



Clima organizacional y su concordancia con la cultura de paz en las Empresas e Instituciones del departamento de Chontales y Rio San Juan

Dra. Jenny del Socorro Villanueva

Doctora en Ciencias Económicas
UNAN-Managua, FAREM Chontales
jennyvillanueva70@yahoo.es

Mba. Concepción Mendoza Castro

Mba. en Administración de Empresas e Instituciones
UNAN-Managua, FAREM Chontales
cony20mend@yahoo.es

Fecha de recepción: 20 de septiembre, 2019 / Fecha de aceptación: 04 de octubre, 2019

<https://doi.org/10.5377/torreon.v7i20.8580>

Palabras clave: clima, cultura, paz, conflicto, comunicación, motivación

RESUMEN

El objetivo principal de este artículo es asociar los conflictos como variable del clima organizacional, asociados a la implementación de la cultura de paz, en los colaboradores de las MIPYMES del departamento de Chontales y Rio San Juan.

El enfoque que se utilizó es cognoscitivo, histórico y explicativo. La muestra del estudio es intencional, con seis participantes, tres son MIPYMES y tres son Instituciones del estado como servidores públicos, para un total de 203 colaboradores. Los instrumentos que se utilizaron fueron: entrevista semiestructurada y encuesta, aplicados y analizados. Como resultado, se obtiene que los datos reflejan la pertinente relación entre el clima organizacional agradable existente en las empresas e instituciones, a partir del mínimo de conflictos generados y la adecuada implementación de la comunicación, motivación y remuneración extra financiera a

los colaboradores. Se concluye que las empresas e instituciones trabajan en la implementación de la cultura de paz desde el ambiente interno permitiendo flexibilidad y adaptabilidad a los ambientes cambiantes del mercado, la comunicación, condiciones de trabajo y políticas de compensación claras y difundidas, que garanticen que los colaboradores se comprometan con la organización, con los objetivos de la misma, que se sientan cómodos con la estructura de mando y con el cargo que desempeñan; de igual manera si la organización es fuente de bienestar hacia los colaboradores, estos serán fuente de alegría, energía y paz hacia sus familias y hacia la empresa. De ahí se deriva la contribución de la cultura de paz, al ambiente externo y a la economía local y nacional.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional “es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones” (Prado, 2015, pag. 202)

En el contexto laboral que se vive en las MIPYMES, es notable resaltar el vínculo de los diferentes factores del clima organizacional con el ambiente laboral y más allá con el elemento clave de la vida, que es la paz, desde el punto de vista individual, familiar y laboral, en el entendido que se debe laborar en armonía, con motivación y en estrecha comunicación para evitar incertidumbre generadora de conflictos tanto para la gerencia como para los colaboradores, que aunque pequeños en número, son la fuerza motriz del funcionamiento de la economía en nuestro país.

El propósito fundamental del artículo consistió en vincular los factores del clima organizacional con la cultura de paz, demostrando que se trabaja en un ambiente armonioso con una comunicación asertiva, generando bienestar entre los colaboradores y la gerencia.

Finalmente, se demuestra la estrecha relación que se vive en el ambiente laboral de las MIPYMES.

DESARROLLO

El clima organizacional afecta a las organizaciones y puede poner en riesgo su supervivencia, afectando directamente sus recursos humanos (Furnham, 2001).

Es indiscutible que los problemas con las personas siempre ha sido y seguirán siendo difíciles de resolver, conllevando a que los Oficiales Ejecutivos en Jefe (CEO) empleen la mayor parte de su tiempo en la resolución de estos, además deben de tomar muy en cuenta las percepciones de cada uno de los colaboradores respecto a los diversos aspectos de la organización.

Según Furnham (2001) afirma que:

(...) es posible que el clima organizacional sea una de las causas más importantes de la satisfacción y el desempeño laboral en las organizaciones. Según algunos autores, es una variable moderadora entre la estructura y los procesos en una organización y los resultados principales de los empleados. En esencia, esto implica que la estructura de la organización y los procedimientos y procesos cotidianos influyen y determinan el clima que, a su vez, afecta el desempeño y la satisfacción de los empleados. (pag. 601)

El mismo autor señala, que un clima interno incluye la naturaleza de las redes de comunicación de las organizaciones, los sistemas de recompensa y el estilo de liderazgo, queriendo saber lo efectivo que resultan ser al movilizar sus recursos humanos. (Furnham, 2001)

Así mismo, “El clima es el punto focal de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que incide sobre quienes trabajan en ella” (Furnham, 2001, pag. 601). El conocimiento de estas variables permitirá que los CEO aprovechen estas fuerzas y alcancen las metas organizacionales propuestas.

De igual forma Chiavenato (2009) afirma que el clima organizacional se refiere a:

Ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p.86)

Desde siempre la humanidad ha deseado vivir en paz: paz en uno mismo, paz en casa, paz en la escuela, paz en el trabajo, paz en la calle, en la ciudad (...) en el mundo entero.

La Fundación Cultura de Paz, Fundación Ciudadanía (2012) reafirma: ¿Qué es la cultura de paz? “Es un conjunto de valores como el respeto a la vida, la libertad, la democracia, la educación, la tolerancia, la cooperación, la igualdad entre hombres y mujeres, o el respeto al medio ambiente”. (pag.14)

Desde de la perspectiva del clima organizacional en las empresas e instituciones, al medir las principales variables estudiadas, los resultados obtenidos consistieron en:

Referente a la motivación como elemento sustancial en el clima organizacional Robbins & Coulter (2010) se refiere a:

Los procesos responsable del individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Aunque en general la motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier

objetivo, nos referimos a los objetivos organizacionales porque nuestro enfoque está en el comportamiento relacionado con el trabajo. (p. 392)

De igual forma, los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto, el cual detalla las actividades que se deben de ejecutar, estos generan niveles de satisfacción en las personas que se reflejan en la productividad y administración del tiempo de los colaboradores. Para las organizaciones es un deber conseguir mantener la motivación del personal lo cual le permitirá contar con asociados responsables con las metas y el crecimiento organizacional (Chiavenato, 2009).

Es importante destacar los resultados observados en el gráfico No.1 develando que los colaboradores de estas empresas e instituciones en un 68% como promedio se encuentran siempre motivados y apenas, un 28.72% algunas veces están motivados y en un mínimo porcentaje se encuentra los colaboradores que nunca están motivados. Es evidente que aunque las empresas implementen diferentes factores motivacionales, siempre habrá quienes no se sientan motivados, producto de que la motivación está relacionada con el estado de ánimo de los colaboradores.

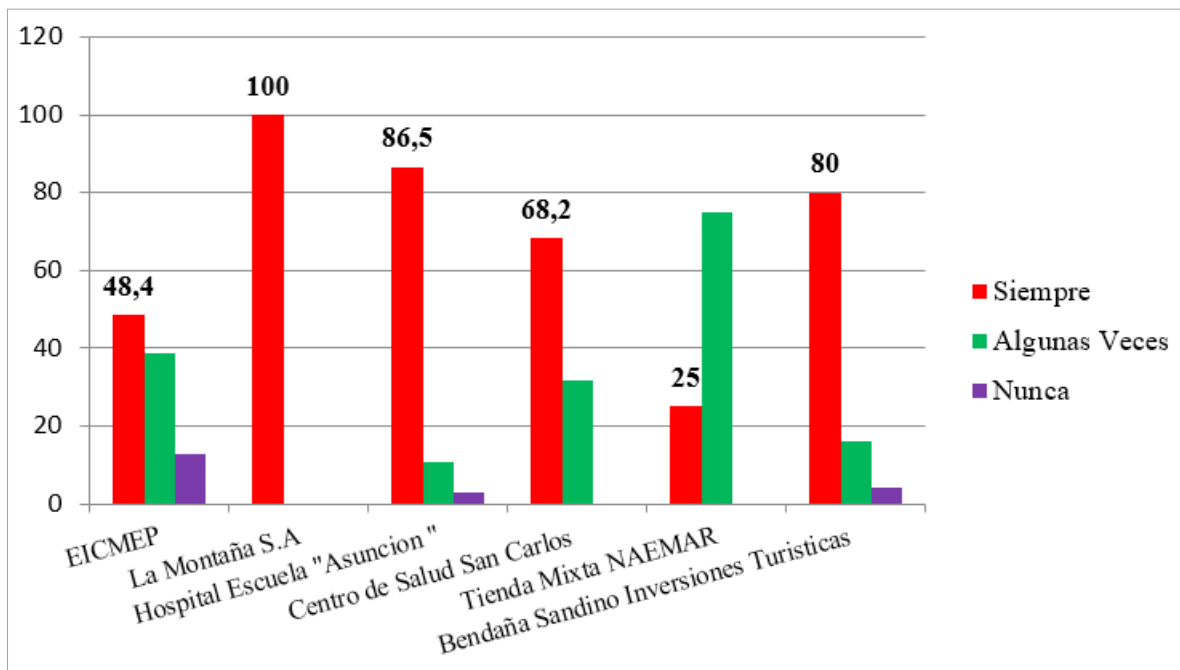


Gráfico No. 1. Motivación. Fuente: Elaboración propia.

En lo referente a la comunicación, esta se asocia "al proceso interpersonal de enviar y recibir símbolos que contienen mensajes" (Schermerhorn, 2006, pag. 328)

Otros autores señalan que "La comunicación interpersonal se puede describir como un enfoque de comportamiento a la comunicación porque realza la importancia de esta entre los individuos" (Rue & Byars, 2006, pag. 284)

Es importante destacar los resultados evidenciados en el gráfico No.2, visualizando que los colaboradores de estas empresas e instituciones en un 72.35% como promedio siempre se comunican con sus jefes, colegas, con ello demuestran una comunión ascendente y horizontal, lo que garantiza el mejoramiento de los procesos dentro de dichas organizaciones.

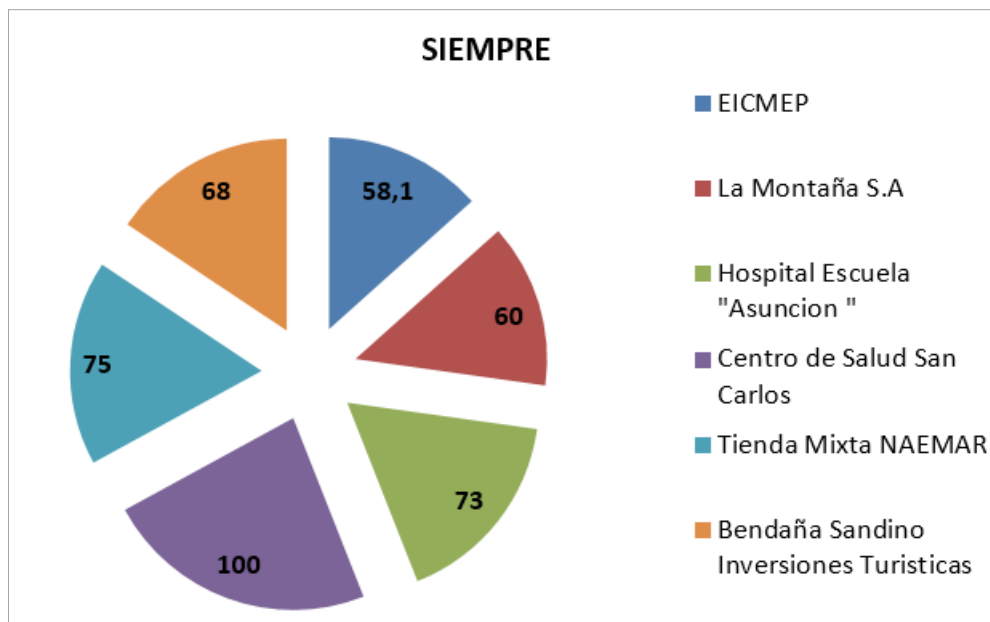


Gráfico No. 2. Comunicación. Fuente : Elaboracion propia

De igual manera, en lo relacionado a la remuneración no financiera en las organizaciones e instituciones se consideran aspectos no tangibles como el reconocimiento verbal, de carácter privado o público. A como señala Mondy (2012), que la remuneración no financiera se fundamenta en la satisfacción que experimenta un colaborador derivado del trabajo mismo y del ambiente psicológico y físico en el cual se desempeña.

A su vez Chiavenato (2009), las recompensas extrafinancieras que ofrece la organización, pueden ser, orgullo, autoestima, reconocimiento, seguridad de empleo, que afectan la satisfacción que las personas derivan del sistema de remuneración.

Es notorio que no siempre se aplica la remuneración extrafinanciera tanto en las empresas como instituciones, en el gráfico No. 3 se visualiza en promedio, que el 43% algunas veces los colaboradores reciben esta remuneración extrafinanciera, 27% siempre lo recibe, dejando claro que la remuneración extrafinanciera es un elemento que ejerce mucha incidencia en los colaboradores, sin embargo no todas las organizaciones incorporan este tipo de beneficio y no por eso, estos expresan inconformidad.

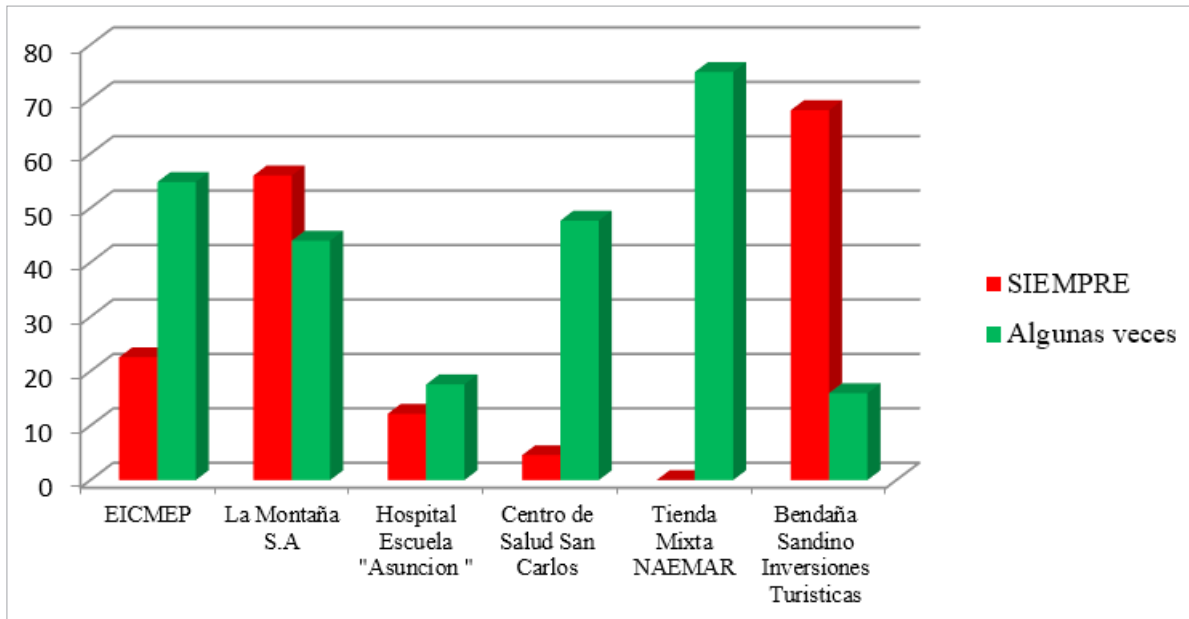


Gráfico No. 3. Remuneración Extraeconómica. Elaboración Propia

Al referirnos a la cultura de paz como perspectiva desde el conflicto, las empresas e instituciones que sueña ser ejemplo de convivencia para la sociedad debe exteriorizar la capacidad de manejar el conflicto adecuadamente, ya que los problemas generados con el tiempo pueden convertirse en conflictos, sin embargo, todos los colaboradores deben aprender a convivir, por ser personas con distintas formas de ser, sentir, pensar y actuar, convirtiéndose en un reto para los CEO.

Al respecto, según Huntosborn (2006), afirma que el conflicto “es donde existen desacuerdos en una situación social sobre asuntos importantes o que los antagonismos crean fricciones entre los individuos o los grupos” (p. 386).

Notoriamente, los colaboradores en las empresas e instituciones han confirmado la mínima expresión de conflictos en sus áreas de colaboración, ya que los resultados del gráfico No. 4 reflejan que en promedio, el 67% de los colaboradores no enfrentan conflictos, 21% enfrentan conflictos algunas veces y solo el 12% siempre tienen conflictos. Aunque los datos parezcan contradictorios es un elemento muy a favor que demuestra que los conflictos no generaron mayor incidencia en la cultura de paz, ya que el conflicto en su connotación positiva permitirá el cuestionamiento y crítica permanente, con el propósito de reflexionar y buscar estrategias individuales y colectivas que contribuyan al buen vivir organizacional.

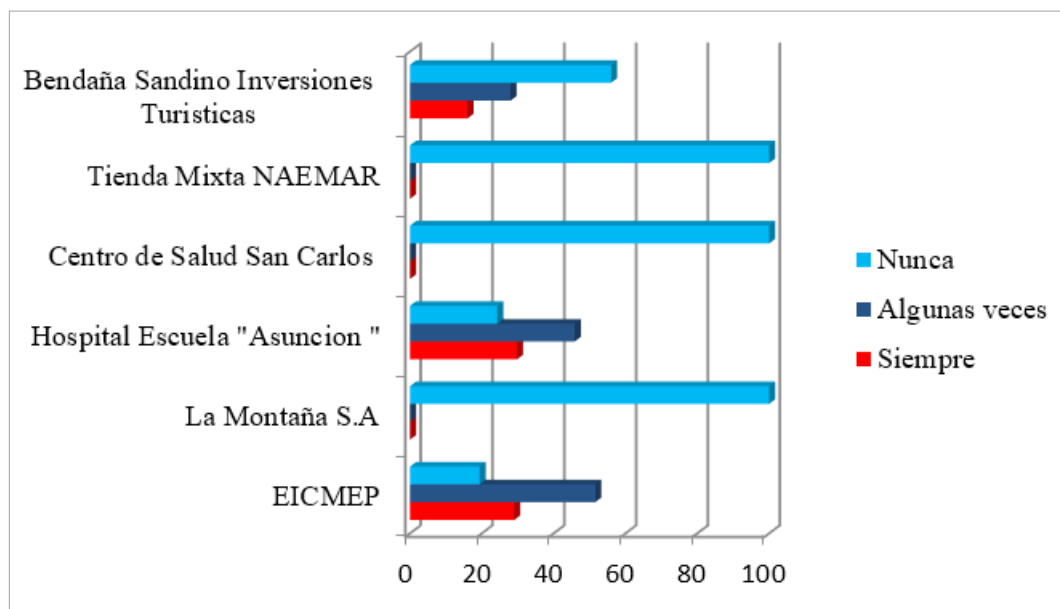


Gráfico No. 4. Conflictos. Fuente: Elaboración propia

Finalmente, la cultura de paz y el clima organizacional son elementos claves en la vida de las empresas e instituciones, fortalecida desde la visión colectiva, ya que el dialogo y pensamiento se transmiten a través de las acciones humanas.

Zambrano (2006) asevera que:

La palabra es colectiva porque une a los individuos en el diálogo común. En ella, cada uno encuentra el mundo, sus cosas, sus poderes y lo transmite al otro, que nos informa sobre la manera de pensar, de decir, de actuar. La palabra es el pensamiento como el habla al lenguaje, y en ella hay un universo por descubrir (p.57)

Los resultados expresados en el gráfico No. 5 expresan que 64% en promedio de las empresas en estudio, experimentan siempre un clima laboral agradable, en cambio otras en un 24% sus colaboradores experimentan el clima laboral agradable algunas veces.

Para las organizaciones, es importante contar con un clima laboral agradable; esto hace que las personas se sientan cómodas y tranquilas y por ende sean fuente de liderazgo, emprendimiento, agilidad, alegría, empatía y respeto con los compañeros y los clientes.

Además, como los seres humanos son el centro de desarrollo de la sociedad y por tanto los colaboradores que se desempeñan en las empresas e instituciones. Las responsabilidades sociales empresariales como parte de las acciones deben enfocar sus distintos esfuerzos al interior para promover una cultura de paz, que logre a su vez, tener un impacto profundo y se visualicen en el establecimiento de las relaciones redituables con el cliente.

Recordando a Mahatma Gandhi con su expresión: “La persona que no está en paz consigo misma, será una persona en guerra con el mundo entero”, por lo que cada colaborador,

cada gerente, cada empresario, debe considerar los elementos claves que establezcan el clima organizacional que conlleve el fortalecimiento de la cultura de paz, así se obtiene paz interior, beneficios al cliente y recursos económicos al empresario.

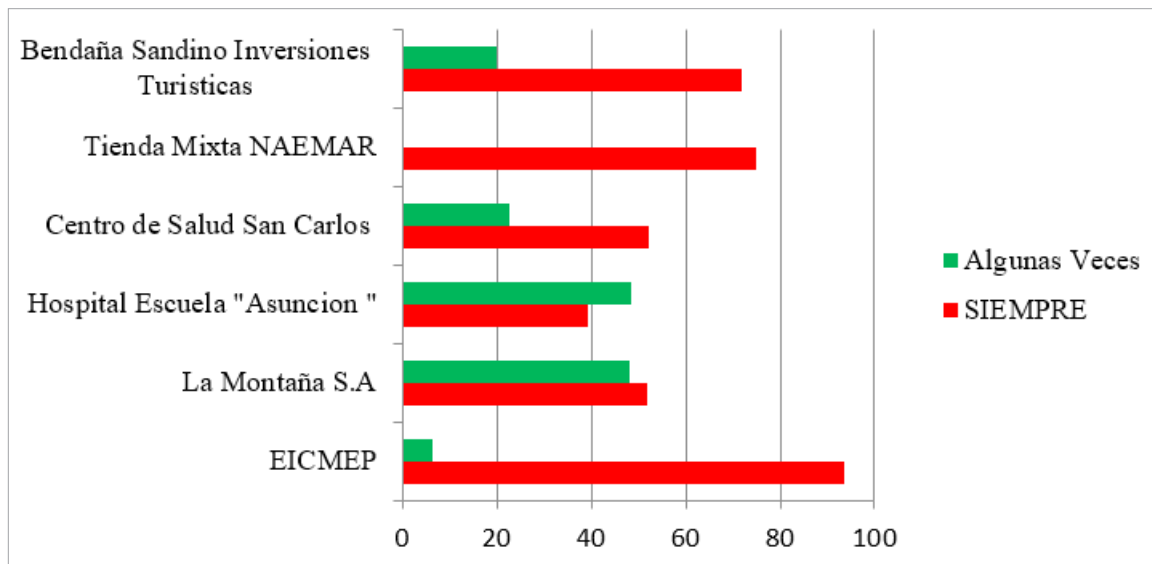


Gráfico No. 5. Clima. Fuente: Elaboración Propia

El reflejo de un clima organizacional agradable y cultura de paz se visualiza en el gráfico No. 6, donde los colaboradores manifestaron que siempre están satisfechos en su desempeño laboral en dichas empresas e instituciones.

La satisfacción en el trabajo es considerada como: “El sentimiento positivo respecto de trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características, representa una actitud en vez de un comportamiento” (Robbins y Judge, 2009, p.31).

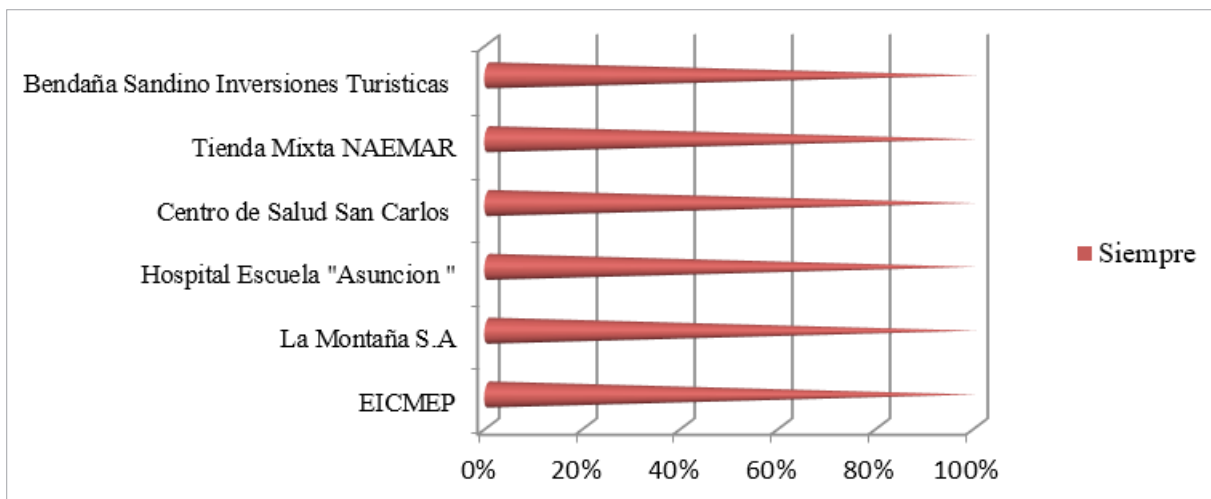


Gráfico No. 6. Satisfacción en el desempeño laboral. Fuente: Elaboración Propia

CONCLUSIONES

Los datos de las variables en estudio confirman que existe un clima organizacional favorable a lo interno y externo.

Desde el contexto organizacional, el clima organizacional se percibe desde el ambiente interno; combinando la cultura, la comunicación asertiva, generándose cada día menos conflictos, logrando la convivencia cotidiana y que los colaboradores sientan motivación por continuar contribuyendo al desarrollo de la organización y de la economía. Desde el punto de vista externo con la calidad y la satisfacción del cliente

Trabajar para formar una cultura de paz que conlleve a un clima organizacional agradable, contribuye en la prevención de la violencia desde el interior de las organizaciones, si se impulsan componentes como la flexibilidad, la adaptabilidad a los ambientes cambiantes del mercado, la comunicación, condiciones de trabajo, políticas de compensación claras y difundidas, que garanticen que los colaboradores se comprometan con la organización, con los objetivos y se sientan cómodos con la estructura de mando y con el cargo que desempeña.

Si la organización es fuente de bienestar hacia los colaboradores, estos serán fuente de alegría, energía y paz hacia sus familias y hacia la empresa.

Finalmente, la paz en las organizaciones es el resultado de la combinación de la comunicación, el estilo de liderazgo, cultura deseada y clima laboral,

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico DF: MCGRAW-Interamerica editores S.A.
- Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional. México.
- Fundación Cultura de Paz, Fundación Ciudadanía 2012. Declaración sobre una cultura de paz. Gráficas Suroeste de Extremadura, S.L. 4ª Edición.
- Huntosborn, S. (2006). Comportamiento Organizacional. México: Limusa Wiley.
- Mondy, W. (2012). Capital Humano . Mexico DF: Pearson Educación.
- Prado, J. F. (2014). Clima y ambiente organizacional. México: Editorial El Manual Moderno
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. Mexico DF: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional Decima Edición. México.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2006). Administración teoría y aplicaciones. Mexico DF: Alfaomega Grupo Editores S.A.

Schermerhorn, J. (2006). *Administración*.
México DF: Limusa S.A.

Zambrano, A. (2006). *Los hilos de la palabra*.
Pedagogía y didáctica. Magisterio,
Bogotá, Colombia