

Psicologia Industrial

Clima Organizacional

Gibson Rodriguez – 1152119

Jennifer Salazar – 1152090

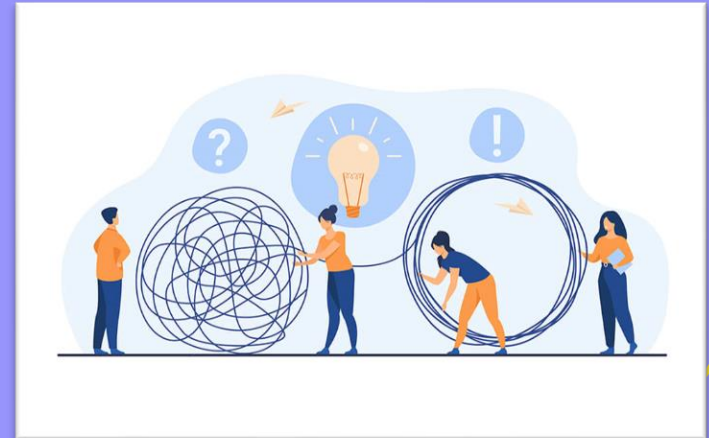
Yeiner Anaya – 1152086

Jose Fuentes – 1152085

Jaider Cardenas – 1152048

¿Qué es el clima organizacional?


El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos. El clima organizacional tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados. Es importante resaltar que se trata de un concepto percibido por los empleados que depende del juicio de valor que puede variar grandemente de persona a persona, pues incluye dimensiones físicas, mentales y emocionales. Sin embargo, su peso radica en que tiene una influencia importante en la productividad, comportamiento y motivación de los empleados.



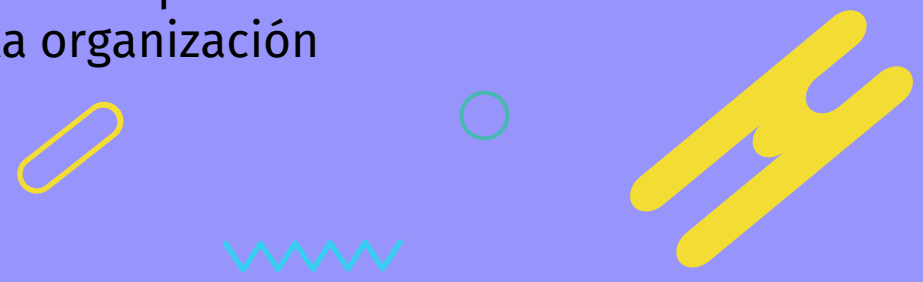
La relación entre clima organizacional y cultura organizacional

Este término tiene mucho en común con el de cultura organizacional, que hace referencia al sentido compartido asociado con las creencias, suposiciones y valores asociados con la forma en que se realiza el trabajo y las normas que guían el comportamiento de una organización. A diferencia de la cultura organizacional, que es un concepto un poco más amplio, el clima organizacional puede segregarse en categorías concretas con una relación directa a los resultados medidos.

Esta flexibilidad lo vuelve una variable vital para aquellos en posiciones de liderazgo, que pueden medir la respuesta anticipada para una nueva política o cambio, así como las respuestas de los empleados a políticas existentes. El clima organizacional puede servir como una métrica para medir el sentir de los empleados sobre las políticas y prácticas de sus empleadores. Al medir las lecturas de esta métrica, las políticas y acciones emprendidas pueden alinearse más con los objetivos y estrategias de la organización.



Características del clima organizacional

- ❖ Es un concepto multidimensional
 - ❖ Tiene una cualidad durable
 - ❖ Es medible
 - ❖ Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional
 - ❖ Refleja el grado de motivación de los empleados
 - ❖ Constituye la identidad única de la organización
- 

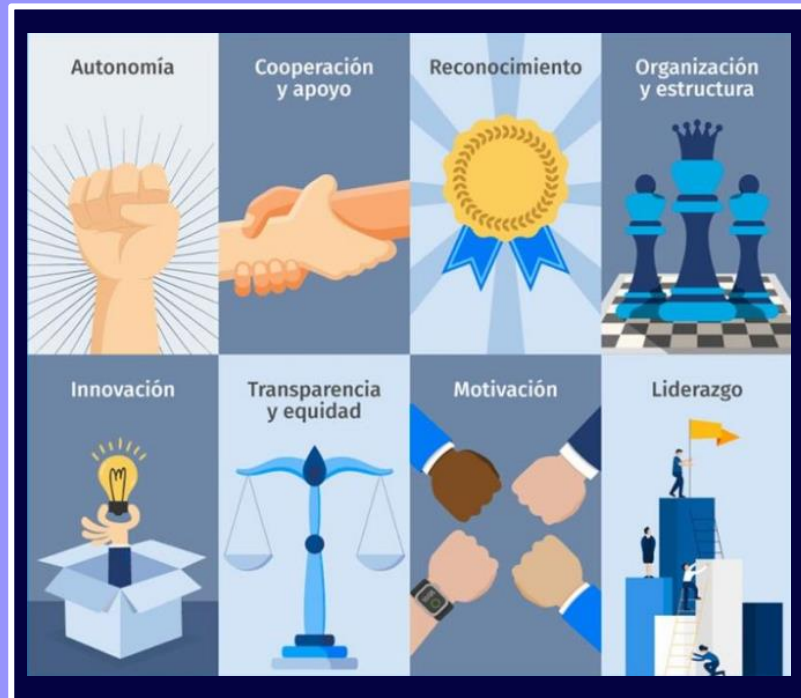
¿Cómo funciona el clima organizacional?

Para comprender un poco más sobre cómo funciona el clima organizacional es necesario entender que ha tenido una evolución, ya no se trata solamente de tener empleados y pagarles por su trabajo, se deben conocer sus necesidades y motivaciones.

Es importante saber también que la interacción dentro de una empresa es individual, grupal y organizacional por lo que las tres deben de estar relacionadas para generar un sentido de pertenencia y así mejorar el clima organizacional.



Elementos para lograr un mejor clima organizacional



Variables Causales

- Estructura
- Controles
- Políticas
- Liderazgo



Variables Intermediarias

- Actitudes
- Motivaciones
- Percepciones

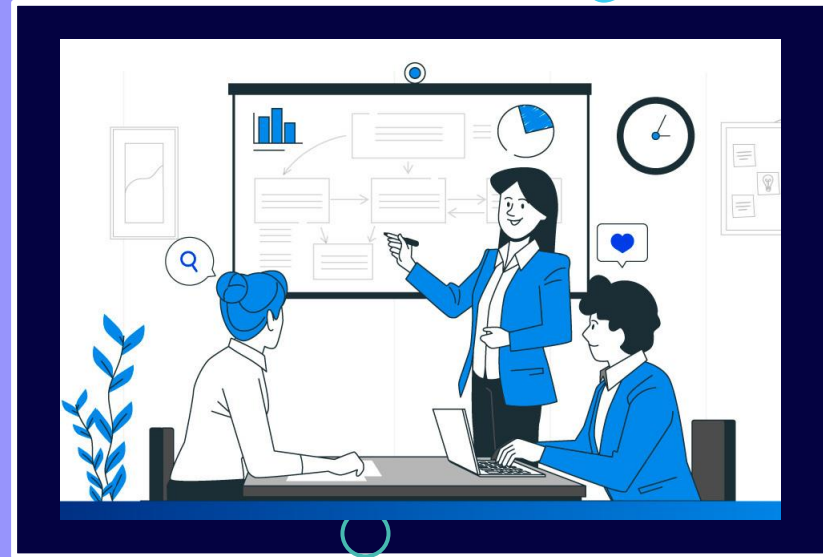
Variables Resultantes

- Productividad
- Ganancias
- Costos




Importancia de un buen clima organizacional

La importancia radica en que este influye en el desempeño de los empleados, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual. Ya que la satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.




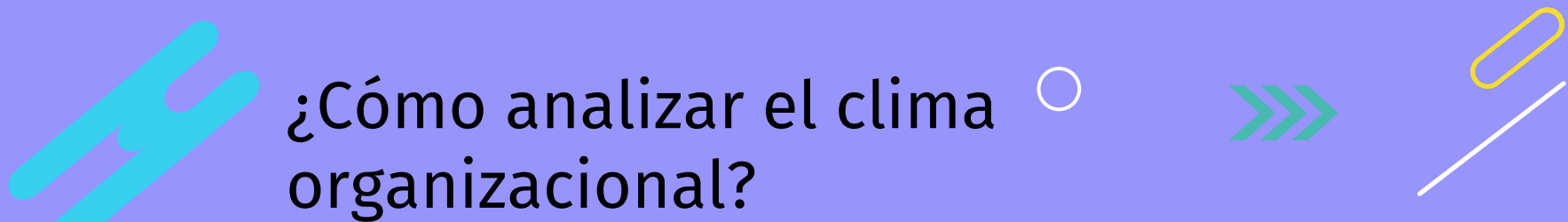
Beneficios



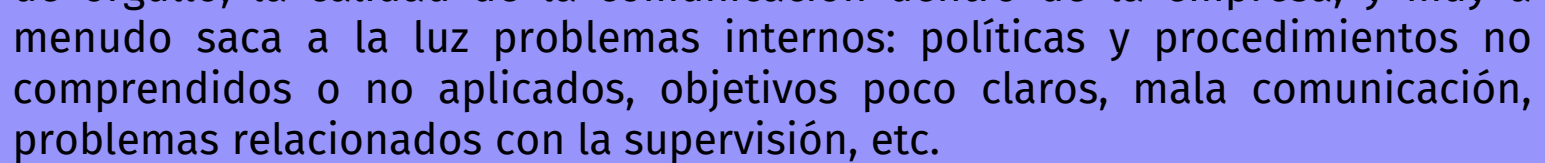


Consecuencias de un clima organizacional desfavorable

- ❖ Disminución de la productividad
 - ❖ Ruido interno y externo
 - ❖ Mayor individualidad y competitividad
 - ❖ Mayor rotación de empleados
 - ❖ Baja motivación, compromiso y desalineación con los objetivos de la empresa
 - ❖ Retrasos y ausencias
 - ❖ Perdidas en general
 - ❖ Pocas propuestas innovadoras
- 



¿Cómo analizar el clima organizacional?



Un análisis del clima organizacional evalúa, entre otras cosas, el sentimiento de orgullo, la calidad de la comunicación dentro de la empresa, y muy a menudo saca a la luz problemas internos: políticas y procedimientos no comprendidos o no aplicados, objetivos poco claros, mala comunicación, problemas relacionados con la supervisión, etc.

El análisis debe realizarse de forma imparcial y confidencial. Los empleados deben sentirse seguros y la persona que realiza el diagnóstico del clima laboral no debe tener prejuicios sobre una situación o un grupo de empleados. El ejercicio debe realizarse con una verdadera apertura a la escucha y a la comprensión. A menudo hay discrepancias entre lo que percibe la dirección de la empresa y lo que se experimenta en la parte más operativa.

Cuestiones a tener en cuenta al analizar el clima organizacional:

- ❖ ¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?
- ❖ ¿Tengo claro lo que se espera de mí en este trabajo?
- ❖ ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?
- ❖ ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?

- ❖ ¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?
- ❖ ¿He encontrado amigos en esta empresa?
- ❖ ¿Los objetivos de la empresa reflejan mis intereses?
- ❖ ¿Me siento bien en mi trabajo?



Tips para mejorar el clima organizacional:

- ➡ ❖ Establecer una comunicación directa y sincera con los jefes inmediatos
 - ➡ ❖ Reconocer los logros de los trabajadores
- ➡ ❖ Capacitar a los empleados
 - ➡ ❖ Definir roles y distribuir las responsabilidades
- ➡ ❖ Dar una buena imagen empresarial
 - ➡ ❖ Programar actividades extra curriculares
- ➡ ❖ Actividades lúdicas en la rutina de trabajo
 - ➡ ❖ Impulsar el respeto entre el equipo
- ➡ ❖ Rechazo total hacia el acoso o abuso





Muchas gracias por su atención