

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
MATERIA

4°B
CUATRIMESTRE

MARIA DE LOURDEZ DOMINGUEZ FIGUEROA
MEDICO

IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL PARA FAVORECER EL CLIMA
ORGANIZACIONAL
TEMA

ALEJANDRA GUADALUPE PEÑA RUIZ
ALUMNO

LIC. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

Importancia Del Comportamiento organizacional

PARA FAVORECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Importancia

Buen clima laboral = mayor compromiso y productividad

Un buen clima laboral no sólo beneficia al colaborador, sino a toda la organización, ya que si se procura una buena relación entre empresa y capital humano, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, generando mayor productividad.



Objetivos

Objetivos de tener un buen clima organizacional

- Facilitar la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa.
- Aumentar la seguridad en los equipos de trabajo para participar en las acciones y decisiones de la empresa.
- Incrementar el interés en los objetivos de la empresa.
- Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento.
- Evitar el ausentismo laboral.
- Mejorar la productividad laboral.



Elementos

Elementos de un buen clima laboral

- Dirección/Liderazgo positivo.
- Comunicación asertiva.
- Sistemas de compensación.
- Salario emocional.
- Relaciones interpersonales sanas.
- Autorrealización.



Beneficios

Más beneficios

- Mejora el estado anímico, físico y mental de cada trabajador.
- Incrementa la creatividad de los colaboradores.
- Facilita la relación del empleado con el entorno y los compañeros
- Mejora la gestión de los equipos de trabajo.
- Invertir en recursos humanos, gestión de capital humano y generación de un buen clima laboral va de la mano y significa un beneficio económico y organizacional para las empresas



Claves

Claves para crear un buen clima organizacional

1. Metas claras

Las empresas con objetivos claros y con definiciones objetivas de los diferentes puestos de trabajo, tendrán una alta disposición a desarrollar un buen clima laboral, ya que desde un inicio tendrá en mente cómo engrana en el esquema total de la organización y cuál es el rol de la empresa en el mundo corporativo.

2. Independencia individual y colectiva

Una empresa puja por su crecimiento cuando confía en las personas que la constituyen. Dar autonomía en ciertas tareas y que el trabajador se haga responsable de su ejecución, significa que se confía cabalmente en las aptitudes de esa persona para desarrollarlas firmemente, actitud que la gran mayoría de los empleados valora positivamente.

3. Agradecer y recompensar logros. Aplaudir los esfuerzos

Atrás quedaron las épocas en las que la comunicación interna de una empresa era solo sinónimo de regaños y correcciones. Las investigaciones en el campo de la psicología laboral apuntan a que las organizaciones que practican la inteligencia emocional, se destacan más por felicitar y alentar a sus empleados, que por señalar errores delante del resto.

4. Crear un entorno amigable

Sembrar a través de nuestro liderazgo emocional valores como el entendimiento por las circunstancias individuales, el respeto, la diversidad, la empatía, la ética y la tolerancia; creará entornos laborales más participativos y cordiales para el desarrollo humano.

5. Cuidar de la seguridad laboral

Las buenas organizaciones se preocupan porque el ambiente en donde se desenvuelven sus empleados cumplan no solamente con los estándares de seguridad necesarios, sino que vigilan por su salud gracias a la utilización de mueblería ergonómica, espacios dedicados al descanso y la comida, además de propiciar un clima donde el trabajador pueda crecer sin presiones innecesarias que alteren su salud física y emocional

6. Evaluación periódica de resultados

Finalmente, no solamente establecen parámetros que se quedan en el papel. Cuando se trata de felicidad corporativa, las empresas permiten que la evaluación periódica de estos estándares a través de diferentes herramientas de medición interna, como por ejemplo las encuestas y entrevistas anónimas, que permitan una crítica saludable de los empleados, con el fin de detectar posibles fallas y corregir a posteriori.



Fuentes:

<https://blog.adecco.com.mx/2019/12/26/importancia-buen-clima-laboral/#:~:text=Un%20buen%20clima%20laboral%20no,objetivos%20organizaciones%2C%20generando%20mayor%20productividad.>

<https://www.ieie.eu/6-claves-para-crear-un-buen-clima-organizacional/>