

FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INCIDEN EN LA EFICACIA DE LA EMPRESA CELIS S.R.L, CAJAMARCA

ORGANIZATIONAL CLIMATE FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF THE COMPANY CELIS S.R.L., CAJAMARCA

Malca Rabanal, Sonia Elizabeth
Pérez Calla, Wily

RESUMEN

Este artículo ha sido elaborado con el propósito de discutir acerca del clima organizacional y la gerencia en el contexto de los cambios organizacionales en una de las más antiguas empresas de Cajamarca, como es Establecimientos Celis.

Se observa la necesidad de que el gerente gestione el clima en su organización, vista en su totalidad. Esa gestión del clima deberá realizarla con mayor empeño, si desea emprender un proceso del cambio partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por el clima organizacional.

Palabras clave: clima organizacional; cambio organizacional, acción gerencial, diagnóstico organizacional.

ABSTRACT

This article has been prepared in order to discuss the organizational climate and the management in the context of the organizational changes in one of the oldest companies in Cajamarca, as establishments Celis.

There is the need that the Manager manage climate in your organisation, seen in its entirety.

That climate management should be done with greater commitment, if you want to embark on a process of change based on the premise that be promoter of changes is a managerial role, whose success will be determined by the organizational climate.

Key words: organizational climate; organizational change, action management, organizational diagnosis.

INTRODUCCIÓN

La importancia del clima organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años atrás hasta la fecha; actualmente el clima organizacional ha dejado de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de importancia estratégica.

Un buen clima laboral, constituye una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia y el éxito, por ello, es necesario tener presente que cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, ¿quién es?, ¿qué se merece? y ¿qué es capaz de realizar?, ¿hacia a dónde debe marchar la organización?

La temática del clima organizacional incluye múltiples aspectos como: el estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez, flexibilidad de la organización, las opiniones de otros, su grupo de trabajo, entre otros. Las coincidencias o discrepancias que tenga la realidad diaria, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo laborado, van a conformar el clima de la organización.

El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los trabajadores, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de su ambiente de trabajo.

El Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaborado-res y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

METODOLOGÍA

Tipo De Investigación

Se trata de una investigación aplicada, dado que se estudia la propia realidad y se busca presentar alternativas para mejorar los problemas que podrían presentarse.

Nivel de Investigación

Es de nivel Descriptivo porque se brindarán las características, de la organización, centradas éstas en el clima organizacional.

Diseño de investigación. Es de tipo no experimental -pues no se manipuló variable alguna- de corte transversal, debido a que el estudio se realizó en un solo momento.

Métodos de investigación

Analítico-sintético, porque se descompuso los elementos que conforman el clima organizacional y luego se recompuso en la totalidad de sus aspectos de manera holística.

Técnicas de Investigación

Las técnicas de recolección fueron: la observación, entrevista y encuesta.

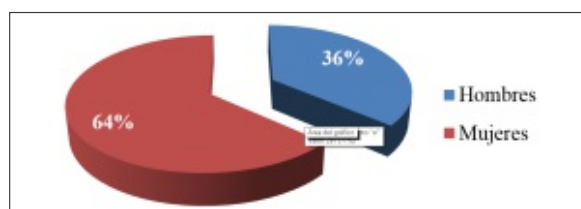
Población y muestra de la investigación. Estuvo constituida por 11 trabajadores que laboran en la Empresa Establecimientos Celis.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Género de las personas encuestadas

En el gráfico puede observarse que el 64% de trabajadores son mujeres y el 36% son varones.

Gráfico 1.
Género de los trabajadores



Fuente: equipo investigador, 2012

Edad de las personas encuestadas

En el cuadro 1 se aprecia que la mayoría de trabajadores (45.45%) están entre 25 y 30 años de edad, el siguiente grupo etario que representa al 27.7% se ubica entre los 30 y 35 años de edad, le siguen en importancia los trabajadores entre 35 y 40 años con el 18.18% y finalmente una persona con más de 40 años.

Cuadro 1.
Edad de los trabajadores encuestados

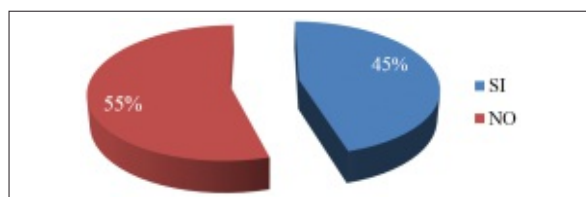
Edad	Total	%
25-30	5	45.45
30-35	3	27.27
35-40	2	18.18
40 a más	1	9.09
Total	11	100%

Fuente: equipo investigador, 2012

Calificación a Establecimientos Celis como lugar de trabajo

En el gráfico 2 muestra que el 55% de informantes consideran que Establecimientos Celis es un buen lugar para trabajar y el 45% contestaron no es un buen lugar de trabajo.

Gráfico 2.
Calificación del lugar de Trabajo

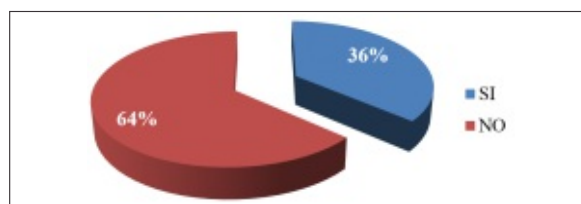


Fuente: equipo investigador, 2012

Comparación en el tiempo del clima organizacional.

En esta investigación fue necesario preguntar los cambios en el clima organizacional, para el efecto se interrogó a los informantes si consideraban que el clima había mejorado respecto al año anterior. Según las respuestas, se aprecia que el 64% contestaron que su clima organizacional ha mejorado comparado al año pasado y el 36% contestaron que no ha mejorado.

Gráfico 3. Comparación del clima organizacional en el tiempo

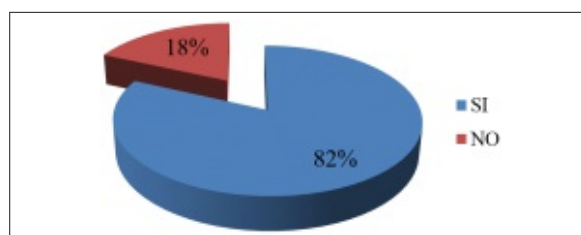


Fuente: equipo investigador, 2012

Ambiente físico y flujo de trabajo e información.

En el gráfico se muestra que el 82 % de trabajadores contestaron que el ambiente físico sí contribuye al flujo de trabajo y el 18 % contestaron que no.

Gráfico 4.
Ambiente físico y flujo de trabajo

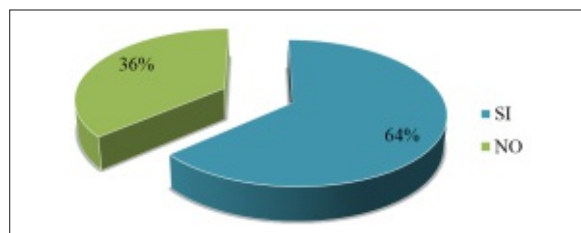


Fuente: equipo investigador, 2012

Equipo necesario para que los trabajadores realicen su trabajo.

En el gráfico se aprecia que el 64 % de trabajadores afirmaron que sí cuentan con el equipo necesario para ejecutar su trabajo y el 36 % contestaron que no cuentan con el equipo necesario para elaborar su trabajo.

Gráfico 5. Trabajadores cuentan con equipo para el trabajo



Fuente: equipo investigador, 2012

Motivación para compartir conocimientos y experiencias.

En el cuadro 2 se muestra que el 36.36% contestaron que a veces son alentados para compartir experiencias con los demás, el 18.18% respondieron que siempre y el 9.09% aseveraron que nunca son motivados para compartir experiencias.

Cuadro 2. Motivación para compartir

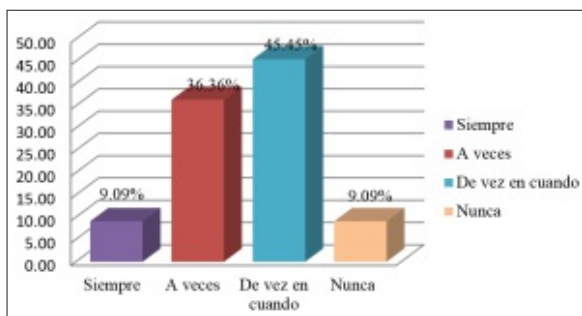
Motivación	Frecuencia	%
Siempre	2	18.18
A veces	4	36.36
De vez en cuando	4	36.36
Nunca	1	9.09
TOTAL	11	100%

Fuente: equipo investigador, 2012

Jefe considera ideas de trabajadores

En el gráfico siguiente se aprecia que el 45.45% de encuestados aseguraron de vez en cuando su jefe solicita ideas y propuestas para mejorar el trabajo, el 36.36% mencionaron que lo hace en algunas oportunidades y el 9.09% contestaron que nunca observan que su jefe solicite ideas y otro porcentaje igual, señaló que siempre el jefe realiza esa consulta.

Gráfico 6. Solicitud de ideas y propuestas por parte del Jefe

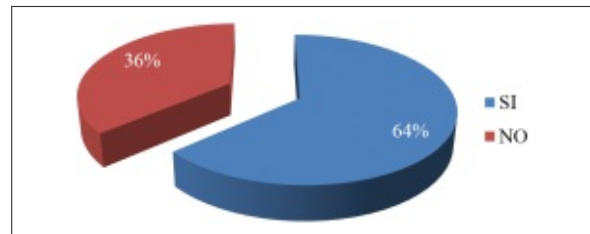


Fuente: equipo investigador, 2012

Satisfacción con la forma de trabajo del Jefe

En el gráfico que se presenta a continuación se muestra que el 64 % de trabajadores sí están satisfechos con la forma de trabajo de su jefe, en tanto, que el 36 % no lo están.

Gráfico 7. Satisfacción del trabajador con el Jefe

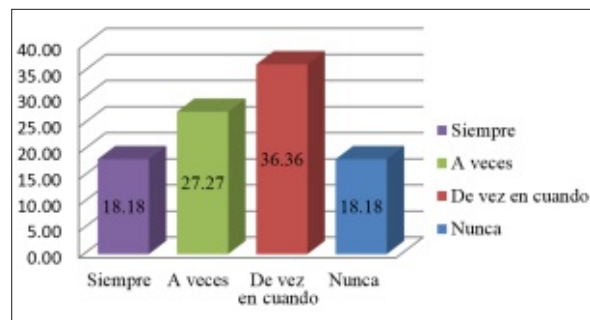


Fuente: equipo investigador, 2012

Trabajo en equipo.

En el gráfico se observa que el 36.36% contestaron que de vez en cuando existe trabajo en equipo, el 27.27% manifestaron que a veces existe trabajo en equipo, el 18.18% respondieron que nunca hay trabajo en equipo.

Gráfico 8. Frecuencia del trabajo en equipo.



Fuente: equipo investigador, 2012

CONCLUSIONES

- De manera general puede afirmarse que la mayoría de trabajadores encuestados está de acuerdo en que la Empresa Establecimientos Celis presenta un buen clima organizacional.
- El ambiente físico en el cual laboran los trabajadores ha sido considerado como propicio respecto al flujo e información requeridos en la organización.
- Los factores que aparecen débiles en el clima organizacional de Establecimientos Celis son: La motivación en el trabajo para compartir conocimientos y experiencias; también el no tomar en cuenta las ideas de los trabajadores y el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional. Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Ss: se.
- Brunet, L (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México DF: Mc. Graw Hill.
- Bustamante U, y Pérez de M. (2005). *Ciencia, tecnología y formación del talento humano: una respuesta a la realidad multicultural*. En. *Educare*, 9 (2), extraordinario.