (informales). Los une un interés social o alguna característica en particular, ejemplo, comparten el gusto por un mismo artista o talvez el género musical, la pasión algún deporte, etc., estos grupos son informales establecidos por los mismos colaboradores, para alcanzar algún fin común, permanecer en contacto en temas de interés

Grupos de mando (formales). Este grupo pertenece a la clasificación de los grupos es formales, puesto que está establecido por el organigrama de la organización, y como su nombre lo dice, los colaboradores se encuentran bajo el mando de un jefe inmediato, quien es el encargado de supervisarlos.

Comunicación

La comunicación es primordial dentro de la organización ya que permite tener una relación más estrecha entre los empleados y los directivos, o viceversa, por consiguiente, la comunicación es un tema de suma importancia, así como los directivos ejecutan las ordenes o proyectos, los empleados son los encargados de procesar dicha orden o proyecto, se debe trabajar en conjunto para conseguir el objetivo planteado por la organización, por ello debe de existir una buena comunicación e intercambio de opiniones dentro y fuera del equipo de trabajo.

Proceso

Son todos los pasos y las herramientas a utilizar para realizar las actividades planteadas por la organización, ya sea para el beneficio del capital humano, o para la mejora de la productividad de la empresa. Durante el proceso se van notando las deficiencias que impiden que la organización crezca, algunas deficiencias pueden ser por parte del personal o

del grupo de mando, como lo mencionaba Robert Kiyosaki en su libro Padre Rico, Padre Pobre (1997) que el dinero del rico trabaja para él y que pobre trabaja para el dinero, esto es similar lo que pasa con las nuevas tecnologías que implementa la empresa para la mejora del proceso productivo y administrativo, muchos de los colaboradores no se actualizan, lo que genera una situación de frustración por parte del capital humano y de la empresa, porque no se alcanzan las metas y los objetivos.

Retroalimentación

Es una herramienta de mejora continua para toda empresa, la retroalimentación consiste en hacer una evaluación, constante del desempeño, identificar las áreas de oportunidades y atacar las deficiencias que tiene la empresa en alguna parte del proceso, implementando nuevas estrategias, capacitando al personal, rotando puestos, entre otras herramientas, lo cual ayuda a mejorar el clima laboral de la organización.

Conclusión

Con esta investigación, identificamos los aspectos más importantes que influyen en el clima laboral, y por consiguiente generar un análisis práctico de lo que se debe y de lo que se puede hacer en las empresas para alcanzar su visión y seguir mejorando su misión. Por lo tanto; los empleados son la clave para que la empresa alcance el éxito. Así como la empresa necesita del capital humano, también ellos necesitan de la empresa.

Referencias

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. International Thomson. Recuperado de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/UNIDAD1/presentacion%20chiavenato%20-sem%201.pdf>
- García, E. R. (2015). Comportamiento Organizacional-Una Conceptualización Integral. *Informatio. Revista del Instituto de Información de la Facultad de Información y Comunicación*, 19(2). Recuperado de <http://informatio.eubca.edu.uy/ojs/index.php/Infor/article/view/163/244>
- Kiyosaki, R. T. (2012). *Padre rico padre pobre para jóvenes*. Aguilar.
- Williams Rodríguez, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3751/>
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Univ Pontifica Comillas.

Datos generales

Nombre (s):

Alicia Clemente Guzmán

alis19961@hotmail.com

Estudiante de la carrera Ingeniería en Gestión Empresarial

Instituto Tecnológico Superior de Acatlán de Osorio Puebla

Diana Laura Bravo Ávila

laura0316@uotlook.es

Estudiante de la carrera Ingeniería en Gestión Empresarial

Instituto Tecnológico Superior de Acatlán de Osorio Puebla

Isabel Barnett Ávila

isabelbarnett@hotmail.com

Estudiante de la carrera Ingeniería en Gestión Empresarial

Instituto Tecnológico Superior de Acatlán de Osorio Puebla