

# **DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**AUTOR: EDUARDO SANCHEZ CASTRO**

**MARZO: 2021**



**San Marcos**

## Introducción

La forma en que se vive dentro de una empresa es muy importante para todos, se permanecen muchas horas en el trabajo, causando además de fatiga física, la mental.

Hoy en día el nivel de estrés laboral ha aumentado considerablemente en las instituciones, de este modo, una organización que le interesa su personal, deberá gestionar adecuadamente su clima y cultura organizacional. No dejándolo al azar, más bien planificando en todo momento las relaciones y factores que pudieran afectar a la empresa.

## Tabla de contenido

Introducción .....	2
Definición de clima organizacional .....	4
Elementos del clima laboral .....	6
La conducta humana en las organizaciones .....	8
Herramientas del clima organizacional .....	11
Intervención y fortalecimientos del clima laboral .....	12
Conclusiones y recomendaciones .....	15
Referencias bibliográficas .....	16

## Definición de clima organizacional



Figura 4.

Fuente: <https://www.pexels.com/es-es/foto/acero-alto-arquitectura-articulos-de-cristal-830891/>

### CLIMA ORGANIZACIONAL

Primeramente, distinguiremos el concepto de clima organizacional. Clima Organizacional es para Chiavenato (2009) la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que:

Es percibido o experimentado por los miembros de la organización.

Influye en su comportamiento.

Al hablar de personas dentro de una organización, debemos saber cómo se comportan y que las motivan a hacer las cosas bien.

El concepto de motivación, a nivel individual, conduce al de clima organizacional, a nivel de la organización. Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se puede definir como un estado de adaptación.

Tal adaptación no sólo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización. La frustración de esas necesidades causa problemas de adaptación. Como la satisfacción de esas necesidades superiores depende particularmente de aquellas personas que están en posiciones de autoridad jerárquica, resulta importante para la administración comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas. La adaptación varía de una persona a otra y en un mismo individuo, pero de un momento a otro. Una buena adaptación denota "salud mental". Una de las maneras de definir salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas.

Esas características básicas son:

Se sienten bien consigo mismas.

Se sienten bien en relación con las otras personas.

Son capaces de enfrentarse a las demandas de la vida.

A esto se debe el nombre de clima organizacional, gracias al ambiente interno entre los miembros de la organización. El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta entre los miembros, el clima



organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (como en los casos de las huelgas o manifestaciones, etcétera).

## Elementos del clima laboral



Figura 5.

Fuente: <https://www.pexels.com/es-es/foto/adentro-administracion-adulto-arquitecto-416405/>

Atkinson desarrolló un modelo para estudiar la conducta motivacional en el que considera

los determinantes ambientales de la motivación.

Ese modelo se basa en las premisas siguientes:

1. Todos los individuos tienen motivos o necesidades básicas que representan comportamientos potenciales y que únicamente influyen en la conducta cuando son estimulados o provocados.
2. La provocación o no de esos motivos dependen de la situación o del ambiente que percibe el individuo.
3. Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular o provocar ciertos motivos. En otras palabras, un motivo específico no influye en la conducta, sino hasta que es provocado por una influencia ambiental apropiada.
4. Cambios en el ambiente percibido resultarán en cambios en el patrón de la motivación estimulada o provocada.
5. Todo tipo de motivación está encaminada hacia la satisfacción de un tipo de necesidad.

El patrón de motivación estimulado o provocado determina la conducta, asimismo un cambio en ese patrón resultará un cambio de la misma.

El clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que:

1. Se percibe o experimenta por los miembros de la organización.
2. Influye en su comportamiento.

## La conducta humana en las organizaciones

Aunque las personas se pueden visualizar como recursos, es decir, como portadores de habilidades, capacidades, conocimientos, competencias, motivación para el trabajo, etc., nunca se debe olvidar que las personas son personas, esto es, portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos personales, historias particulares, etc. Por esto, conviene destacar algunas de las características generales de las personas como personas, ya que esto mejorará la comprensión de la conducta humana dentro de las organizaciones.

La conducta de las personas presenta algunas características:

### **1. El hombre es proactivo.**

La conducta de las personas está orientada hacia la satisfacción de sus necesidades personales y hacia el logro de sus objetivos y aspiraciones. Las personas pueden tanto resistirse como colaborar con las políticas y los procedimientos de la organización, lo cual depende de las estrategias de liderazgo adoptadas por el supervisor. De manera general, la conducta en las organizaciones está determinada tanto por la práctica organizacional como por el comportamiento proactivo (orientado hacia los objetivos personales) de los que intervienen en la organización.

### **2. El hombre es social.**

La participación en las organizaciones es importante en la vida de las personas porque las lleva a relacionarse con otras personas o grupos. En los grupos o en las organizaciones, los individuos tratan de mantener su identidad y su bienestar psicológico y emplean sus relaciones con las demás personas para obtener información sobre sí mismos y sobre el ambiente en que viven. Los datos obtenidos constituyen una “realidad social” para aquellos que se basan en ella para probar y comparar sus propias capacidades, ideas y concepciones



con objeto de aumentar la comprensión de sí mismos. Además, las relaciones sociales, más que cualquier otro factor, determinan la naturaleza del autoconocimiento de las personas

### **3. El hombre tiene diferentes necesidades.**

Las personas son motivadas por diversas necesidades. Un factor puede motivar la conducta de una persona hoy y puede no tener la fuerza suficiente para motivarla al día siguiente. Por otro lado, la conducta de las personas se ve influenciada simultáneamente por un gran número de necesidades que presentan valores y cantidades diferentes.

### **4. El hombre percibe y evalúa.**

La experiencia de la persona en su ambiente es un proceso activo porque selecciona los datos de los distintos aspectos del ambiente, los evalúa en términos de sus experiencias pasadas y en función de lo que, actualmente, experimenta en términos de sus necesidades y valores.

### **5. El hombre piensa y escoge.**

La conducta humana es intencionada, proactiva y cognitivamente activa. Se puede analizar en términos de los planes conductuales que elige, desarrolla y realiza para lidiar contra los estímulos a los que se enfrenta y para alcanzar sus objetivos personales. La manera en la que el individuo selecciona y elige sus líneas de acción se puede explicar mediante la teoría de la expectativa.

### **6. El hombre tiene una limitada capacidad de respuesta.**

El hombre tiene capacidad limitada para desempeñarse de acuerdo con lo que pretende o ambiciona. Las personas no pueden comportarse de cualquier forma, ya que sus características personales son limitadas y restringidas. Las diferencias individuales hacen

que las personas tengan comportamientos diversos. La capacidad de respuesta es función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad mental como la capacidad física están sujetas a limitaciones.

Debido a estas características de la conducta humana, surge el concepto de hombre complejo.

## **MOTIVACION**

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que más se relacionan con el desarrollo del ser humano, motivación es el verbo de ir, hacer, empujar, pero su definición no es tan sencilla como esos términos y el sentido coloquial que la sociedad le ha designado a la misma. Es un proceso interno de la persona relacionado con el medio ambiente y las necesidades.

La motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada (González, D., 2008, p. 52).

La motivación es un tema amplio, de mucho estudio, existen un sin número de libros y publicaciones que mencionan este concepto. La definición de González implica los aspectos neurológicos y estímulos externos con el fin de satisfacer cualquier necesidad del individuo en la consecución de la meta.

## Herramientas del clima organizacional

Ahora bien, siguiendo en la línea de Clima Organizacional, éste depende de 6 dimensiones claramente separadas:

1. La estructura de la organización: ahí podemos ver cómo se comporta la administración misma en cuanto a sus empleados, cuáles son las reglas y los procedimientos que imponen en la empresa.
2. Responsabilidad: es la forma en que el empleado se comporta dentro de la organización, el cual deberá ser responsables de sus propios actos, sabiendo que toda conducta dirige hacia una causa y toda causa hacia una consecuencia real.
3. Riesgos: dependerá del valor agregado o proactividad del empleado, que riesgos tomará en torno a su equipo de trabajo.
4. Recompensas: parte importante de la motivación del empleado dentro de la compañía.
5. Calor y apoyo: humanista.
6. Conflicto: todo conflicto es parte indispensable del crecimiento de una organización, más adelante se profundizará sobre el tema.



## Intervención y fortalecimientos del clima laboral

El clima laboral se puede mejorar en cualquier empresa, existen estudios que señalan la participación de varios factores como la globalización, la diversidad laboral, mayores niveles de producción, entre otros que conforman un entorno competitivo y el cual requiere del mejor clima laboral.

De acuerdo con COPEME (2009) actualmente la intervención y fortalecimiento del clima laboral se ha convertido en prioridad para los empresarios.

Algo importante en la medición del clima laboral es poder distinguir entre satisfacción y motivación, el hecho que una persona esté satisfecha en su trabajo no significa necesariamente que esté motivado.

Para aplicar una encuesta de clima laboral se debe planificar con anticipación cada paso. En este sentido, lo primero que se debe hacer es capacitar al personal y a los colaboradores acerca del procedimiento.

Posteriormente se debe empoderar a los empleados para que participen provechosamente de las encuestas de clima laboral.

### ¿Qué debemos evaluar en un estudio de clima laboral?

De acuerdo con Rodríguez y otros (2010) existen 4 dimensiones o áreas principales a evaluar en un estudio de clima laboral:

- a. Liderazgo
- b. Motivación
- c. Reciprocidad

#### d. Compromiso

Para analizar el liderazgo se consideran en la empresa factores como la dirección, el trabajo en equipo, el tipo de dirección o mandato, el valor agregado, en tanto que para entender la motivación ha de buscar en las actitudes de las personas hacia su trabajo, tratando de entender con más detalle las reacciones personales y la conducta o comportamiento organizacional.

Por su parte, la reciprocidad y el compromiso parte del modelo de administración, la asimilación de cada colaborador de lo que se espera de el y por supuesto la evaluación de desempeño de las funciones de los colaboradores.



## Conclusiones y recomendaciones

En todas las organizaciones el clima y la cultura influyen sobre sus trabajadores, es deber de la Administración velar por el mejoramiento de las expectativas de los trabajadores, tanto puede mejorarse las relaciones interpersonales, el nivel de liderazgo, la asimilación de las tareas y el trabajo en equipo.

Como también se puede construir una imagen diferente de la organización con un poco de iniciativa y creatividad.

El hecho es que entre mejor se sientan los colaboradores en la Empresa más rendimiento van a tener.

## Referencias bibliográficas

Alles, M. A. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica SA.

Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.

COPEME, P. M. (2009). Medición del Clima Laboral para IMFS. Lima: Copeme.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc graw hill.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.

Rodríguez Salvá, A., Álvarez Pérez, A., Sosa Lorenzo, I., De Vos, P., Bonet Gorbea, M. H., & Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill Interamericana.





[www.usanmarcos.ac.cr](http://www.usanmarcos.ac.cr)

San José, Costa Rica