



Liderazgo y la incidencia que tiene en la satisfacción dentro del clima laboral

Leadership and the impact it has on satisfaction within the work environment

A liderança e o impacto que tem na satisfação no local de trabalho

Eva Jamilexi Salazar-Yance ¹
esalazary521@utb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5980-6776>

Correspondencia: esalazary521@utb.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 03 de julio de 2024 * **Aceptado:** 29 de agosto de 2024 * **Publicado:** 30 de septiembre de 2024

I. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Resumen

La pandemia que se ha generado en Wuhan/China conocido como el COVID-19 que ha dejado perdidas aun en la actualidad, esta enfermedad afectada a todo el mundo, ningún país ni mucho menos las grandes empresas estaban preparadas para afrontar esta situación, lo que les ha ocasionado realizar cambios en el ámbito laboral. Un buen ambiente laboral está vinculado con la satisfacción de los empleados, tener un agradable clima laboral estimula e incrementa los niveles de compromiso con la empresa, por eso se está proponiendo nuevas soluciones para mantener un clima laboral optimo en medio de la pandemia.

A través de este estudio se planteará diferentes alternativas para perfeccionar el Liderazgo de las empresas, para evitar cualquier inconveniente para el proceso y desarrollo de sus funciones de la organización, y se brindará varias estrategias para que todas las estrategias tomadas por parte del líder sean más efectivas con el objetivo de generar un clima positivo provocando automáticamente mejoría en el desempeño de sus trabajadores que son la fuente principal para alcanzar los objetivos organizacionales.

Palabras claves: Pandemia; ámbito laboral; liderazgo; mundo; satisfacción de empleados.

Abstract

The pandemic that has been generated in Wuhan / China known as COVID-19 that has left losses even today, this disease affected the entire world, no country, much less large companies, were prepared to face this situation, which has caused them to make changes in the work environment. A good work environment is linked to employee satisfaction, having a pleasant work environment stimulates and increases the levels of commitment to the company, which is why new solutions are being proposed to maintain an optimal work environment in the midst of the pandemic.

Through this study, different alternatives will be proposed to improve the Leadership of companies, to avoid any inconvenience for the process and development of their functions of the organization, and several strategies will be provided so that all the strategies taken by the leader are more effective with the aim of generating a positive climate automatically causing improvement in the performance of their workers who are the main source to achieve organizational objectives.

Keywords: Pandemic; work environment; leadership; world; employee satisfaction.

Resumo

A pandemia que se gerou em Wuhan/China conhecida por COVID-19 deixou pessoas perdidas ainda hoje, esta doença afetou o mundo inteiro, nenhum país, muito menos as grandes empresas, estavam preparados para enfrentar esta situação, o que os levou a tomar medidas alterações no local de trabalho. Um bom ambiente de trabalho está ligado à satisfação dos colaboradores, ter um ambiente de trabalho agradável estimula e aumenta os níveis de compromisso com a empresa, por isso estão a ser propostas novas soluções para manter um ambiente de trabalho ideal no meio da pandemia.

Através deste estudo serão propostas diferentes alternativas para melhorar a Liderança das empresas, para evitar qualquer inconveniente ao processo e desenvolvimento das funções da organização, e serão fornecidas diversas estratégias para que todas as estratégias tomadas pelo líder sejam mais eficazes com o objetivo de gerar um clima positivo, provocando automaticamente a melhoria do desempenho dos seus colaboradores, que são a principal fonte de alcance dos objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Pandemia; ambiente de trabalho; liderança; mundo; satisfação dos colaboradores.

Introducción

El presente artículo científico analiza el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados en las Instituciones, es un elemento importante en el desarrollo de las organizaciones, ya que incide directamente en el desenvolvimiento de sus colaboradores, y por consiguiente en la correcta ejecución de sus procesos y actividades. El estudio de la satisfacción laboral establece la importancia de gestionar adecuadamente el clima organizacional en las instituciones, iniciando con un análisis documental de las principales teorías acerca de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, a partir de bibliografía de autores expertos en la temática, y determinar potenciales causas que se relacionan con el clima organizacional y la incidencia directa que ejerce el clima organizacional sobre la satisfacción laboral, y la necesidad de generar acciones encaminadas a su mejora para incrementar el nivel de satisfacción de los empleados.

Es importante indicar que los conceptos, definiciones y demás preceptos teóricos que se consideran dentro del artículo científico son respaldados por investigaciones realizadas en libros o también de

artículos científicos obtenidos desde sitios especializados o revistas indexadas de reconocida solvencia académica.

Metodología

El método empleado en el siguiente artículo científico es inductivo, a través de este se analiza el liderazgo y la incidencia que tiene en la satisfacción dentro del clima laboral para obtener conclusiones generales que serán factibles para generar nuevos conocimientos. Conjunto a la técnica de observación y la consulta bibliográfica de suma importancia para este tema, al igual que, para poder obtener la información necesaria acerca del clima laboral, su incidencia dentro de la organización y la afectación de la pandemia mundial.

Resultados

El presente artículo científico tiene como finalidad mostrar, como un buen liderazgo aumenta en gran medida el entusiasmo de los trabajadores para lograr los objetivos propuesto por la empresa. Se analizará las posibles medidas que deben tomar las diferentes instituciones para reforzar su liderazgo y así evitar los grandes inconvenientes que han sufrido por la pandemia y por su mal liderazgo ante de la misma.

Clima organizacional

El clima organizacional, nace primero como psicología industrial, para luego convertirse en psicología organizacional, la cual fue practicada en el continente americano al inicio del siglo XX. Su punto más fuerte se encontró en segunda guerra mundial, donde se dio gran importancia a la sistematización de la selección de personas con los mejores perfiles para los cargos y su remuneración. (Gómez, L., 2011)

Los psicólogos se empezaron a preocupar por la incidencia del cansancio, la rutina y otros elementos sobre el desempeño laboral, así como en aspectos como la capacitación, la personalidad, el liderazgo, y demás características personales de cada individuo, y su vínculo con el rendimiento y actitud ante sus responsabilidades laborales.

Posterior a la psicología organizacional, se asumió el término clima organizacional, el mismo que se define como el conjunto de particularidades que caracterizan a una organización y la diferencian

de las demás en aspectos como los servicios o productos que elabora y ofrece, su economía, empleados, entre otros en la organización.

Es importante analizar en cuanto a que las organizaciones presentan aspectos culturales específicos, dentro de los cuales esperan que sus trabajadores se adapten y desarrollen sus capacidades. Antes esto, el autor sugiere que se apliquen estrategias que permitan que el clima organizacional sea satisfactorio para el personal, y que favorezca a su desenvolvimiento interno.

Es el gerente o dirigente de la organización quien debe responsabilizarse por garantizar un clima organizacional adecuado, que sea él quien genere las acciones que permitan un ambiente agradable, motivado, lleno de confianza, es decir que sea el ejemplo a seguir por sus 5 trabajadores, un líder que motive a trabajar a empoderarse de sus responsabilidades en beneficio de la entidad que lo emplea. (Arturo K., 2015)

Un clima motivador, cómodo y seguro, genera trabajadores con mejores niveles de satisfacción y por consiguiente con altos niveles de desempeño. Chiavenato (2011) considera que la motivación individual de los trabajadores y sus directivos dirige hacia el clima organizacional. El autor expone que las personas tienen la necesidad de adaptarse a las diferentes situaciones a las que son expuestas tanto en el trabajo, como en el hogar o en la sociedad en general, por lo que debe encontrar la forma de enfrentar esas situaciones de manera que se obtenga beneficio de las mismas. Lo indicado se relaciona con la necesidad de pertenecer a un grupo social y sentirse a gusto dentro del mismo.

Lo expuesto por Chiavenato forma parte del clima organizacional dado que este desarrolla el entorno dentro del cual el grupo de trabajadores interactuarán, no solo en temas laborales sino además en aspectos sociales, personales y demás que nacen dentro de una organización. El grado de satisfacción laboral que genere el clima organizacional dependerá del grado de motivación de sus trabajadores, lo cual a su vez depende del compromiso de la alta dirección en establecer acciones que conduzcan a un entorno agradable para el trabajo.

Características del clima organizacional

Ciertas características del clima organizacional que deben ser analizadas por las organizaciones para primero, evaluar el estado interno de su clima en particular, y luego establecer acciones que procuren el alcance de las características básicas respecto al mismo. Las características se basan en aspectos individuales de cada trabajador, y elementos internos de la empresa, los cuales deben estar en equilibrio. Entre las principales características se encuentran:

- Ser permanente, lo que se refiere a que no debe perder estabilidad. El clima organizacional debe ser sólido y ser fuerte ante cambios externos o internos.
- El clima organizacional debe influir positivamente en el comportamiento de quienes trabajan en la institución.
- El clima organizacional incide en el nivel de compromiso de sus trabajadores y la manera como la entidad los identifica.
- El clima organizacional es influenciado por el comportamiento de sus trabajadores.
- Existen variables externas e internas que pueden ejercer presión sobre el clima organizacional, y viceversa.
- Los niveles de rotación y ausentismo generan una señal en torno a la manera cómo el clima organizacional se está gestionando dentro de una empresa (Randstad, 2015)

Funciones del clima organizacional

1. Desvinculación: alcanzar el compromiso de un grupo de trabajadores respecto a una función que no lleva a cabo.
2. Obstaculización: hacer útiles las actividades rutinarias y demás requisitos dentro de la empresa que pueden ser percibidas por los trabajadores como inútiles.
3. Espíritu: consiste en levantar el espíritu de trabajo, mediante el alcance de las necesidades sociales de los trabajadores, y la percepción del cumplimiento de los objetivos que les han sido establecidos.
4. Intimidad: se establece con el fin de establecer relaciones sociales amistosas para satisfacer las necesidades sociales que se establecen dentro de la pirámide de Maslow. Esta función esta separa de la responsabilidad laboral del empleado, pero la afecta directamente.
5. Alejamiento: esta función busca disminuir la brecha emocional entre la dirección y los empleados de tal manera que crezca la confianza entre los miembros de la empresa.
6. Énfasis en la producción: se refiere a la conducta gerencial que se caracteriza por un estrecho control, donde la administración es poco directiva y receptiva a la retroalimentación.

7. Empuje: procura la motivación con el ejemplo, donde los niveles directivos y de jefatura hacen esfuerzos conjuntos para dinamizar a la organización. Función percibida positivamente entre los equipos de trabajo.
8. Consideración: se refiere al hecho de procurar que el trato al trabajador sea humanista y se generen acciones en su beneficio en términos humanos.
9. Estructura: trata acerca de todas las normativas internas en la organización que limitan o regulan el desenvolvimiento de los trabajadores.
10. Responsabilidad.: se enfoca en sentimiento de saber exactamente cuáles son las tareas asignadas y cómo deben ser estas realizadas sin la necesidad de solicitar permiso o consultar al respecto.
11. Recompensa: equilibrio en las tareas asignadas y en el pago por las mismas. La percepción del trabajador de que su trabajo, cuando es bien realizado, es recompensado.
12. Riesgo: La política de riesgo de la organización, se motiva a correr riesgos calculados o se prohíbe el riesgo.
13. Cordialidad: la prevalencia del compañerismo y el respeto dentro del grupo de trabajo, donde es importante mantener equipos de trabajo donde prevalezca la amistad y la informalidad.
14. Apoyo: procurar que exista el soporte entre altos directivos para con los trabajadores y entre compañeros de trabajo, se motiva a la ayuda y apoyo mutuo.
15. Normas: lo importante y estimulante que es el alcance de las metas y estándares de desempeño bajo el estricto cumplimiento de las normas.
16. Formalización: el nivel de formalización de las políticas establecidas y de cada una de las responsabilidades asignadas al cargo.

Conflicto: el sentimiento de que a nivel directivo y operativo se desea escuchar comentarios distintos; enfatizar la necesidad de que los problemas se conozcan y no permanezcan ocultos o sin atención. (Litwin & Stringer, 2013).

Discusión

Consideran que el clima organizacional es la personalidad o cultura de la organización, debido a que facilita la reafirmación de las tradiciones, valores, costumbres y prácticas internas. Es

importante que los líderes de la organización pulan diariamente su cultura organizacional de tal manera que se genere un clima propicio para el trabajo.

Si la personalidad es malsana, esta afectará la interacción entre empleados y a su vez su nivel de satisfacción laboral. Es importante ante esto que las organizaciones identifiquen el tipo de personalidad o clima organizacional que las caracteriza para en torno a este establecer acciones de mejora.

Conclusión

Es necesario establecer una diferenciación entre clima y cultura organizacional, siendo el primero temporal, cuyo nivel depende de la percepción del trabajador de las características de la institución donde labora, y la segunda es la que incide sobre el clima organizacional, es decir la cultura organizacional establece el ambiente dentro del cual se desarrollan las actividades en una entidad, afectándolo cuando no existen los procesos necesarios que garanticen su satisfacción.

El clima organizacional dentro la empresa es su personalidad, la misma que puede ser sana o malsana, tal como ocurre con las personas. Una personalidad sana generará acciones positivas que crean un ambiente propicio para el desenvolvimiento de sus empleados, y que además permite que estos alcancen un nivel de satisfacción laboral óptimo.

Referencias

1. Adela de Castro. (2014). Comunicación Organizacional - Técnicas y estrategias (Ediciones ECOE ed.). (2. Universidad del Norte, Ed.) Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte; Ediciones ECOE.
2. Arturo K. (17 de Febrero de 2015). Técnicas de motivación laboral. Recuperado el 19 de Enero de 2020, de CreceNegocios: <https://www.crecenegocios.com/tecnicas-de-motivacion-laboral/>
3. Enciclopedia Económica. (2017). Motivación laboral. Recuperado el 3 de Septiembre de 2019, de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>

4. Fernández-Montesinos, F. A. (9 de agosto de 2017). Repensar el liderazgo estratégico. La visión -5ª-. Obtenido de Instituto Español de Estudios Estratégicos: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6231823.pdf>
5. Gómez, L. (2011).
6. Litwin & Stringer. (2013).
7. Randstad. (9 de Abril de 2015). El ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención. Recuperado el 17 de Junio de 2020, de Randstad: https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/
8. Reyes. (2010).
9. Santana, C. (26 de Noviembre de 2013). Espacios de trabajo: claves para mejorar el clima laboral y la productividad. Recuperado el 30 de Julio de 2019, de ascendo blog: <https://blog.acsendo.com/espacios-de-trabajo-claves-para-mejorar-el-clima-laboral-y-la-productividad/>

© 2024 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).