

ECONOMÍA INNOVACIÓN ORGANIZACIONES
RESPONSABILIDAD SOCIAL INNOVACIÓN ORGANIZACIONES
FINANZAS TIC GESTIÓN HUMANA MERCADOS NEGOCIOS
ORGANIZACIONES MERCADOS RESPONSABILIDAD SOCIAL



Revista



Gestión - Organizaciones - Negocios

ISSN 2346 - 3910

Volumen 01 Número 01

Noviembre 2013

Revista Electrónica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos
VILLAVICENCIO - COLOMBIA



/revistaGEON



@RevistaGeon

<http://revistageon.unillanos.edu.co>



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

La Universidad de cara a la sociedad
por la acreditación institucional

Factores que componen el clima organizacional en la empresa Inversiones Alis Ltda. de Villavicencio por Leonardo López Niño y Sandra Aldana Oliveros

Ramón Leonardo López niño –
Estudiante de Pregrado Unillanos, Programa de
Administración de Empresas –
E-mail: leonardolopez83@hotmail.com

Sandra patricia Aldana Oliveros -
Estudiante de Pregrado Unillanos, Programa de
Administración de Empresas –
E-mail: spaldana.alis@gmail.com

RESUMEN

La empresa INVERSIONES ALIS Ltda., que se dedica a obras de ingeniería civil, durante 30 años se consolidó como una de las mejores empresas del sector entregando calidad y sostenibilidad. Hoy la gerencia de esta empresa, afirma que su empresa ha perdido posicionamiento en el mercado y su organización presenta síntomas de falta de pertenencia, motivación, cooperación entre los miembros y liderazgo, que terminan por afectar el clima organizacional. Las directivas de esta empresa, se sienten completamente preocupados por la falta de motivación con la que trabajan sus colaboradores, situación que ha llevado a la empresa trabaje en un ambiente tenso porque no hay cooperación entre las partes y con el tiempo se hace preocupante la desmejora en el comportamiento laboral de sus colaboradores.

Además se ha visto afectada la relación de los integrantes de la empresa y la falta de motivación para lograr resultados satisfactorios. Los autores, teniendo en cuenta el estudio del clima organizacional es fundamental para identificar, medir y evaluar la actuación del individuo y la organización, adquirieron el compromiso de elaborar un plan de mejoramiento del mismo para la empresa, mediante una investigación de tipo descriptiva, utilizando como instrumento de recolección una encuesta (en dos formatos), la primera dirigida a diagnosticar el clima laboral de la empresa; y la segunda de evaluación del código de ética fruto de esta investigación.

Palabras claves: clima organizacional, motivación, liderazgo, cooperación, comportamiento laboral, fundamental, plan de mejoramiento.

ABSTRAC

The company INVESTMENTS ALIS Ltda., that devotes itself to works of civil engineering, for 30 years was consolidated as one of the best companies of the sector delivering quality and sustainability. Today the management of this company, it affirms that his company has lost positioning in the market and his organization presents symptoms of lack of belonging, motivation, cooperation between the members and leadership, which they finish for affecting the climate organizacional. The boards of this company, they feel completely worried by the lack of motivation with which his collaborators work, situation that has led to the company is employed at a tense environment because there is no cooperation between the parts and with the time the deterioration becomes worrying in the labor behavior of his collaborators. In addition there has met affected the relation of the members of the company and the lack of motivation to achieve satisfactory results. The authors, bearing the study of the climate in mind organizacional it is fundamental to identify, to measure and to evaluate the action of the individual and the organization, they acquired the commitment to elaborate a plan of improvement of the same one for the company, by means of a descriptive investigation of type, using as instrument of compilation a survey (in two formats), the first one directed to diagnosing the labor climate of the company; and the second one of evaluation of the code of ethics fruit of this investigation.

Key words: climate organizacional, motivation, leadership, cooperation, labor, fundamental behavior, plan of improvement.

INTRODUCCIÓN

INVERSIONES ALIS Ltda., es una empresa villavicencense dedicada al desarrollo de la ingeniería civil y arquitectura en todas sus ramas, y en la actualidad manifiesta algunas falencias con respecto al clima organizacional, pues los trabajadores muestran falta de interés, poca motivación y compromiso en el trabajo, hasta el punto de afectar la imagen de la empresa INVERSIONES ALIS Ltda., lo que incidió en el diseño de un plan de mejoramiento del clima organizacional por parte de los autores, que

contribuya a perfeccionar sus resultados organizacionales.

INVERSIONES ALIS Ltda. cuenta con 105 empleados distribuidos en 60 empleados operativos y 45 empleados administrativos, los cuales son agrupados en una estructura orgánica de 5 niveles, donde la Junta Directiva es la cabeza principal, seguida por el representante legal y hacia abajo existen tres niveles más donde se agrupan el resto de cargos y empleados, (ver organigrama y marco institucional), lo que hizo necesario la creación del departamento de talento humano, el cual se apoya en procesos documentados en el respectivo manual, así como en el manual de funciones y la evaluación de personal, documentos que son la base para el desarrollo de la gestión del talento humano en esta empresa. Así mismo, este departamento ha generado estrategias de motivación y bienestar laboral para mejorar el tenso clima laboral que actualmente se percibe al interior de la unidad empresarial, pero no han tenido mayores resultados.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo mejorar el clima organizacional de la empresa INVERSIONES ALIS Ltda., de la ciudad de Villavicencio para fortalecer el ambiente laboral y el posicionamiento en el mercado de la ingeniería civil?

OBJETIVO

Elaborar un plan de mejoramiento del clima organizacional para la empresa INVERSIONES ALIS Ltda. de la ciudad de Villavicencio.

Para lograrlo se tiene los siguientes objetivos específicos:

- Identificar cuáles son las dimensiones y los niveles de análisis para diagnosticar el clima laboral de INVERSIONES ALIS Ltda.
- Analizar los factores que componen el clima organizacional en la empresa INVERSIONES ALIS Ltda., con el fin de detectar posibles fallas en el mismo.
- Plantear estrategias a mejorar y fortalecer una adecuada cultura y clima organizacional y por extensión mejorar la administración organizacional de la empresa INVERSIONES ALIS Ltda.

MARCO INSTITUCIONAL

INVERSIONES ALIS Ltda., fue creada hace 30 años, como una empresa de inversiones y finca raíz, su fundadora Alicia Rincón de Castro visiono a la capital del departamento del Meta como una ciudad que crecería de la mano con INVERSIONES ALIS Ltda. fue aquí donde se dio inicio a las obras de ingeniería civil con seguridad, calidad y respeto por el medio ambiente. La expansión de la compañía en el departamento del Meta ha sido posible por la decidida participación de sus colaboradores, quienes han trabajado con compromiso y lealtad. Su personal está totalmente calificado y tiene una infraestructura diseñada para brindar las mejores obras de ingeniería civil.

METODOLOGÍA

Investigación de tipo descriptiva, que como población tendrá las el personal (105 personas, de ambos sexos, sin distingo de raza, credo o afiliación política) de la empresa INVERSIONES ALIS Ltda. De la ciudad de Villavicencio.

La recolección de información se hizo mediante revisión documental y se aplicó la encuesta en dos formas, la primera mediante un formato dirigido a diagnosticar el clima laboral de la empresa; y la segunda a través de un formato de evaluación del código de ética fruto de esta investigación, además de una entrevista de tipo no estructurada al 3% de los empleados, para recopilar información complementaria al diagnóstico del clima laboral y las expectativas en principios y valores corporativos por parte de las directivas de la empresa; este tipo de entrevista no requiere de cuestionario previo sino de un objetivo en torno al cual se orientarán las preguntas, se tomó el 3% de la población teniendo en cuenta los diferentes niveles organizacionales, se le aplicara la entrevista a un colaborador con cargo de profesional, uno con cargo administrativo y un operario

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Al analizar integralmente los factores y los resultados de la información proporcionada por los trabajadores se observó la existencia de un tipo de clima autoritario-paternalista, pues la alta dirección ostenta cierto grado de confianza en los empleados. Sin embargo, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, delegando sólo aquellas medidas de

menor importancia a escalones inferiores, lo cual genera una rigidez ante cambios y necesidades imprevistas, que explica que se delegue muy poco desde la alta gerencia hacia abajo.

De acuerdo a las variables estudiadas en INVERSIONES ALIS Ltda. Se encontró que la estructura y su propósito organizacional no son buenos, el modelo de liderazgo que se ejerce no es el adecuado, existe una regular relación entre jefe-empleado y empleado-jefe, no hay la suficiente confianza para delegar tareas de mayor responsabilidad.

Las fuerzas motivacionales se refiere a la confianza o desconfianza, miedo, temor, actitudes hostiles, sentimientos de responsabilidad, dinero, ego, estatus social, la satisfacción o no de los miembros de la organización.

INVERSIONES ALIS Ltda. debe impartir hacia sus colaboradores actitudes como el entusiasmo, deseo de participar, compromiso, fidelidad, sentido de pertenencia, ya que la motivación es un factor, de entre otros, interviene en el desempeño personal y por ende laboral.

No obstante, se analizó que las fuerzas motivacionales más frecuentes en el ambiente laboral son por los logros y competencia.

Los empleados no se sienten impulsados a avanzar y crecer, ya que cada área se fija objetivos y metas mensuales, pero cuando se cumplen no hay ningún reconocimiento, esto ha hecho perder el entusiasmo en el cumplimiento de las tareas.

A pesar de que la mayoría del personal es competente con sus cargos, no se sienten satisfechos, creen que podrían ocupar otros cargos más afines con sus competencias, la organización no se ha interesado por incentivar a los empleados que se esmeran por estudiar y hacer mejor su trabajo.

En el proceso de establecimiento de objetivos por parte de la dirección, no es tenida en cuenta la opinión de los empleados, es por esto que se ha presentado resistencia y poca aceptación a los cambios, falta mayor participación de los colaboradores.

La mayoría del personal no se siente satisfecho en su puesto de trabajo, falta valoración y reconocimiento.

En INVERSIONES ALIS Ltda. hay poca comunicación entre las áreas, lo que ha ocasionado fallas en la ejecución de las labores, por ser una empresa que se dedica a obras de ingeniería civil en diferentes municipios del departamento, debe contar con una logística oportuna, en varias oportunidades se han parado las labores por falta de materiales, cuando se revisa el porqué de esta situación se concluye que ha sido por falta de informar que se ha incrementado por algún motivo las actividades y por consiguiente se requiere más materia prima.

Esto genera un mal ambiente laboral en las áreas administrativas y en el área técnica aún más ya que los operarios tienen un sueldo a destajo y estos incidentes representan un desmejoramiento en sus salarios.

INVERSIONES ALIS Ltda. cuenta con medios de comunicación internos como lo son el correo institucional, el sistema Kactus Cajero, la cartelera, entre otros, pero la mayoría del personal no tienen acceso a estos, ya sea por falta de equipos disponibles o por que el personal operativo trabaja en campo. Hay que tomar medidas en cuanto a los sistemas de comunicación que involucren a todo el personal.

En algunas ocasiones no hay consenso o participación de otros funcionarios, solo se basan en métodos estructurados y por lo general las decisiones son tomadas por la alta dirección.

Al analizar este aspecto por áreas se observa que estos factores se repiten en casi todas.

CONCLUSIONES

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

La especial importancia del enfoque del clima organizacional reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Se desarrolló un estudio que permitió evaluar el clima organizacional de la empresa INVERSIONES

ALIS Ltda., del cual se concluye que existe un clima laboral regular, donde los factores que más afectan el clima negativamente son: Comunicación, necesidades y motivación, liderazgo, innovación y cambio, administración del capital humano y la satisfacción Laboral.

Además este estudio permitió identificar los factores que mejoran el clima organizacional, entre los que encontramos: Objetivos y roles, integración y

colaboración, condiciones de trabajo, productividad, calidad y resultados y la autoevaluación.

En este estudio se determinó que el clima laboral es una variable clave en el desempeño de una organización, y aun cuando no puede ser visto tangencialmente, el clima de una empresa se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la empresa. Además se estableció que el clima puede mejorar a partir de factores organizacionales como el entorno laboral y el bienestar corporativo.