

Clima Organizacional

¿Qué es?

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 influyen 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.

Características del clima organizacional

Existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

- **Es un concepto multidimensional:** El clima organizacional es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.
- **Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.
- **Es medible:** Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una **encuesta de clima organizacional**.
- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.
- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores.

¿Por qué es importante tener un buen clima organizacional?

La importancia de buscar un buen clima en una organización radica en que este influye de manera importante 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 influye la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.

Ventajas de un buen clima organizacional

Mantener un buen clima organizacional en un entorno de trabajo permite alcanzar ventajas importantes para la consecución de los objetivos de la organización, como son:

- **Un ambiente cómodo:** La ausencia de tensiones facilitará la comunicación organizacional y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- **Incremento del interés:** Un ambiente relajado y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven, así como el interés por emprender nuevos proyectos.
- **Satisfacción laboral:** la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- **Evitar el absentismo laboral:** La infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral.
- **Mejorar la productividad laboral:** Un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

¿Cuál es 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 organizacional.

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.

¿Qué factores influyen en el clima organizacional?

Existen diversos factores que influyen y afectan el comportamiento de los trabajadores, entre los que destacan:

Sistema de restricciones:

El clima organizacional puede funcionar como un sistema de restricciones en un sentido positivo o negativo. Esto puede hacerse proveyendo información a los empleados acerca de qué tipo de comportamiento será premiado, castigado o ignorado.

De esta manera el comportamiento puede ser influenciado por grados diversos de premios y castigos. Este sistema de limitaciones sería de mayor influencia para las personas más interesadas en esos valores específicos que son asignados a los diferentes resultados del comportamiento.

Evaluación de uno mismo y de los otros:

Las variables organizacionales pueden afectar el comportamiento a través de la evaluación de empleados. En este proceso de evaluación de uno mismo o de los pares se incluyen tanto variables psicológicas como sociales, y sus resultados afectarán el comportamiento individual.

Estímulos:

Los factores organizacionales pueden influenciar el comportamiento humano al actuar como estímulos, los cuales afectan los niveles de excitación individuales, que componen una de las variables motivacionales que afectan directamente el comportamiento humano, pues impactan directamente en el nivel de activación y por tanto el desempeño.

Los factores organizacionales influyen el comportamiento al ayudar al individuo a formarse una percepción de la organización, la cual influye el comportamiento. Por tanto, un buen clima organizacional es fundamental para tener una más alta satisfacción de empleados, mejores relaciones humanas y más alta productividad.

Tipos de clima organizacional

Existen varios tipos de clima organizacional, algunos de los cuales se explican a continuación:

Clima organizacional positivo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos.

Ejemplo: Una empresa que ofrece oportunidades de desarrollo y capacitación a sus empleados, fomenta la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva, y celebra los logros y éxitos del equipo.

Clima organizacional negativo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo tóxico, poco colaborativo y desmotivador, donde los empleados se sienten desvalorizados y no se comprometen.

Ejemplo: Una empresa que tiene un ambiente de trabajo lleno de conflictos y competencia interna, falta de liderazgo, y falta de reconocimiento o incentivos para los empleados.

Clima organizacional autoritario

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo controlador y jerárquico, donde los empleados tienen poca libertad y autonomía para tomar decisiones y ser creativos.

Ejemplo: Una empresa en la que el liderazgo toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo, y se espera que los empleados sigan órdenes sin cuestionarlas o dar sugerencias.

Clima organizacional democrático

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo participativo y colaborativo, donde los empleados tienen voz y voto en la toma de decisiones y se fomenta la creatividad y la innovación.

Ejemplo: Una empresa que anima a los empleados a dar sus ideas y opiniones, tiene un liderazgo que escucha y considera las opiniones del equipo antes de tomar decisiones importantes, y fomenta la autonomía y la toma de decisiones por parte de los empleados.

Clima organizacional competitivo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo enfocado en la competencia interna, donde los empleados compiten entre sí por logros y recompensas, en lugar de colaborar.

Ejemplo: Una empresa que establece metas individuales para los empleados y recompensa sólo a los que las cumplen, sin considerar la contribución del equipo o fomentar la colaboración.

Clima organizacional colaborativo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo en el que los empleados trabajan juntos para lograr objetivos comunes y se apoyan mutuamente.

Ejemplo: Una empresa que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo a través de proyectos y tareas grupales, tiene un liderazgo que valora y reconoce la contribución de cada miembro del equipo y promueve la comunicación abierta y constructiva.

¿Cómo medir el clima organizacional?

Medir el clima organizacional no solo permite conocer el nivel de satisfacción y bienestar de los colaboradores, sino que también facilita la toma de decisiones estratégicas para mejorar el entorno laboral. A continuación, te compartimos los pasos clave y las herramientas más eficaces para llevarlo a cabo:

1. Establece objetivos claros

Antes de iniciar cualquier medición, debe definirse qué se desea descubrir: ¿existen problemas de comunicación?, ¿hay baja motivación?, ¿cómo perciben el liderazgo? Estos objetivos guiarán todo el proceso.

2. Selecciona la herramienta adecuada

La forma más eficiente de evaluar el clima organizacional es a través de encuestas estructuradas. Estas deben ser confidenciales, de fácil acceso y con escalas que permitan análisis cuantitativos y cualitativos.

3. Aplica la encuesta de forma estratégica

Se puede optar por un levantamiento general o por segmentos clave de la organización. Es importante asegurarse de comunicar bien el propósito de la encuesta y de garantizar la confidencialidad para fomentar respuestas honestas.

4. Analiza los resultados con profundidad

No basta con recolectar datos: es vital interpretar los hallazgos. Buscar patrones, comparar entre áreas y detectar puntos de alerta que requieran intervención inmediata.

5. Toma acción y da seguimiento

El verdadero impacto ocurre cuando los resultados se traducen en planes de mejora concretos. Implementar cambios, comunica avances y volver a medir de forma periódica.

Ejemplos de preguntas clave para medir el clima organizacional:

1. Comunicación interna

Evalúa la claridad, oportunidad y efectividad del flujo de información.

- ¿La información importante fluye de manera clara y oportuna en la empresa?
- ¿Sientes que puedes expresar tus ideas y opiniones libremente?

2. Relación con los líderes

Mide la confianza, apoyo y cercanía con los superiores.

- ¿Tu líder directo te brinda retroalimentación constructiva con regularidad?
- ¿Te sientes respaldado por tu líder cuando enfrentas un problema?

3. Ambiente laboral

Refleja el clima emocional y social del entorno de trabajo.

- ¿Te sientes cómodo con el ambiente de trabajo en tu equipo?
- ¿Existe un ambiente de respeto y colaboración entre compañeros?

4. Reconocimiento y motivación

Evalúa si los esfuerzos son valorados y si las personas se sienten motivadas.

- ¿Sientes que tu trabajo es valorado por tus líderes?
- ¿La empresa reconoce los logros individuales y grupales?

5. Desarrollo profesional

Mide oportunidades de crecimiento y aprendizaje dentro de la organización.

- ¿Tienes oportunidades reales de crecer profesionalmente en esta empresa?
- ¿Recibes capacitación o formación para mejorar tus habilidades?

6. Balance vida-trabajo

Refleja la percepción de equilibrio entre la vida personal y laboral.

- ¿Sientes que puedes equilibrar tus responsabilidades laborales y personales?
- ¿La empresa respeta tus tiempos de descanso?

7. Satisfacción general

Proporciona una visión global del estado emocional del colaborador.

- ¿Qué tan satisfecho estás con tu trabajo actual?
- ¿Recomendarías esta empresa como un buen lugar para trabajar?