

CLIMA ORGANIZACIONAL. CONSTRUCTO PERSONALISTA SOBRE LOS ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL, EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

Organizational climate. Personalist construct on the elements that influence the work environment, in the Faculty of Administrative Sciences, State University Peninsula of Santa Elena

Humberto Peña Rivas¹
José Villao Viteri²
Emanuel Bohorquez Armijos²

¹ Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.

² Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.
hcpr100271@gmail.com

RESUMEN

El Clima organizacional, está considerado como uno de los principales elementos que influyen de manera directa en el desarrollo y el crecimiento de una organización, cuando es aplicado de forma efectiva. En la actualidad, las organizaciones invierten tiempo, dinero y esfuerzo en el mejoramiento de actividades que optimicen las relaciones interpersonales y laborales, generando un clima organizacional saludable comprobando de esta manera que el mismo contribuye de forma exitosa en la productividad de cada organización. Por lo antes expuesto, se considera que el clima organizacional incide directamente en el nivel motivacional de cada empleado. Por lo tanto, si existen niveles de insatisfacción entre los empleados, el nivel de desempeño en sus actividades no será óptimo y eficaz, y por tanto su impacto será negativo en la organización. Cabe destacar, que el interés que posee cada organización en mejorar la productividad y el desempeño de los empleados, genera un ambiente laboral positivo y productivo. Finalmente, la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, debe estudiar el potencial que ofrece cada empleado, evaluar sus necesidades y conocer cuáles son sus motivaciones e incentivar la participación, con el único fin de generar un medio ambiente laboral ameno y positivo.

Palabras claves: Clima Organizacional. Motivación Laboral. Medio Ambiente Laboral.

ABSTRACT

The organizational climate is considered one of the main elements that directly influence the development and growth of an organization, when it is applied effectively. Currently, organizations invest time, money and effort in the improvement of activities that optimize interpersonal and work relationships, generating a healthy organizational climate thus proving that it contributes successfully to the productivity of each organization. For the above reasons, it is considered that the organizational climate directly affects the motivational level of each employee. Therefore, if there are levels of dissatisfaction among employees, the level of performance in their activities will not be optimal and effective, and therefore their impact will be negative in the organization. It should be noted that the interest that each organization has in improving productivity and employee performance generates a positive and productive work environment. Finally, the Faculty of Administrative Sciences of the Santa Elena Peninsula State University should study the potential offered by each employee, assess their needs and know what their motivations are and encourage participation, with the sole purpose of generating a pleasant and positive working environment.

Keywords: Organizational climate. Work motivation. Labor Environment

Recibido: 09 de febrero de 2018; **Aprobado:** 09 de abril de 2018; **Publicado:** 20 de junio de 2018

Introducción

El estudio del clima organizacional está considerado como uno de los elementos de mayor importancia dentro de las organizaciones, ya que permite determinar cuáles son los factores humanos que limitan el crecimiento en cualquier organización; lo que conlleva a las corporaciones realizar actividades estratégicas que coadyuven al mejoramiento de las relaciones laborales y la productividad.

Es como se infiere que un clima organizacional estable obedece al nivel motivacional que posee cada empleado, y que al enfrentarse con las dificultades que impiden satisfacer sus propias necesidades tales como autorrealización, el resultado será la desmotivación y por consiguiente, se afecte su desempeño en el lugar de trabajo, pues se considera que el clima organizacional hace referencia a todos aquellos juicios y percepciones que poseen los miembros de las organizaciones en función de su actividad, dinámica de trabajo y estructura, es así como se cree que un clima organizacional implica la forma en que el empleado se adapta o no a distintas condiciones laborales a las cuales se enfrenta en el entorno laboral.

El presente artículo analiza cómo el clima organizacional se ve afectado, cuando algunos elementos inherentes a la conducta humana; como la motivación resultan afectados por la desadaptación del individuo en el entorno laboral. Motivar es un arte que los líderes y los gerentes deben aplicar en las organizaciones con la intención mejorar y aumentar la capacidad laboral de cada empleado, generando de esta manera mayor productividad y menos estrés.

Teorías como la de Herzberg¹ exponen que los elementos motivacionales influyen en las personas y en su comportamiento de forma efectiva. De igual forma establece que estos elementos motivacionales garantes de la satisfacción profesional de los empleados se encuentran separados y son diferentes de los elementos de la insatisfacción.

No obstante, desde este punto de vista el presente estudio persigue generar un corpus teórico sobre el clima organizacional, con la finalidad de adoptar una visión objetiva ante la realidad experimentada por empleados que conviven bajo circunstancias particulares y definen al clima organizacional como un escenario que induce a la desmotivación.

En consecuencia, la teoría de Herzberg, establece que el empleado es el ser que espera recibir reconocimientos en la organización y de esta manera satisfacer necesidades. Cuando el

empleado logra los objetivos planteados, su motivación será el catalizador que impulse nuevos retos, y se establecerán nuevas necesidades, lo que permitirá al empleado asumir estas responsabilidades pero motivado, logrando de esta manera optimizar la productividad en la organización.

Desarrollo

Desde tiempos inmemoriales, el hombre en su pretensión por auto conocerse ha pretendido construir una visión que le permita comprender y justificar su conducta en el entorno laboral; es así como a través del tiempo, nace una búsqueda empírica sobre la definición de clima organizacional; ya considerada como la llumbrera hacia la explicación de la productividad, identificación y desarrollo del entorno laboral, tomando como base la percepción individual de quien compone la organización.

El estudio del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, es una tarea compleja, ya que intervienen diversos factores que determinan la capacidad que posee cada individuo para desempeñar diversas funciones que le competen. De esta manera, la motivación del empleado va a guardar una relación estrecha con su capacidad productiva; considerando la incapacidad del trabajador para cubrir sus propias necesidades de autorrealización, lo que conllevará a la desmotivación y por ende afecte su desempeño laboral, pues se considera que el clima organizacional se refiere a todos aquellos juicios y percepciones que poseen los miembros de una organización y en el tema que nos compete en el ámbito Institucional Educativo; el óptimo funcionamiento, dinámica de trabajo y estructura van a depender de todo aquel talento humano que forme parte de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

De este modo se establece que es el talento humano quien posee la capacidad de adaptarse o no a diversas situaciones que se presentan en el ámbito laboral y que van a conformar el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; siendo cada Facultad, quien deba desarrollar planes de formación y capacitación y llevarlos a cabo, indagar y evaluar el potencial del personal, evaluar la motivación, controlar el desempeño de sus tareas e incentivar la participación y de estudiar el absentismo y sus causas; Tal como lo señala Vargas, esta situación surge de la poca disposición de la Organización para comprender

que “las personas buscan en su lugar de trabajo cumplir con un deseo de superación y que sus esfuerzos sean reconocidos, haciéndoles sentir que lo que hacen tiene sentido y que valen mucho para la organización”². Presentando como referencia lo anteriormente planteado por el autor; a través de los años, se han desarrollado diversidad de conceptos sobre el desempeño profesional, basándose en diferentes estudios que permiten crear una relación entre las condiciones laborales y el comportamiento del empleado, es a partir de esta perspectiva holística que se forma una reciprocidad entre el clima organizacional y los elementos determinantes que influyen en el comportamiento y actitud laboral de los empleados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con los resultados de su desempeño. No obstante, el clima organizacional es un indicador de gestión y como tal, permite detectar y evaluar fortalezas y oportunidades; corregir y aplicar mejoras dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Santa Elena. Tomando como referencia diversas literaturas del comportamiento organizacional, el conocimiento del clima laboral lo definen Reichers, & Schneider, “En términos de percepciones compartidas de las políticas organizacionales, prácticas y procedimientos”³.

Se deduce que el clima organizacional en el entorno laboral señala la forma como están realizadas las actividades, en un determinado espacio de trabajo y que la percepción que el empleado posee, es el elemento fundamental de las estructuras y procesos que se realizan a diario, en ese espacio de trabajo.

Ahora bien, debe existir un equilibrio entre el análisis y la descripción de una organización con respecto a sus propiedades, estructuras y procesos. Asimismo, identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral, en el cual se encuentran los empleados y determinar la influencia que ejerce en cada uno de ellos; puesto que cada trabajador percibe el ambiente laboral de modo diferente. Esta percepción, por parte de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y del medio ambiente laboral, representa un sistema de estructuración perceptiva. En función de ésta percepción, los empleados realizan una descripción de la variedad de estímulos que actúan sobre ellos en las actividades de trabajo diarias y que representan su situación laboral y es que este medio ambiente no es otra cosa que el clima de la organización.

A tal efecto, Brunet señala que: “Las definiciones objetivistas privilegian una comprensión del clima como mero conjunto de características organizacionales tangibles y que influyen sobre la conducta de sus integrantes”⁴. Sin embargo, estas apreciaciones sobre el clima organizacional conforman un elemento crucial de la conducta de los empleados en las organizaciones, por medio de la dependencia establecida entre las características del ambiente de trabajo y las respuestas de los trabajadores; por lo tanto, los trabajadores de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, poseen una apreciación calificada y subjetiva sobre el funcionamiento de su sitio de trabajo; quien es el garante de cumplir entre otras actividades, las funciones de mejoramiento de incentivos económicos, promover actividades que conlleven al desarrollo profesional y escalas jerárquicas; es decir desarrollo del talento humano y recreación entre otros. Sin embargo, existe una percepción o interpretación de los empleados sobre la aplicación y coordinación de estrategias que motiven e incentiven a los empleados a lograr el sentido de pertenencia que se pretende ostentar, a fin de lograr aumentar la calidad profesional de cada empleado.

Esta apreciación, permite argumentar que en este entorno organizacional, el personal que allí labora, en la mayoría de los casos, espera ser recompensado con la apreciación de sus superiores; valorando lo que realizan y lo que logran por el bien común de la organización. Situación que varía según el área en la se desempeñan, pues es evidente que cada Facultad, dependiendo de su naturaleza desarrolla una forma diferente de compensación laboral, que implica no sólo el aspecto económico, sino también el aspecto emocional del personal y del rol que cada uno desempeña.

Es necesario revelar los ideales sobre prácticas de liderazgo, los procesos para la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, el rol que cumple cada empleado; los reconocimientos laborales en función de los objetivos propuestos por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena para el año en curso, incidiendo estos en los índices de metas alcanzadas.

A tal efecto, Palma, señala que el clima “Es una inconstante que interactúa entre los elementos del procedimiento organizacional y la conducta propia del individuo”⁵. Esta definición permite deliberar, que los empleados poseen una visión acerca del cumplimiento de funciones inherentes al sitio de trabajo donde se desenvuelven. Asimismo, les permite percibir si esta visión, afecta el clima organizacional, pues el mismo

depende de cierto componentes ambientales que ofrecen una perspectiva de cómo actúa la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Asimismo, el autor señala que éstos componentes están determinados por: “El ambiente físico, características estructurales, ambiente social y las características personales, que determinan el comportamiento organizacional”.

Desde el punto de vista de este autor, se discurre que el comportamiento de un empleado, es el resultado de los factores organizacionales existentes, no obstante, es aceptable considerar que un apropiado clima dentro de un espacio laboral, depende de todos estos elementos y de la percepción que tienen los empleados dentro del ambiente donde se desenvuelven; es decir, de la interpretación intrínseca que posean los empleados del espacio laboral, dependerán sus motivaciones y comportamiento. Es decir, la adaptación positiva en el ambiente de trabajo logrará productividad, satisfacción y valores agregados a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. De lo contrario si el proceso de adaptación no es el esperado, los resultados serán improductividad, poca satisfacción. Inadaptación a los cambios, ausentismo laboral, desvinculación con las actividades, conflictos entre compañeros de labores, barreras comunicacionales, entre otras situaciones que determinaran las condiciones para generar un clima laboral asertivo.

En el mismo orden de ideas, Water, expresa que “El clima organizacional se encuentra determinado por las apreciaciones que el empleado establece con respecto de la organización en la que trabaja, y el juicio que se haya hecho de ella en términos de autonomía, disposiciones, estímulos, y consideración”⁶. Esta enunciación incluye sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que el empleado espera le sean reconocidos en su trabajo. Ahora bien, lo anteriormente expuesto en referencia al clima organizacional laboral, conlleva a deliberar, sobre diversos ambientes laborales, que van a establecer la condición real de los empleados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; indicando que la comunicación entre el personal de dirección y los empleados, tiende a ser rígida, consintiendo el surgimiento de escenarios poco favorables para el desempeño eficiente de los empleados y para el acertado nivel de gestión deseado en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal

Península de Santa Elena. Sin embargo, desde este punto de vista, el clima organizacional que programa la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, describe una realidad que han experimentado los empleados que conviven bajo situaciones particulares, que describen el clima organizacional como un escenario laboral que induce a la desmotivación; siendo esta situación un escenario que permite generar las siguientes interrogantes:

- ¿El desarrollo organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, puede afectarse como consecuencia de la desmotivación de los empleados en la mencionada Facultad?
- ¿Existe un manifiesto enunciado de descontento y desmotivación entre los empleados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en referencia a las actividades laborales?
- ¿Qué consecuencias pueden generarse y afectar los indicadores de gestión establecidos por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, producto del clima laboral sostenido entre los empleados y la dirección de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

Respondiendo a las presentes interrogantes, cabe destacar que cada Facultad que compone en su estructura organizativa la Universidad Estatal Península de Santa Elena, diseña sus propios manuales de procedimientos que deberían guiar y orientar el desarrollo de las actividades laborales que cada empleado de cumplir; ajustándose de esta manera a las normas y procedimientos establecidos por el órgano rector; no obstante este funcionamiento administrativo, no coarta el proceso de un clima laboral sesgado por la interacción social entre los miembros que en ella conviven, incidiendo en el desarrollo de ambientes interactivos con características particulares que generan un clima laboral poco armonioso y con ello el surgimiento de diferentes situaciones estridentes, para el pleno desarrollo de los indicadores de gestión de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. En este entorno laboral, el empleado busca no sólo la satisfacción de sus necesidades, sino también el notorio reconocimiento en el entorno laboral; logrado este objetivo, el empleado tendrá la necesidad de asumir nuevos retos y plantearse nuevas metas, lo que permitirá a la organización lograr su razón de ser; con los elevados niveles

de calidad y de excelencia. En este sentido, los factores motivacionales manifiestos en la conducta de cada empleado, atiende a características intrínsecas y estables de satisfacción profesional. No obstante, Febres, expresa de la desmotivación: "Arrancaría de la insatisfacción, que provocaría una ruptura del comportamiento (como nos sentimos a disgusto, cambiamos nuestra forma de plantearnos el trabajo). Esta ruptura del comportamiento, frena la acción y aparece la apatía que mata el estímulo"⁷. Cuando llegamos a este punto, es imposible alcanzar el equilibrio y nos sentimos mal.

La perspectiva del autor, conlleva a reflexionar, que el clima organizacional estriba de la motivación laboral; siendo ésta la ímpetu psicológico que incita a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus actividades laborales; Por tanto se puede inferir que existe una relación entre el clima organizacional y las expectativas, desempeño y satisfacción laboral de los empleados.

Desde esta percepción se infiere, que una persona con alto potencial en un área donde no valoren sus capacidades, ni se tomen en cuenta sus ideas u opiniones; se desmotivará y frustrará rápidamente y ésta disposición subjetiva va a influir en su desempeño laboral, así como también la pérdida de concentración en las actividades cotidianas y desinterés por cumplir las normas. Asimismo, se puede expresar que el clima laboral en las diferentes áreas de una organización se convierten en espacios definidos que manifiestan las debilidades o las fortalezas que permiten generar un proceso de interacción socio-productivo que atienda las inquietudes que los empleados poseen dentro de su entorno laboral y que conllevan a aumentar o disminuir su productividad, involucrando el grado de satisfacción o desmotivación que genere su entorno.

Esta postura permite señalar además que el clima organizacional en un entorno laboral va a depender de la actitud asumida por el individuo, pero que la misma es el producto de la configuración de un patrón socio cultural con trascendencia en la historia de vida de esa persona, en la formación de valores y en la interpretación subjetiva de la realidad, es decir, las percepciones son la base para manifestar una conducta, pero esa conducta está arraigada en la formación y desarrollo de la personalidad propiciada en el seno del hogar, puesto que allí se configuran actitudes personales basadas en el aprendizaje que delinea el comportamiento frente al valor del compromiso y responsabilidad laboral, por cuanto el clima organizacional es un constructo multifactorial, es el individuo quien

determina las características positivas o negativas del ambiente en su sitio de trabajo.

Conclusiones

El clima organizacional es el efecto final de la unión de un conjunto característico de elementos en los que se interrelaciona la disposición de asimilar y adaptar la definición del individuo así como de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; los cuales van a establecer un espacio que comprende la creación de modelos mentales como resultado de la relación que ha marcado el progreso evolutivo social del trabajador.

Finalmente, se concluye reflexionando que un clima organizacional negativo, influye de manera directa en las metas trazadas por la organización y por más etérea que pueda parecer su imperio, los expertos sobre desarrollo organizacional coinciden en que en determinado momento, un clima laboral negativo, implica alta rotación, disminución de la producción, ampliación de conflictividad y de la caída de la imagen de la organización. Es consecuencia, un clima laboral positivo va a depender de las estrategias y actividades que los líderes ejecuten, a través de la conformación de equipos que fomenten y crean en la comunicación efectiva a fin de motivar a los empleados y lograr el equilibrio eficaz que necesita toda organización para lograr todas las metas propuestas.

Referencias Bibliográficas

1. Herzberg, F. (2009). Teoría de los Dos Factores. World Publishing Cleveland, Ohio.
2. Vargas, Y. (2010). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Personal Administrativo de Empresas de Seguridad Privada. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.
3. Reichers, B. y Schneider, A. (2009). Diferencias Individuales y Clima Organizacional. Winning The Service Game. Boston.
4. Brunet, L. (2009). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Ediciones Trillas México.
5. Palma, S. (2010). Escala Clima Laboral. Ediciones Cartolan. CLSPC. Lima, pp. 27- 36.
6. Water, I. (2011). Organización del Trabajo y Psicología Social. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
7. Febres, J. (2012). Desarrollo de la Cultura de su Empresa. Panorama Editorial. México.