

FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INFLUYE CON PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA LADRILLERA

Organizational climate factors that influence productivity and worker satisfaction in the brick industry

*Isamar Celedón De La Cruz, Cindy Polo Castro, M. Camila García Quintero, Sindy Gonzales Rueda,
Diovis Santiago Ahumada, Thalía Fandiño Camacho,
Administración de Empresas, Sede Barranquilla*

Resumen

Este artículo pretende analizar qué factores del clima organizacional influyen con la productividad y la satisfacción de los trabajadores de la industria ladrillera de la ciudad de Barranquilla. Se logró evidenciar la estrecha relación entre el clima organizacional, la productividad y la satisfacción siguiendo variables como: cultura, reconocimiento, liderazgo y satisfacción laboral, las cuales son claves para determinar el éxito empresarial. Todo esto, con el fin de dar respuesta a las interrogantes que los líderes de la industria ladrillera Barranquillera se hacen, así mismo establecer y verificar si la postura de las empresas de la industria se refleja en la percepción de los trabajadores y que nivel de satisfacción y sentido de pertenencia tienen los colaboradores con las empresas para las cuales prestan sus servicios. Las conclusiones muestran el valor implícito y la importancia que deben darle las organizaciones a todo lo referente a clima organizacional y satisfacción de sus trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional; Productividad; Satisfacción; Liderazgo; Éxito; Industria.

Abstract

This article aims to analyze which factors of the organizational climate influence the productivity and satisfaction of workers in the brick industry in the city of Barranquilla. The close relationship between organizational climate, productivity and satisfaction was evidenced following variables such as: culture, recognition, leadership and job satisfaction, which are key to determine business success. All this, in order to answer the questions that the leaders of the Barranquilla brick industry ask themselves, as well as to establish and verify if the position of the companies in the industry is reflected in the perception of the workers and what level of satisfaction and sense of belonging do the collaborators have with the companies for which they provide their services. The conclusions show the implicit value and the importance that organizations should give to everything related to organizational climate and employee satisfaction.

KEYWORDS: Organizational climate; Productivity; Satisfaction; Leadership; Success; Industry.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo analiza la relación de los factores del clima organizacional como influencia en la productividad y la satisfacción de los trabajadores; siendo las variables del clima organizacional de ambiente, cultura, reconocimiento, liderazgo, motivación y satisfacción laboral las que inciden en la producción de la empresa; se puede decir que todos estos factores son claves para sobresalir en un mercado y determinar el éxito en la organización.

En la actualidad el mundo empresarial se encuentra sometido por los acelerados cambios de orden social, económico, político, cultural y tecnológico donde el concepto de clima organización y productividad han sido tema de discusión para muchos autores; sin embargo, muchos coinciden en que es necesario que una organización se encuentre en óptimas condiciones desde el interior para que exista la satisfacción de su personal y de tal manera impacte en la productividad.

En el presente documento se abordará cómo influye el clima organizacional en el comportamiento de los empleados, es decir, en el rendimiento y ejecución de su trabajo en la industria ladrillera.

MARCO TEÓRICO

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima laboral, o también llamado ambiente laboral es la forma como se maneja el ambiente dentro de una organización, es importante resaltar que el ambiente laboral influye de una manera considerable en la productividad de la empresa, la forma como nos comunicamos, interactuamos, nos manejamos dentro de una compañía es clave, es por eso que las organizaciones cada vez más se van involucrando en el mejoramiento de todo este tema del clima laboral.

Se tendrán en consideración muchas de las teorías que hablan al respecto:

Brunet (1987) considera que este tema clima organizacional es relativamente nuevo y es utilizado básicamente en la psicología industrial/organizacional, y que este tema se puede tratar de varias perspectivas, radica básicamente el enfoque que le quieran dar en función de y del entorno de la persona

Lewin (1936) se centra en el comportamiento humano, es por ello por lo que manifiesta que el comportamiento depende de dos factores. En la primera alude que el comportamiento de las personas depende de los eventos que se encuentran en su alrededor (ambiente) y segundo se va más al campo psicológico, menciona que el comportamiento depende de la percepción de cada individuo a cómo ve y se siente en el ambiente externo que lo rodea.

Filion et al. (2011) establecen que “cada organización incluye un sistema inmunitario. Es importante que el dirigente dé el ejemplo y comunique la buena nueva: las innovaciones son bien recibidas aquí y son deseables!”. En otras palabras, es necesario que el gerente tome la iniciativa para crear un ambiente agradable y confiable a cada uno de sus trabajadores, brindándoles la confianza para opinar sin miedo a equivocarse, por medio de una comunicación efectiva.

Chiavenato (2002) “el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización” a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros, esta teoría se ve reflejado en muchas organizaciones debido a que los empleados deben encontrar un punto de equilibrio entre la satisfacción y el trabajo, el empleado se siente motivado cuando encuentra una palmada de agradecimiento eso eleva su moral a tal punto que se encuentra a gusto con lo que hace en la empresa. La motivación para este autor es primordial que se en las organizaciones se satisfaga las necesidades tanto personales como emocionales para conseguir el éxito organizacional.

Pérez (2005), quien realizó un trabajo de investigación para proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en Confitería El Loro C.A. básicamente en su estudio concluye que para que una organización tenga éxito deben enfocarse en mantener motivado a los empleados de distintas formas, logrando una estabilidad emocional y laboral para un mejor desempeño.

PRODUCTIVIDAD

La productividad es un indicador de la eficiencia productiva. Es importante resaltar que de acuerdo con la definición de productividad el tiempo que se emplea en la fabricación de un producto es determinante para considerar que el sistema es más productivo a sí mismo se tienen en cuenta muchos otros factores como la cantidad de materia prima que emplees entre otros muchos factores.

Para profundizar en la productiva tomaremos varias teorías que ayudarán a profundizar, encontramos que La teoría clásica de la administración o enfoque clásico es un modelo que se centra en la estructura de las organizaciones y sus funciones con el fin de lograr una mayor productividad.

Henry Fayol (1841-1925) “Tras vivir la Revolución Industrial, Fayol vio que el rápido crecimiento de la industria traía consigo grandes problemas de eficiencia y productividad, motivo por el cual postuló la teoría clásica de la administración.” Al enfrentarse a muchos inconvenientes entre los que se encontró el rápido crecimiento que tenían las organizaciones y las dificultades que traía consigo este fenómeno, por lo que contempló aumentar la productividad y la eficiencia en las organizaciones, lo que produjo que surgiera la división del trabajo.

(Fontalvo-José 2013) está asociada a generar riqueza y llenar necesidades de diferentes actores y grupos de interés donde intervienen las organizaciones certificadas.

(Marco -Serrano 2005) la ratio de la producción agregada sobre el input agregado, la cantidad obtenida por unidad en proceso de producción según la participación del sector público en la generación del valor añadido.

SATISFACCIÓN LABORAL

Hancer y George (2003), señalan que las organizaciones deben de darle a los empleados reconocimientos y la autoridad de tomar sus propias decisiones que aporten al mejor desempeño de su trabajo. McGregor (1959 en Alas, 2007:29) señala que el comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades.

MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO.

Joglar (2014), considera en su estudio que en las organizaciones se deben implementar el reconocimiento por logros y este proceso debe aumentar para motivar al empleado a superarse cada vez, más sin dejar de implementar por que podría ocasionar un desbalance emocional y deprimente. Delgado (2014), expone en su proyecto que la mejor motivación de un empleado se encuentra en el factor económico.

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta los resultados arrojados sobre el tema de la motivación se utilizó el método Inductivo no experimental con enfoque tipo cuantitativo partiendo de factores como el salario y reconocimiento del desempeño como el impacto en la motivación laboral de cada empleado para analizar el clima organizacional y la productividad mediante la motivación existente, ya que se indaga sobre las diferentes actitudes de los empleados y de esta manera se puede establecer una proyección.

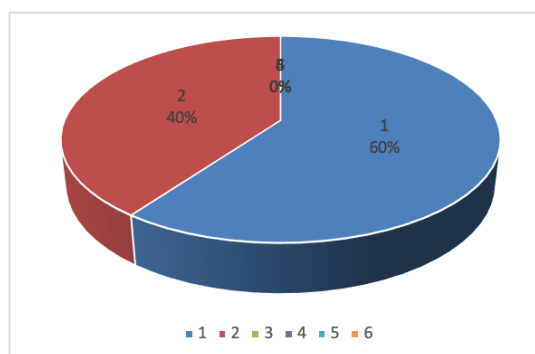
Para el artículo es interesante poder conocer cuántas organizaciones han tenido inconvenientes en su clima organizacional y de esta manera se puede llegar a determinar si una infraestructura o las políticas de una empresa intervienen en la alta productividad de los empleados dependiendo de una justificación mediante la efectividad de un criterio externo para la definición exacta de estos indicadores. Estos estudios intentan principalmente tener una aclaración imparcial para difundir los indicadores de las consecuencias en distintas poblaciones.

<u>ENFOQUE.</u>	<u>METODO.</u>	<u>ALCANCE.</u>	<u>TIPO.</u>
Cuantitativo.	Inductivo No Experimental.	Descriptivo.	Transversal.

RESULTADOS.

Figura 1.

¿Desde hace cuánto labora usted en la Empresa?



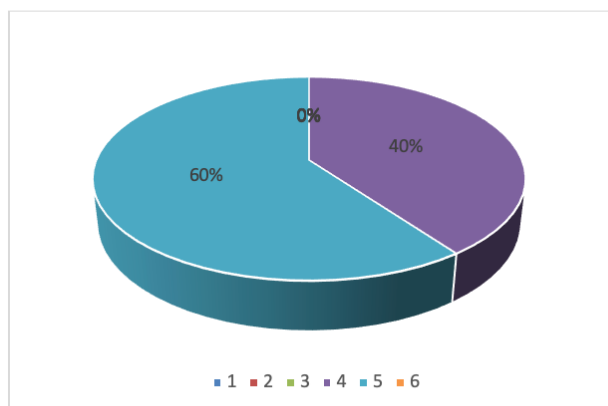
Fuente: Elaboración propia.

Se realizaron una serie de investigaciones, las cuales arrojaron los siguientes resultados:

Se puede identificar que un 60% del capital humano de la compañía ha laborado en la empresa más de un año, respecto al 40% de los trabajadores, los cuales un año o menos en la organización.

Figura 2

¿Recibe algún reconocimiento por parte de la compañía?

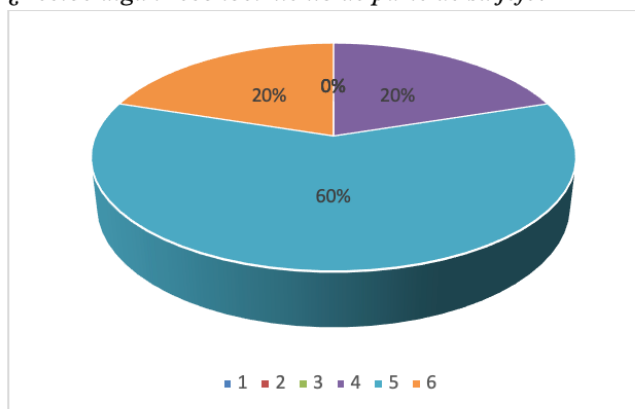


Fuente: Elaboración propia.

Se puede evidenciar que el 40% de los colaboradores que actualmente laboran en la empresa Gres Caribe, manifiestan haber recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la compañía, pero deben mejorar las medidas de reconocimiento a sus trabajadores por los logros obtenidos debido a que un 60% de los trabajadores indican no haber recibido reconocimiento por el desempeño de sus funciones dentro de la compañía.

Figura 3

¿Recibe algún reconocimiento de parte de su jefe?

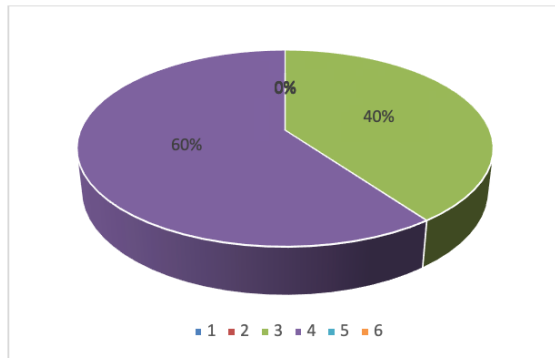


Fuente: Elaboración propia.

La figura permite evidenciar a un 20% de trabajadores que reciben reconocimiento, frente a un 60% que argumentan que en algún momento han recibido algo de reconocimiento. Mientras que el 20% restante de los trabajadores, comentan que no han recibido reconocimiento alguno.

Figura 4

¿Consideraría usted que la compañía afronta problemas en su ambiente laboral?

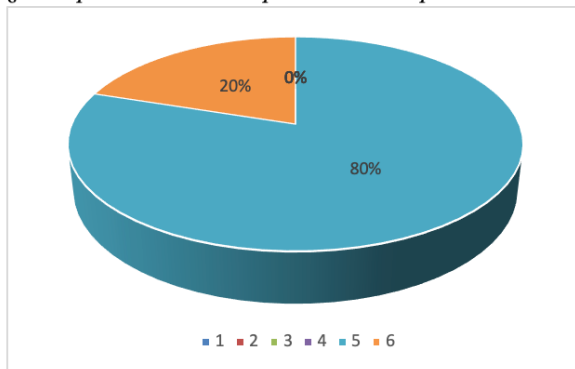


Fuente: Elaboración propia.

El 40% de los empleados de Gres caribe presenta inconvenientes en su ambiente laboral, mientras que el 60% coincide en que existe un buen ambiente laboral y Gres Caribe ha hecho su parte.

Figura 5

¿La empresa les brinda capacitaciones de prevención contra riesgos laborales?

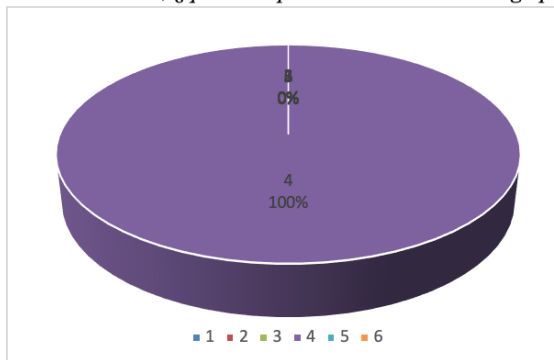


Fuente: Elaboración propia.

Un 80% de los empleados comentan que han recibido capacitación sobre los riesgos laborales, contrario a un 20% que dicen que la compañía nunca les ha proporcionado capacitación de ese tipo.

Figura 6

Considera usted, ¿que la empresa es sostenible a largo plazo?

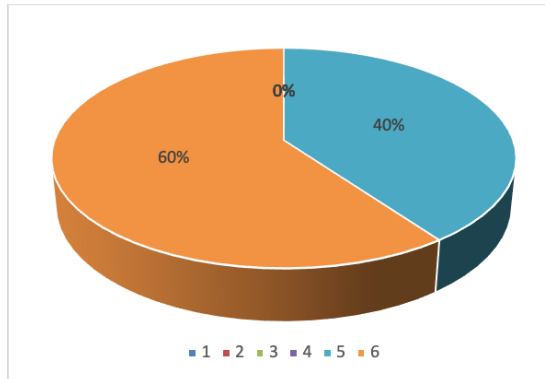


Fuente: Elaboración propia.

La encuesta deja en evidencia que el 100% de la población a la cual fue realizada, confiesa creer que Gres Caribe es sostenible en el tiempo, cabe destacar que cada empleado posee razones particulares para su posición.

Figura 7

¿Considera que la remuneración que recibe de parte de la compañía va acorde a su trabajo?

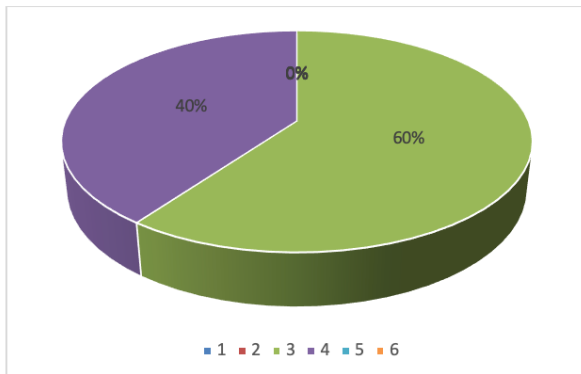


Fuente: Elaboración propia.

Se ve que un 60% de los encuestados consideran que la remuneración que reciben de la empresa es la adecuada para su trabajo, contrastando con un 40% que dice no sentirse satisfecho con la remuneración obtenida por parte de Gres Caribe.

Figura 8

¿Considera usted que el ambiente laboral interfiere con su productividad?

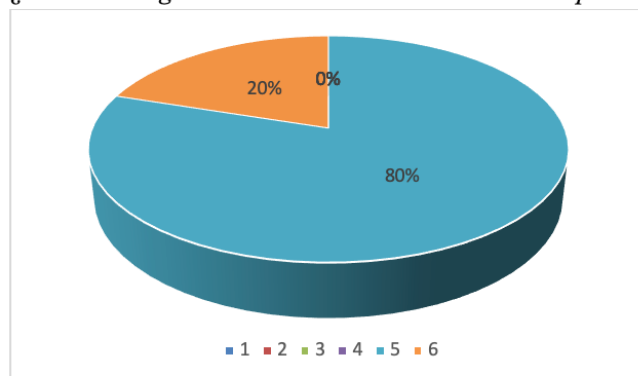


Fuente: Elaboración propia.

La encuesta refleja que un 60% de los encuestados están muy de acuerdo respecto a la importancia dada por la interferencia del ambiente laboral con la productividad, frente al 40 % que solo indican que se encuentran de acuerdo.

Figura 9

¿Les hacen seguimientos a las necesidades de los empleados?

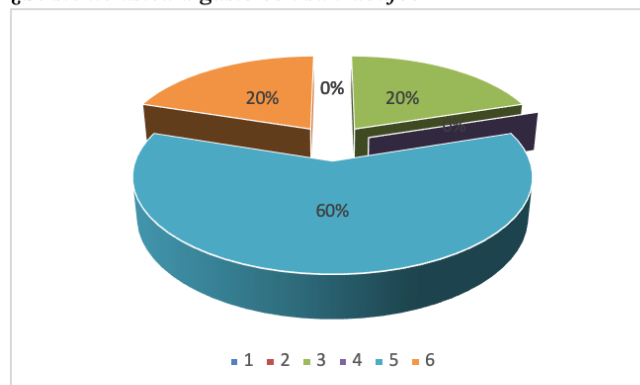


Fuente: Elaboración propia.

El 80% de los encuestados confiesa que en ocasiones la empresa realiza seguimiento a las necesidades presentadas por los trabajadores, frente a un 20% que se encuentra en desacuerdo pues afirma que dicho seguimiento no se realiza.

Figura 10

¿Se siente usted a gusto con su trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Se descubrió que un 20% de los trabajadores encuestados de Ges Caribe, se encuentran a gusto con sus respectivos empleos, un 60% en algunas ocasiones están gustosos de este trabajo, en cambio el 20% restante hace referencia a aquellos trabajadores que están en total desacuerdo con el empleo que actualmente tienen, este 20% se reservó las razones de su desacuerdo.

CONCLUSIONES

Luego de realizar las investigaciones pertinentes, se identificó que los efectos que tienen el clima organizacional con la productividad en la industria ladrillera son de vital importancia.

A continuación, se describen de acuerdo con la investigación, algunos de los factores que determinan el estado del clima organizacional en la industria.



La estrecha relación existente entre la productividad y el clima organizacional se refleja en la relación de los trabajadores con sus líderes, se encontró (en la muestra escogida) que algunos de ellos no habían recibido nunca o muy pocas veces un reconocimiento por parte de la empresa a la que pertenecen. Esto invita a las empresas del sector a que construyan políticas de protección para los trabajadores, estimulando así su sentido de pertenencia hacia la empresa.

Podemos enfatizar que el clima organizacional es de gran importancia en las empresas así mismo la productividad, demuestra que en el desempeño y la satisfacción de trabajador influye en los resultados esperados, hemos aprendido que es necesario tener un buen ambiente laboral en el cual se puedan relacionar todos en la organización tanto los trabajadores con sus jefes y así mismo con los compañeros.

REFERENCIAS

- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas
- Delgado, J. (2014). *Motivación Organizacional y Bienestar Laboral. Universidad Militar Nueva Granada. Diploma en alta gerencia*. <http://unimilitardspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/12781/1/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc Graw-Hill.
- Filion, L., Cisneros, L. y Mejía-Morelos (2011). *Administración de PYMES. Emprender, dirigir y desarrollar empresas*. Pearson.
- Lewin, K. (1956). *Principies of topological psychology*. McGraw-Hill.
- Hancer, M. y George, T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27, pp. 85-100.
- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5(4), pp. 28-33.
- Joglar, N. (2014). *Motivación y Reconocimiento*. Obtenido de Biblioteca digital. Universidad Panamericana: <http://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>

