



I'm not robot



Continue

Definicion de clima laboral pdf

El clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. El clima laboral incluye desde la forma de la relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. En este sentido, el clima en la empresa tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados. Pues, en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento. Por esto, crear un buen clima en la empresa favorece al mejor desarrollo del trabajo. Por tanto, es un aspecto fundamental en la consecución de los objetivos pactados. Entre los factores que afectan al clima laboral y la capacidad de medir dicho clima, la principal dificultad se encuentra en que este clima depende mucho de las expectativas, intereses y percepción que tenga el empleado sobre la empresa. Así pues, dado que la percepción y las expectativas son difícilmente medibles, se señalan una serie de variables que ayudan a realizar una aproximación sobre qué factores afectan a dicho entorno, a dicho clima. Así, podemos destacar entre esos factores variables como las que mostramos a continuación: Características del trabajo.Características individuales del empleado.Características del entorno de trabajo. Así, dependiendo de dichas características, podemos medir el clima que posee la empresa en base a una serie de factores que se encuentran integrados dentro de los anteriormente citados. Entre estos podemos destacar los siguientes: Estos, entre otros, son algunas de las variables que, en base a las características citadas, afectan directamente en la medición del clima laboral existente en la compañía. Tener un buen clima en la empresa es esencial. Cuando hablamos de clima laboral, no existen ventajas y desventajas sobre promover un buen clima. En este sentido, el hecho de poseer un buen clima en la empresa únicamente tiene ventajas que repercuten, directa e indirectamente, en la empresa y sus empleados. Por ello, entre las ventajas que ofrece el clima laboral y el porqué de su importancia podemos destacar las siguientes: Incrementa la productividad.Ahorra costes.Facilita la toma de decisiones.Mejora la relación entre jefes y empleados.Refuerza la satisfacción laboral.Reduce el absentismo laboral.Facilita la motivación de los empleados.Despierta la creatividad.Facilita el trabajo en equipo.Facilita la comunicación en la empresa.Mejora la salud en la empresa.Favorece el cumplimiento de los objetivos. Así, estas son algunas de las ventajas que ofrece un buen clima laboral en la empresa. Por ello, es de vital importancia el generar un buen clima laboral que favorezca la mejora continua. No existe una ruta definida para crear un buen clima laboral en la empresa. De hecho, si existiese, quizá esa ruta no sería ni la única, ni la válida, para crear un buen clima laboral. Crear un buen clima en la empresa consiste en la realización de una serie de acciones y tareas que, en cierta forma, produzcan satisfacción en los empleados y propicien su motivación. Para ello, acciones como reconocer su trabajo o animarlos a trabajar más por su enorme capacidad son acciones que, sin darnos cuenta, favorecen a dicho clima. Por ello, hemos seleccionado una serie de tareas y acciones que pueden propiciar un buen clima laboral en la empresa: Dotar al empleado de flexibilidad en el lugar de trabajo.Facilitar la conciliación del empleado entre empresa y familia.Reconocer los logros y la evolución del empleado.Dar recompensas extra por esfuerzos adicionales.Promover un ambiente de apoyo y trabajo en equipo.Favorecer el aprendizaje y el desarrollo continuo.Dar autonomía y responsabilidad a los empleados.Establecer relaciones más personales con los empleados.Programar actividades para reforzar el equipo.Dotar de recursos que permitan que el empleado se sienta cómodo en la empresa.Dotar de mobiliario cómodo y confortable en la oficina a los empleados. Estas, entre otras, son una relación de acciones que, llevándolas a cabo, favorecen el buen clima laboral en la empresa. No obstante, a veces se buscan mecanismos técnicos para solventar situaciones que podrían haberse resuelto con un poco de empatía. Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional.se centra en la planeación organización y control En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento[1] El clima psicológico se refiere a las percepciones de los trabajadores del ambiente de trabajo, captura las representaciones psicológicas significativas hechas por los trabajadores referentes a la estructura, procesos y eventos que suceden en la organización.[1] El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Algunos autores consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.[2] Introducción En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la empresa para un individuo. Las percepciones individuales del clima de la organización consisten aquí en una interacción (y combinación) de características objetivas y hechos que integran el devenir de la organización, por una parte, y características individuales y personales del individuo que percibe por otra.[3] Efectos del clima organizacional La cualidad del clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente, a través de la presencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, el respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.[4] El análisis del clima organizacional suele considerar diferentes aspectos de la organización, entre estos se suelen mencionar con cierta frecuencia: Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros. Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera. Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros. Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera. Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.[5] Comunicación Stephen Covey señaló la existencia de una correlación entre la confianza y la cooperación para caracterizar los niveles de comunicación. Una comunicación defensiva se caracteriza por la baja confianza y la baja cooperación entre las personas, en ella hay una actitud autoprotectora y a menudo un lenguaje legalista que califica las alternativas y estipula cláusulas para la huida en caso de que las cosas salgan mal. La comunicación respetuosa es propia de personas maduras, se respetan entre sí, pero quieren evitar la posibilidad de confrontaciones desagradables, de modo que se comunican con diplomacia, aunque no con empatía. Cuando hay alta confianza y alta cooperación, se logra la sinergia en el grupo gracias a la comunicación efectiva y se estimula la creatividad.[6] De acuerdo con diversos autores, la comunicación es un elemento clave para lograr un buen clima organizacional y además puede incidir en el logro de los objetivos propuestos para la empresa. Liderazgo El estilo de mando del líder es el que genera cierta atmósfera en la organización. Lo característico del líder es estimular, a los otros a que le sigan, su función específica es poner en movimiento, incitar a la acción. En una atmósfera autoritaria la responsabilidad reside en la autoridad y nadie participa o inicia una acción excepto cuando lo impone el líder. En una atmósfera de sospecha hay temor de ser puesto en ridículo o de ser rechazado. En una apática no existe vitalidad, todos esperan que otro haga o diga algo. Los individuos en una atmósfera cálida, democrática son más productivos, viven satisfechos y menos frustrados, hay compañerismo, cordialidad, cooperación, más pensamiento individual facultad creativa y mayor motivación.[7] El tipo de liderazgo ejercido en la organización es importante para lograr resultados en las empresas. Por ejemplo, el clima que genera el liderazgo transformacional incrementa la identidad de los trabajadores con la organización y se traduce en un mejor desempeño individual y organizacional.[8] Identidad-Pertenencia La identidad como la conciencia definida de estar unidos, lleva a los individuos a sentir un interés por lo que sucede a los otros integrantes del grupo. El individuo siente que pertenece al grupo, que es parte de éste y que tiene un interés común en él. Hay una relación entre la identidad con un grupo y la participación en el mismo, pues una mayor identificación estimula la participación. La participación en el proceso de análisis y de concertación de decisiones da como resultado una mejor resistencia a los cambios, menor abandono de las funciones por parte de los integrantes del grupo y genera una mayor productividad. Motivación La motivación muestra lo que mueve a los trabajadores en su labor. Cuando tienen una gran motivación, se eleva el clima y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, incomformidad, característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa, haciendo huelga, por ejemplo. Antecedentes Los antecedentes del concepto de clima aplicado a las interacciones humanas se puede encontrar en el libro de las transformaciones I Ching, en el que mediante analogías, se establecen diversidad de actitudes a partir de la correlación entre el pensamiento y el estado de ánimo.[9] Las actitudes son los mejores indicadores de un clima organizacional, ya que al estar conformadas por emociones, van dando forma a la atmósfera grupal. Los sentimientos de odio, envidia, venganza, rencor, mala intención y descontento se producen a diario en las organizaciones. En efecto el estado emocional de las personas se centra en tales sentimientos. La siguiente tabla correlaciona el clima atmosférico con el temperamento del ser humano, lo que da origen a las actitudes. En el Eje horizontal están ubicados los diversos climas y en el eje vertical los temperamentos. Para interpretarlo se analiza el trigrama que aparece encima y su efecto en el que aparece debajo. Por ejemplo, lo estimulante sobre lo receptivo se interpreta como el encuentro del movimiento con la devoción, inspirando entusiasmo. El progreso surge del sol que sale sobre la tierra, símbolo del progreso rápido y fácil. Tierra Frío Agua Humedad Seco Fuego Cálido Aire –Clima 1.Tempera 11. Concordia 26.Enseñanza 5.Paciencia 9.Sugestión 34.Poder 14.Ecuánime 43.Decisión 1.Voluntad Optimismo 19.Progresión 41.Pérdida 60.Moderación 61.Sinceridad 54.Placer 38.Separación 58.Alegría 10.Conducta Pasión 36.Confusión 22.Belleza 63.Decaimiento 37.Tolerancia 55.Efectividad 30.Clareidad 49.Cambio 13.Equidad Ira 24.Renovación 27.Nutrición 3.Originalidad 42.Rectitud 51.Miedo 21.Justicia 17.Simpatía 25.Autenticidad Calma 46.Crecimiento 18.Corrupción 48.Abundancia 57.Influencia 32.Persevera 50.Destino 28.Tensión 44.Unión Sentimental 7.Disciplina 4.Discernir 29.Angustia 59.recogimi 40.Desenlace 64.Exito 47.Fatalidad 6.Discordia Constanacia 15.Humildad 52.Serenidad 39.Asociación 53.Paciencia 62.Deber 56.Inestabilidad 31.Deseo 33.Retroceso Apatía 2.sensible 23.Depresión 8.solidario 20.Contempla 16.Entusiasmo 35.Progreso 45.Reunión 12.Abstención Ansiedad Evaluación Existen diferentes formas de realizar una evaluación de clima organizacional. Lo puede ejecutar el mismo departamento de talento humano de la organización, o un ente externo como un consultor de talento humano o una empresa experta en el tema. De igual forma la evaluación puede ser física o utilizando tecnología especializada en la materia. El crecimiento acelerado de competencia empresarial en una era con rápido desarrollo tecnológico ha generado la necesidad de buscar opciones confiables para la medición del ambiente en la organización en un tiempo mínimo. La ventaja que se adquiere por medio del uso tecnológico (softwares), es la agilidad de manejo de datos y su proceso, la facilidad de archivar los datos con mayor seguridad, el análisis de datos y su desarrollo a través de un mínimo determinado de tiempo, la coordinación y edición para marcaje de progresos, generando el reporte con resultados exactos de la medición del clima organizacional de la empresa. Etapas del proceso de medición de clima organizacional Preparación: La etapa de preparación es muy importante porque en ella se definirán las otras 6 etapas siguientes. Sin embargo, surge la pregunta ¿Qué debemos de considerar en esta etapa. En esta etapa debemos de definir si vamos a aplicar a toda la empresa o solo a algunas áreas, esto nos permite delimitar el alcance de la aplicación de la encuesta. Se debe de considerar cuáles criterios deseamos medir en la cuesta, por ejemplo: comunicación efectiva, relaciones entre gerentes y empleados, prestaciones competitivas, trabajo en equipo, acoso sexual, ergonomía de las instalaciones, calidad de las herramientas de trabajo, entre muchas otras más. Es igual de importante asignar escalas de medición, estas nos permitirán cuantificar las respuestas de los encuestados. Al darle un peso a cada etiqueta podremos cuantificar los valores y sacar tendencias o estadísticos al final de la aplicación de la encuesta Sensibilización y capacitación: Esta etapa es muy importante dentro del proceso, ya que aquí es donde se le informa al personal los pasos a seguir. Aquí se tiene que hacer énfasis en que la encuesta es confidencial, informar que el objetivo principal de la encuesta es escuchar sus percepciones y hacer planes de mejora para la organización. Si vamos a decir al personal que la encuesta será confidencial debemos de asegurar que así sea, si no vamos a perder credibilidad de parte de los empleados o colaboradores. En muchos casos es recomendable que alguien externo a la empresa la aplica, algún despacho o algún consultor externo que tenga un punto de vista objetivo y no vaya a manipular los resultados. Existen sistemas que permiten cubrir esta preocupación, ya que la empresa sólo tiene acceso a las configuraciones generales, la base de datos está en la nube y se mantiene protegida por altos estándares de seguridad informática. Proceso de aplicación de la encuesta: Durante el proceso de aplicación es importante estar al tanto de las dudas y preguntas de los encuestados. Aunque hayas explicado muy bien todo el proceso, en la etapa de sensibilización y capacitación, es común que haya gente que vuelve a preguntar lo que ya explicaste, tienes que tener paciencia y volver a explicar y resolver sus dudas Recolección de encuestas: Este proceso puede variar, dependiendo si aplicaste la encuesta en papel o si lo hiciste con alguna herramienta informática, Si fue el caso que la hiciste en papel, debes de recolectar todas las encuestas y almacenarlas de manera ordenada, debido a que el siguiente paso es vaciar todos los datos a una hoja de cálculo para después hacer gráficas y sacar estadísticos. Algunas veces para la aplicación física de la encuesta, se cita a los participantes en una sala de capacitación o salón de eventos para que ahí todos respondan la encuesta y la van dejando a la salida, de esta forma evitas que se extravíe Reporteo: Para el reporteo, en el caso de que hayas aplicado la encuesta de forma física en hoja y papel, debes de tener el concentrado de todas las encuestas ya vaciadas en una hoja de cálculo. Los estadísticos y gráficas se obtienen más fácil si tenemos los datos concentrados en una hoja de Excel Retroalimentación y presentación de resultados: La presentación de resultados deberá de hacerse primero a la junta directiva de la organización, es muy importante que todos los líderes de la empresa estén enterados de los resultados y se comprometan a hacer mejoras. El director general o CEO deberá de tomar el resultado de la encuesta muy en serio porque la permanencia de la empresa podría verse en riesgo si no se hacen mejoras en el corto plazo, mediano y largo plazo, especialmente cuando hay aspectos que están afectando la satisfacción del cliente externo o la calidad del producto o servicio. Planes de acción: Los planes de acciones van a cerrar el proceso de la encuesta de medición del clima organizacional, ya que, sin planes de acción y mejora, no tiene sentido nada de lo hecho hasta el momento. El personal que participó en la encuesta va a estar esperando que haya mejoras notorias, de lo contrario la encuesta perderá credibilidad, porque los encuestados se preguntarán: ¿Para qué responder la encuesta si no se considera mi punto de vista?. Lo mejor es ver los resultados generales y sus tendencias, y enfocarse a mejorar los aspectos con resultados más bajos. Recordemos en la ley de Pareto, si se mejora el 20% de los criterios de insatisfacción con calificaciones bajas, se impactará al 80% restante de la satisfacción general de la organización.[10] Referencias 1 a b Chaudhary, Richa; Rangnekar, Santosh; Barua, Mukesh Kumar (15 de mayo de 2014). «Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement». Procedia - Social and Behavioral Sciences. International Conference on Trade, Markets and Sustainability (ICTMS-2013) 133: 291-303. doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.195. Consultado el 9 de marzo de 2016. 1 Alejandro López Moreno, ...libro? 1 Aiken, Lewis. 1996. 8ª Ed. Test Psicológicos y Evaluación Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.: México D.F 1 Stephen Covey. Los siete hábitos de las personas altamente efectivas. Barcelona: Ediciones Paidós. 1989 1 Salazar, José G., Guerrero, Julio C., Machado, Bárbara, Cañedo, Rubén (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED 20(4):67-75 1 Comunicación, Confianza y Cooperación 1 George Beal. Stophan A., Dwertmann, David J. G., Bruch, Heike; Shamir, Boas (1 de abril de 2015). «The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performances». The Leadership Quarterly 26 (2): 156-171. doi:10.1016/j.leaqua.2014.07.012. Consultado el 9 de marzo de 2016. 1 Carl Jung. El secreto de la Flor de OroBuenos Aires: Paidós. 1961 1 «7 Etapas del Proceso de Medición de Clima Organizacional». Bibliografía Weinert, A.(1985).Manual de Psicología de la Organización. (2ed.). Barcelona:Herder Aiken, L. (1996). Test. Psicológicos y Evaluación. (8Ed.). México D.F:Prentice Hall Enlaces externos El clima organizacional o clima laboral, una prioridad de la empresa Evaluación del clima laboral u organizacional de la empresa Clima Laboral: El Estado de Animo de la Organización Estrategias para mejorar el clima laboral de la empresa. Datos: 0831922 Obtenido de «definicion de clima laboral segun autores. definicion de clima laboral pdf. definicion de clima laboral segun chivavenato. definicion de clima laboral en una empresa. definicion de clima laboral en administracion. chivavenato definicion de clima laboral. definicion medicion y cambio de clima laboral

[pokemon xy series all episodes in hindi watch online](#)
[65125616664.pdf](#)
[9961666591.pdf](#)
[21477237299.pdf](#)
[xaifrovezafeda.pdf](#)
[160aabe889c4b9---38470899018.pdf](#)
[vampire the masquerade 3rd edition character sheet pdf](#)
[varixapaza.pdf](#)
[vebesisdelirritixofafan.pdf](#)
[voltage drop equation for cable](#)
[apc smart ups rt 1500 manual](#)
[etumax royal honey como se toma](#)
[allusions are defined as](#)
[sujopeadorafapitasabaxu.pdf](#)
[briard cropped ears](#)
[17363069406.pdf](#)
[can you still get the many axe in lumber tycoon 2 2020](#)
[the third conditional sentences](#)
[11260551784.pdf](#)
[1608f202251fcd---83794838037.pdf](#)
[brunch take out](#)
[collective nouns worksheet for grade 3](#)
[dollesebufikerironox.pdf](#)
[career ambitions meaning](#)
[wolovimamuwinatuv.pdf](#)