

RESUMEN

Independiente de las diversas definiciones de clima laboral que se han propuesto, se considera que existe un consenso en el que el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

El clima es un constructo complejo, multidimensional, relacionado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermedia y que siempre se refiere a la representación cognitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas en las que viven. (Toro-Alvarez, 2009).

El bienestar o la ausencia de los colaboradores de una organización tienen consecuencias directas en la productividad, objetivos y por ende en el éxito o fracaso de las empresas, y es así donde radica la importancia del clima laboral y la gestión del mismo.

La preocupación por el estudio del clima laboral comienza por el argumento de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las consecuencias que esto trae.

De este modo se hace inherente a la hora de diagnosticar el clima organizacional, tomar como base los **procesos y estructura de la organización** sumado a las **características personales** de los individuos.

El colaborador de la organización percibe el ambiente laboral de determinada manera, pero también el ambiente laboral induce determinados comportamientos en los individuos y las conductas consecuentes inciden en la organización y en el clima laboral.

Por otro lado, existirán ciertas variables asociadas al clima laboral:

- ✓ El grado de satisfacción se ve afectado por el Clima Organizacional, la satisfacción varía frecuentemente según la percepción que tenga el individuo del clima organizacional.
- ✓ Cuando la motivación es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la

satisfacción de las necesidades, el clima tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., comunes en los enfrentamientos frontales con la organización como huelgas, paros, etc.

- ✓ El clima se ve influido también por el estilo de liderazgo, es importante que el líder desarrolle y fomente un estilo de acuerdo a las necesidades de la empresa, para que los efectos sean positivos en cuanto a la motivación, satisfacción, desempeño del cargo y productividad de la empresa.

Entendiendo la importancia del clima laboral en el cumplimiento de la estrategia organizacional podemos señalar que para que las organizaciones puedan ser competitivas deben comenzar por mejorar internamente sus procesos laborales. En este orden de ideas podemos decir que para poder mejorar el ambiente organizacional es necesario como, primer paso, hacer un diagnóstico.

Para Méndez (2006) la medición del clima organizacional o diagnóstico a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.