



CLIMA ORGANIZACIONAL

SIEMENS ENTERPRISE, S.A.

Miguel Estuardo Valenzuela Sepúlveda

Carné No. 20075282



INTRODUCCION

- El propósito del presente proyecto es determinar los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional que actualmente se experimenta en la nueva empresa Siemens Enterprise, S.A.
- Esta empresa fue constituida en julio de 2006 e inició operaciones en el mes de octubre de ese mismo año.
- Su mercado está centralizado en cubrir todas las necesidades de comunicación ya sea por IP y voz, así como también la venta y arrendamiento de centrales telefónicas.
- Esta empresa anteriormente fue una división de Siemens Electrotécnica, S.A. denominada COM EN y por decisiones estratégicas e instrucciones de su casa matriz en Alemania debió separarla para formar una nueva entidad.



OBJETIVOS

GENERALES

- Analizar la importancia de la cultura organizacional como factores determinantes en el desempeño laboral.
- Describir las perspectivas del personal como consecuencia de los cambios relacionados con la nueva estructura organizacional de Siemens en Guatemala.



OBJETIVOS

ESPECIFICOS

- Evaluar la cultura y el clima organizacional en Siemens Enterprise, S. A.
- Identificar los factores positivos que inciden directamente en el ambiente laboral.
- Identificar los factores negativos o susceptibles de mejora que influyen en el clima de trabajo.
- Determinar el grado de aceptación del personal relacionado con los cambios en la organización actual de Siemens en Guatemala.



MARCO TÉORICO

CONCEPTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye directamente en su comportamiento.
- Hacer un estudio sobre clima organizacional, proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales permitiendo además introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros de una organización.



PRINCIPALES FACTORES

- Motivación
- Relaciones Interpersonales
- Satisfacción de necesidades
- Beneficios adicionales
- Identificación con la empresa
- Salario
- Horario
- Instalaciones
- Plan de carrera
- Comunicación
- Seguridad en el trabajo
- Estabilidad laboral
- Responsabilidad
- Autonomía
- Reconocimiento



ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (ARH)

- El término recursos humanos, se refiere a las personas que componen una organización.
- Los administradores de recursos humanos buscan facilitar las aportaciones que las personas efectúan hacia la consecución de los objetivos organizacionales de la empresa a la que pertenecen.



CONTINUACION ARH

- La ARH es la utilización de los recursos humanos para alcanzar los objetivos organizacionales.
- El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.



CONTINUACION ARH

Los administradores de recursos humanos se desarrollan y trabajan mediante un sistema ARH compuesto de seis áreas funcionales que están asociadas con la administración efectiva de recursos humanos:

- Planeación
- Reclutamiento y selección
- Desarrollo
- Compensaciones y prestaciones
- Seguridad e higiene
- Relaciones laborales e investigación de recursos humanos.



CULTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones tienen elementos que las hacen diferenciarse de las demás. A esta identidad que adquieren las organizaciones se les denomina “**Cultura Organizacional**”. La cultura organizacional se define como: “El clima social y psicológico de la organización y está conformada por el sistema de valores, creencias y costumbres compartidos dentro de la organización y que interactúan con la estructura formal para producir normas de comportamiento”.



CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional está definido como “Las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y de los procesos que ocurren en un medio laboral”.

Para que una organización funcione correctamente las personas deben adaptarse a ciertos estándares que la organización impone, con el fin de lograr cierto nivel de armonía. Esta se logra tomando como base la percepción que las personas puedan tener del ambiente que hay en la empresa. Este ambiente en Administración de Recursos Humanos se conoce como “**Clima Organizacional**”.



TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen dos grandes tipos de climas organizacionales:

- **CLIMA DE TIPO AUTORITARIO:** Este a su vez consta de dos variantes: a) Autoritario Explotador y b) Autoritario Paternalista.
- **CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO:** Este a su vez se divide en dos: a) Consultivo y b) Participación en grupo.



CLIMA DE TIPO AUTORITARIO

AUTORITARIO EXPLOTADOR: Este se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor; la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente con los jefes.

AUTORITARIO PATERNALISTA: Caracterizado porque existe confianza entre la dirección y los subordinados. En este clima la dirección juega con las necesidades de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.



CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO

CONSULTIVO: Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les permite a los empleados tomar decisiones específicas, existe delegación e interacción en doble vía. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a los objetivos por alcanzar.

PARTICIPACIÓN EN GRUPO: Su principal característica es que existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección existiendo la toma de decisiones que persigue la integración de todos los niveles y la comunicación fluye en forma vertical, horizontal, ascendente y descendente. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cultura organizacional de esta nueva empresa, objeto de estudio, está bien definida en sus valores creencias y costumbres, ya que como se mencionó anteriormente, era una división de Siemens en Guatemala, subsidiaria de Siemens AG en Alemania y que por razones estratégicas decidió separarla para formar una nueva entidad.

Por este motivo es que el Planteamiento del Problema va enfocado hacia el Clima Organizacional debido a que es la percepción de los individuos lo que determina un clima favorable o desfavorable dentro de una organización, por lo que nos planteamos la siguiente hipótesis:



HIPOTESIS

“El proceso de transición en que se encuentra la empresa Siemens Enterprise, S.A. generará factores desfavorables en el clima organizacional debido a la incertidumbre, desmotivación e inestabilidad laboral que provoca este tipo de cambios”.



ELEMENTOS DE ESTUDIO

- Metodología
- Factores a evaluar
- Procedimiento



METODOLOGIA

Es un estudio descriptivo y cuantitativo sobre las perspectivas de los colaboradores en relación al clima organizacional.

Sujetos: Para el desarrollo de esta investigación se contó con el grupo de colaboradores de la empresa Siemens Enterprise, S.A. para determinar el grado de impacto que ha generado el cambio organizacional en el desempeño y comportamiento del personal.

Instrumento: Para poder evaluar los factores que determinan el clima organizacional en la empresa se realizó un cuestionario, el cual consta de 41 preguntas que reflejan el clima organizacional existente.



FACTORES A EVALUAR

- **Autonomía:** Se refiere al grado de libertad que posee un sujeto para realizar su trabajo en cuanto a toma de decisiones y supervisión.
- **Identificación con la empresa:** Se refiere a qué tanto el empleado está comprometido con la empresa.
- **Motivación:** Es la predisposición del empleado para realizar ciertas acciones, es decir, que es un ensayo mental preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia.
- **Percepción:** Es la apreciación o ideas que tienen los empleados de las condiciones bajo las que trabajan.
- **Reconocimiento:** Para el empleado significa el valor y aprobación que se le da por parte de la empresa, a lo que hace.
- **Responsabilidad:** Es la capacidad que tiene una persona para responder a sus obligaciones.
- **Relaciones Interpersonales:** Se refiere a la calidad de la relación que existe entre las personas que laboran para esta empresa.

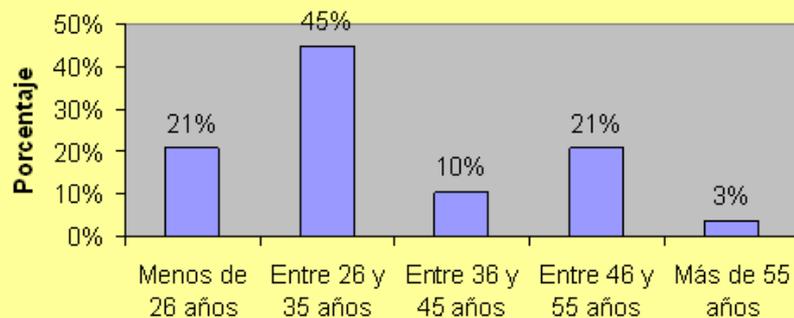


INFORMACION GENERAL

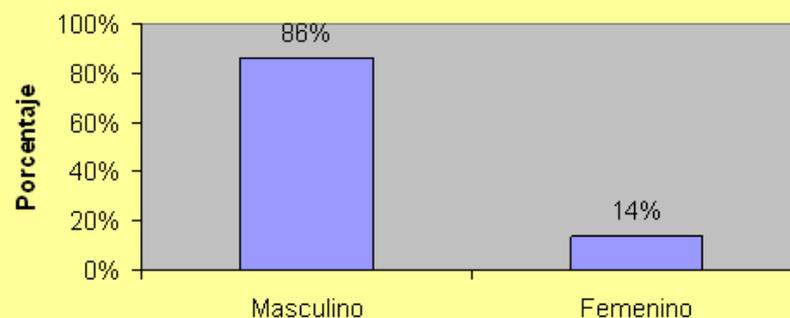
De los datos obtenidos en la encuesta relacionada a la información general podemos observar que la edad predominante en la empresa está comprendida entre los 26 y 35 años con un 45%, hay 6 hombres por cada mujer, más de la mitad de los trabajadores son casados, 52% del personal tiene estudios universitarios, 69% tiene religión católica, casi la mitad del personal pertenece al área de servicio contra un tercio del área administrativa, el 79% posee vehículo. Por último puede observarse que aun cuando el 31% del personal tiene entre 1 y 5 años de trabajar en la empresa hay un 34% del personal que tiene más de 10 años laborando en ella, lo cual indica que hasta el momento de la encuesta ha sido una empresa con bastante estabilidad.



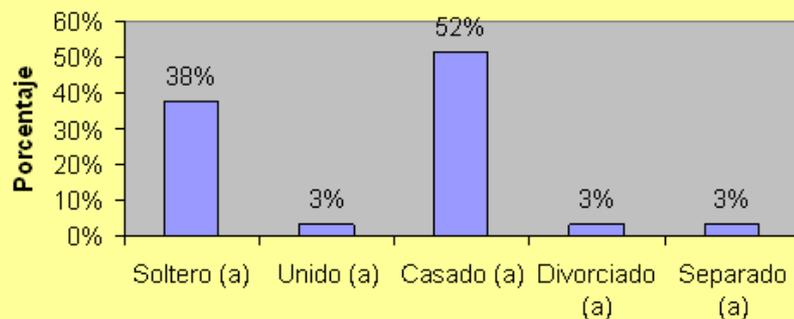
¿Edad?



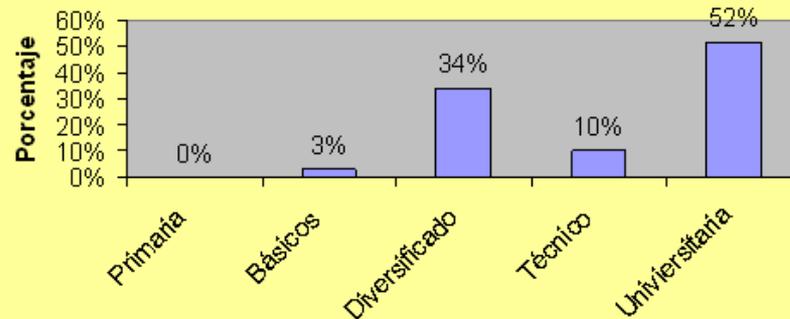
¿Cuál es su género?



¿Estado civil?

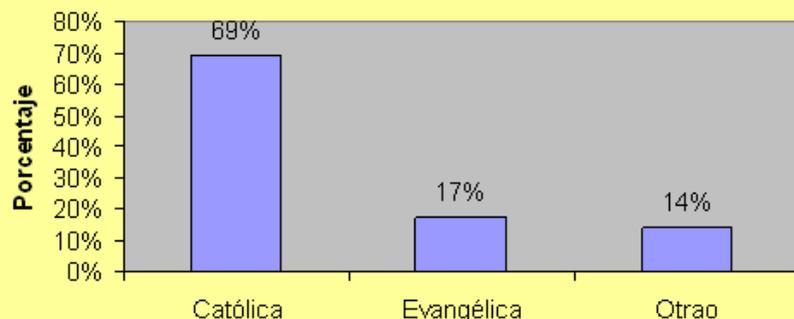


¿Escolaridad?

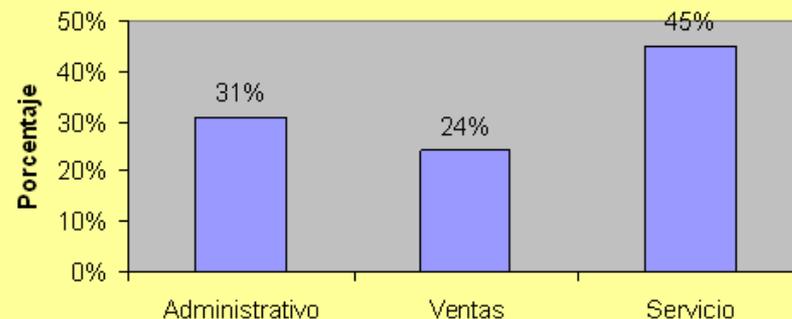




¿Religión?



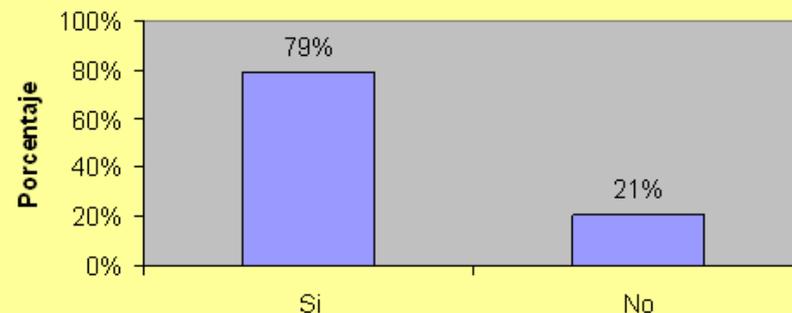
¿Cual es su función?



¿Cuánto tiempo ha trabajado para Siemens/Siemens Enterprise?



¿Posee vehículo propio?



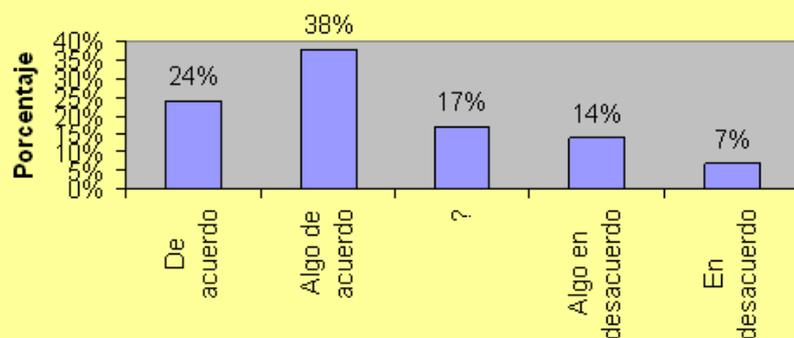


AUTONOMIA

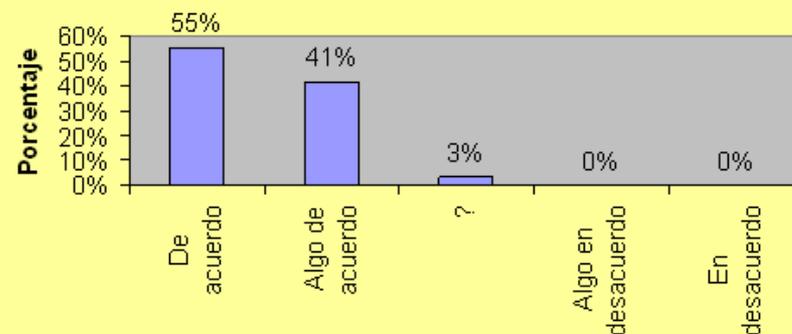
Con relación a la autonomía la tendencia es que el personal está de acuerdo en que sea supervisado por su superior (24% de acuerdo y 38% algo de acuerdo). Puede observarse que en cuanto a la toma de decisiones se refiere, el personal tiene bastante autonomía para tomar decisiones, los superiores no son tan receptivos a las sugerencias y desearían recibir más orientación en cuanto a las tareas nuevas asignadas.



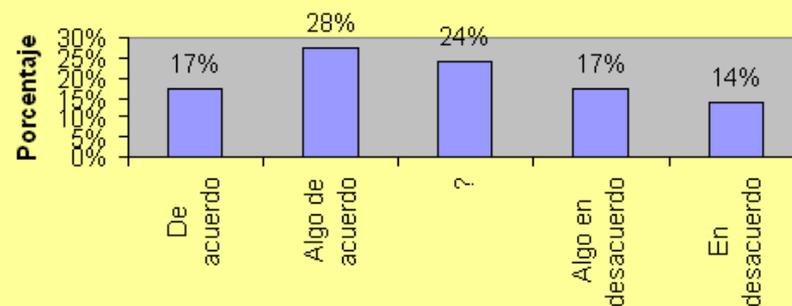
Con respecto a la forma en que mi jefe me supervisa



Mi jefe deja que tome decisiones



Cuando recibo asignaciones de tareas nuevas mi jefe me supervisa y orienta



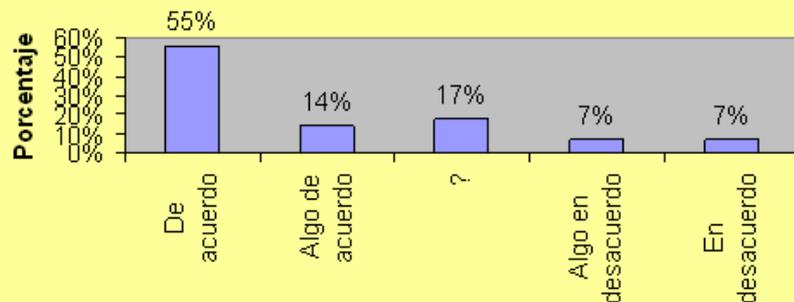


IDENTIFICACION CON LA EMPRESA

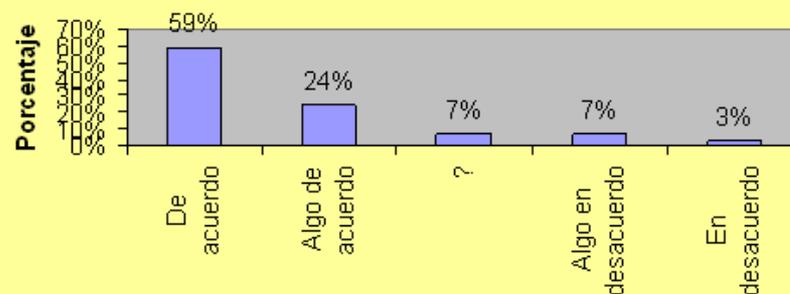
El personal solamente aceptaría cambiarse a otra empresa siempre y cuando esto representara una mejora salarial, dicen sentirse identificados con la misma, les agrada el trabajo que desempeñan y como era de esperarse buscan la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento. Lo anterior concuerda con los datos obtenidos en sección información general en donde se indica que el 34% del personal tiene más de diez años trabajando en esta empresa.



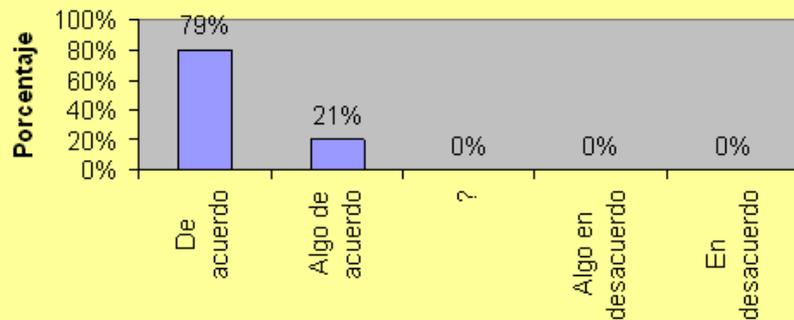
Me cambiaría a otro trabajo siempre y cuando haya una mejora salarial



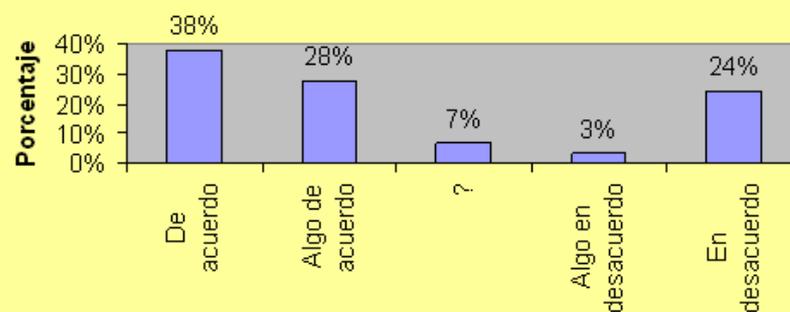
Me siento orgulloso e identificado con la empresa en que trabajo



Me gusta el trabajo que hago



Me gusta la estabilidad, el ambiente de trabajo y las oportunidades de crecimiento



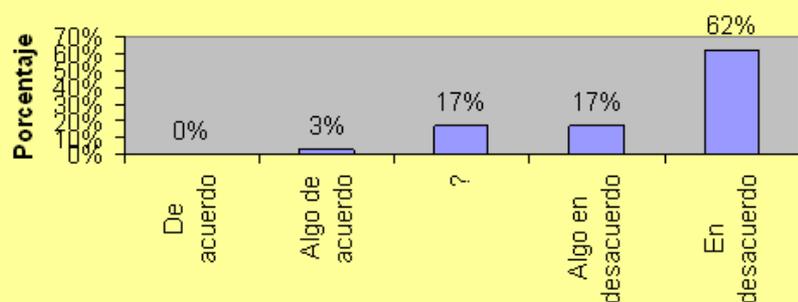


MOTIVACION

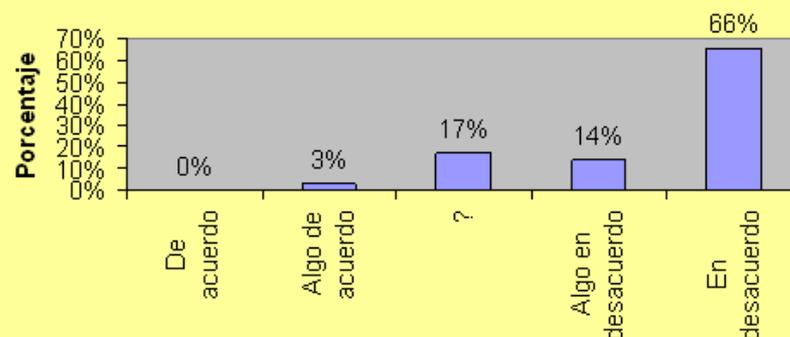
Esta sección puede resumirse en que el personal se siente a gusto con su trabajo, no lo siente como una carga, no aceptaría otro trabajo con las mismas condiciones salariales, transmite sus ideas a los demás compañeros de trabajo y aunque algunos tomarían la opción de cambiarse predomina el permanecer en esta empresa.



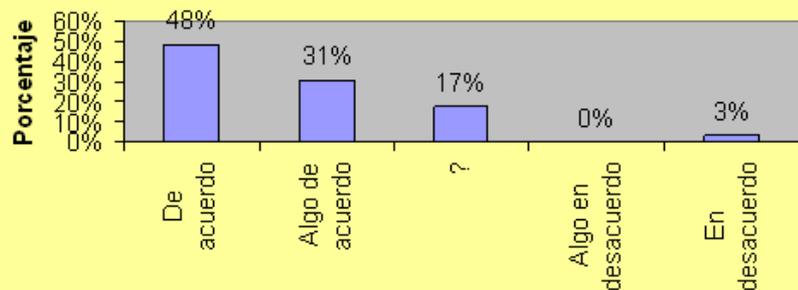
Las actividades que hago son una molestia, carga y lo hago por obligación



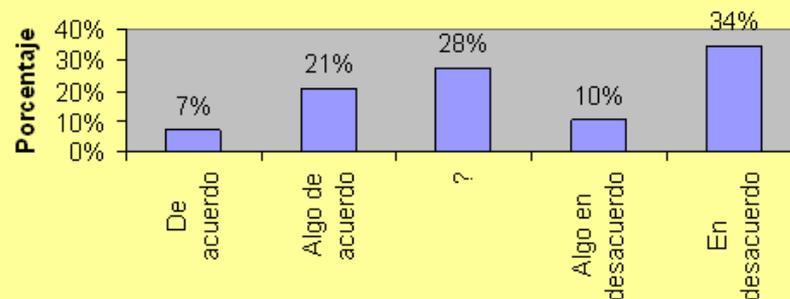
Tomaría otro trabajo aún ganando lo mismo



Informo mis ideas de trabajo a compañeros de trabajo y a mi jefe



Si otra empresa me ofreciera el mismo tipo de trabajo lo tomaría sin pensarlo



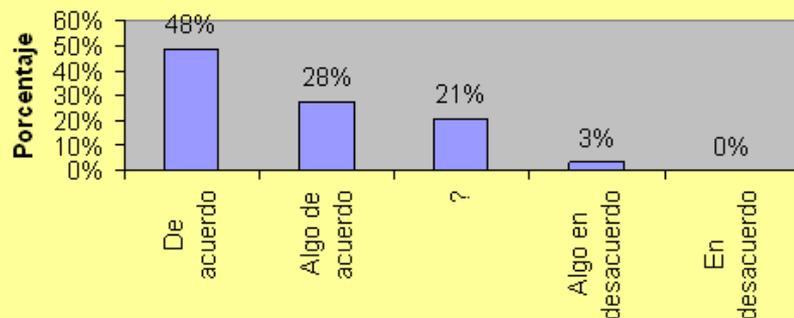


PERCEPCION GENERAL

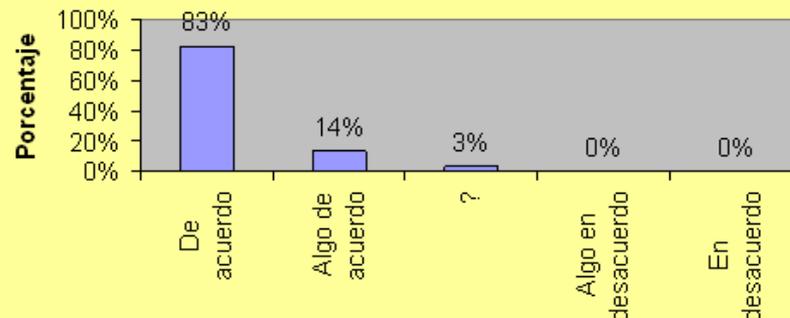
El personal percibe a la empresa como un buen lugar de trabajo, un 48% esta de acuerdo en que el lugar de trabajo es seguro, limpio y agradable; predomina el hecho que la empresa tiene un buen ambiente laboral, se sienten productivos, que aportan desarrollo a la sociedad, que reciben el trato que se merecen y que otras empresas no ofrecen mejor trato que lo que reciben actualmente.



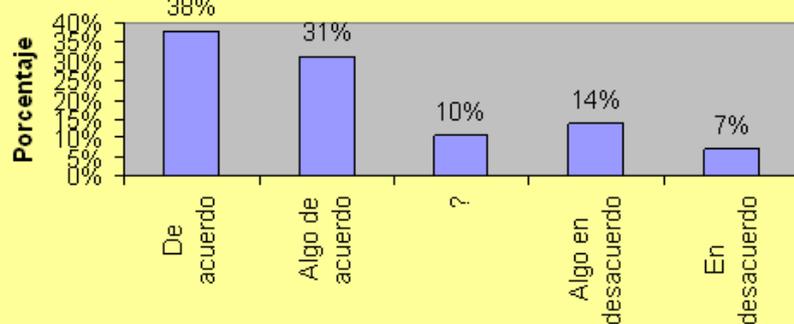
Mi espacio de trabajo es seguro, limpio y agradable



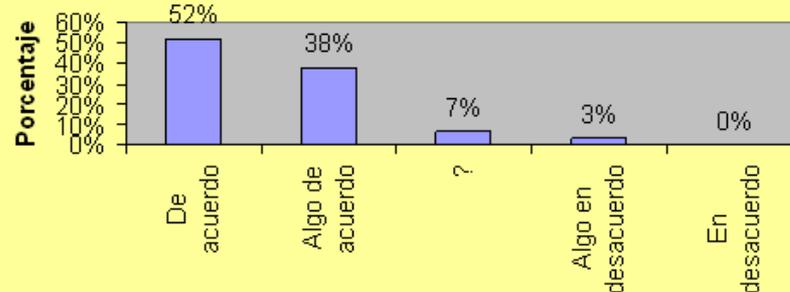
Mi trabajo aporta productividad a la empresa



La empresa brinda un buen ambiente para trabajar

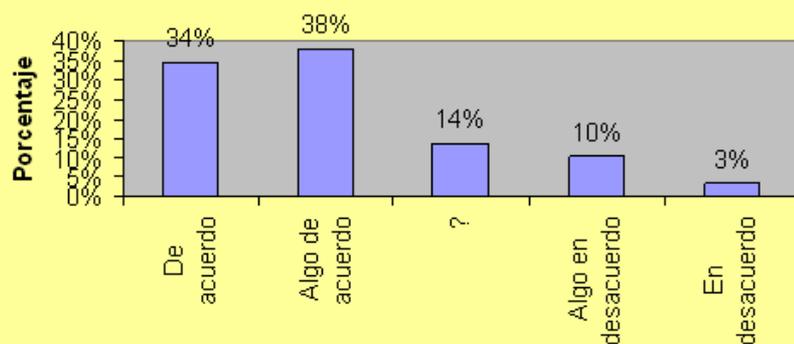


El trabajo que desempeño en la empresa contribuye al desarrollo de la sociedad

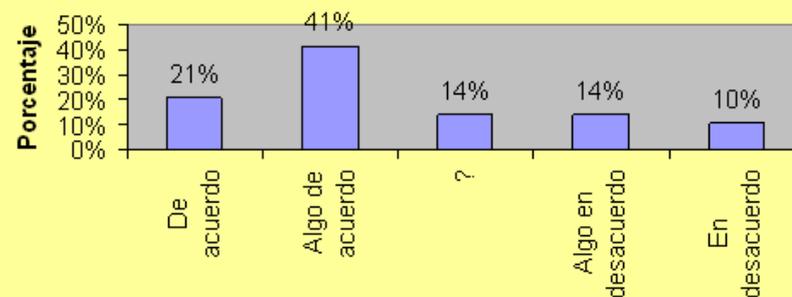




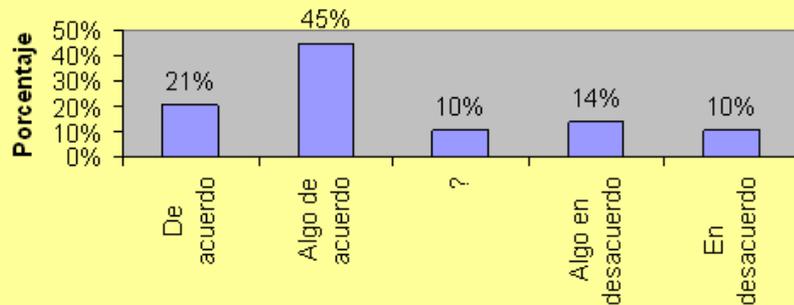
Esta es una empresa agradable para trabajar



Considera que esta empresa da a los empleados el trato que se merecen



En general esta empresa trata mejor a sus empleados que otras empresas



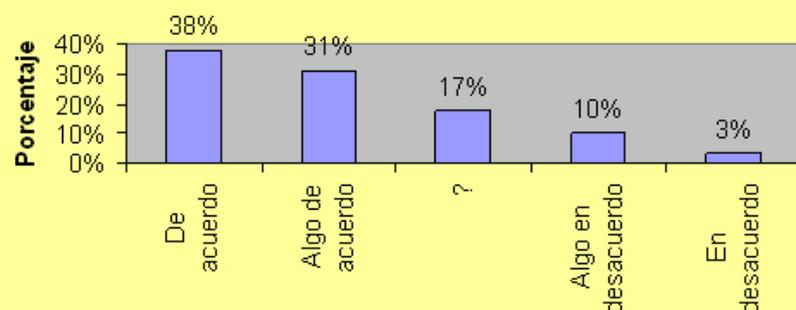


RECONOCIMIENTO

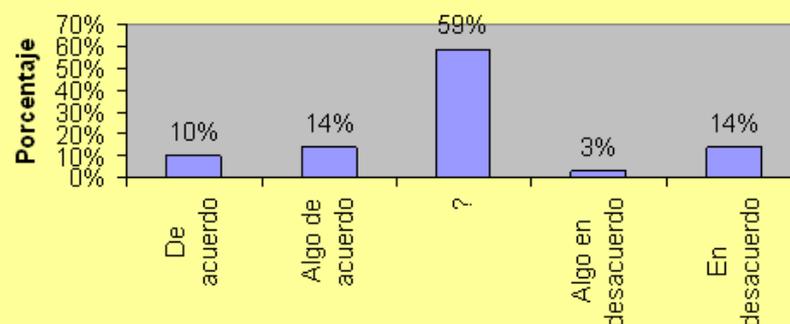
Por los resultados obtenidos en esta sección, como era de esperarse al personal le gusta el reconocimiento a su buen desempeño, le gustaría que sus opiniones sean tomadas en cuenta, dan a conocer las ideas que puedan mejorar su rendimiento y esperarían que seleccionaran al personal de acuerdo a su experiencia y capacidad.



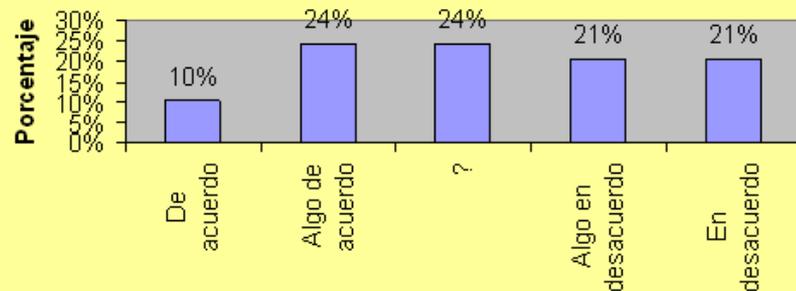
Me gusta que se reconozcan y agradezcan constantemente los esfuerzos hechos



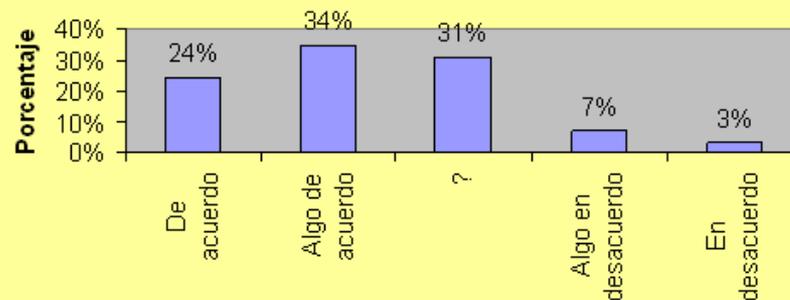
La gerencia escucha y pone en práctica mis opiniones



Cuando hay plazas vacantes eligen a la persona según su experiencia y capacidad



Cuando tengo una idea que pueda mejorar mi rendimiento, lo informo inmediatamente



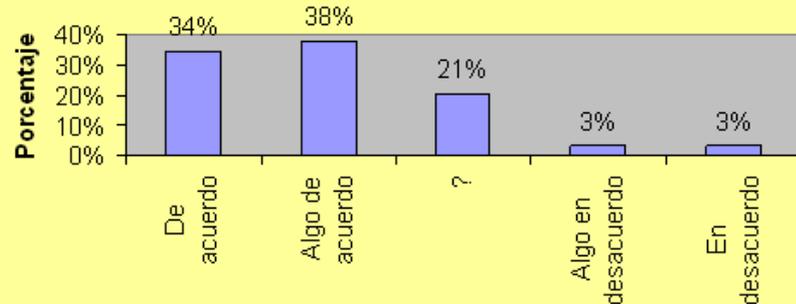


RELACIONES INTERPERSONALES

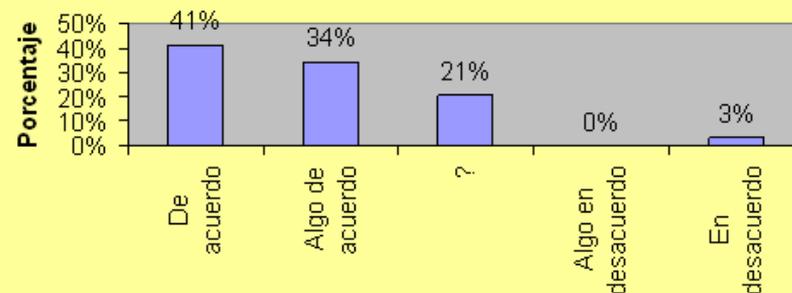
Puede observarse en esta sección que en general las relaciones interpersonales son buenas, existe el respeto, comunicación horizontal como vertical, confianza y existe la colaboración entre ellos.



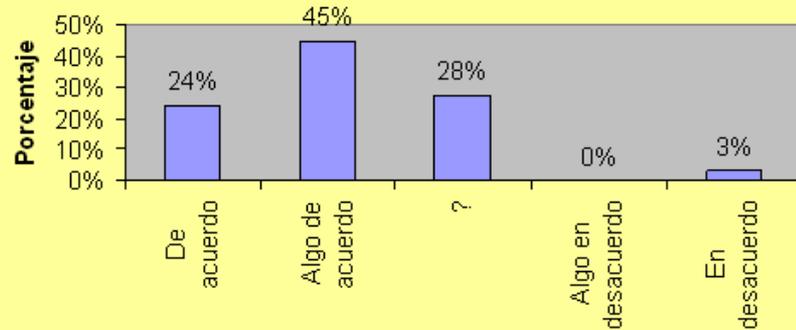
Mis compañeros son amables, respetuosos y se interesan en mis problemas



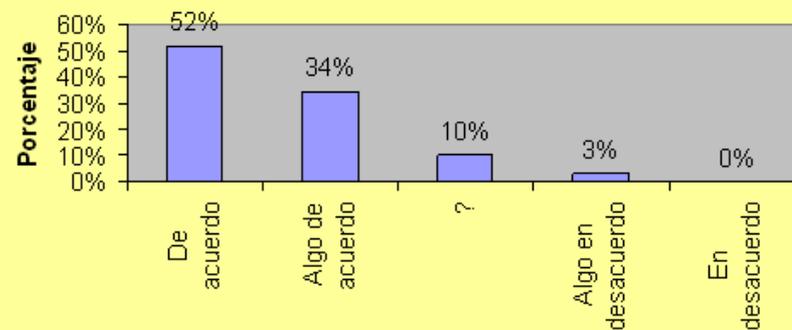
Cuando tengo problemas consulto inmediatamente con compañeros o jefe



La relación con mi jefe es agradable, respetuosa y cordial



Tengo confianza con mis compañeros de trabajo

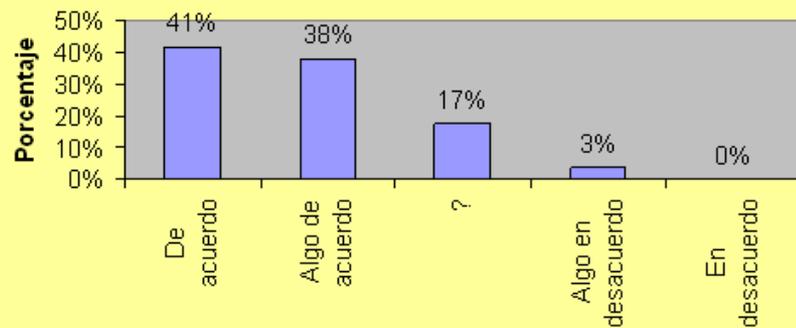




UNIVERSIDAD
Galileo

Educar es cambiar visiones y transformar vidas

Mis compañeros de trabajo son colaboradores



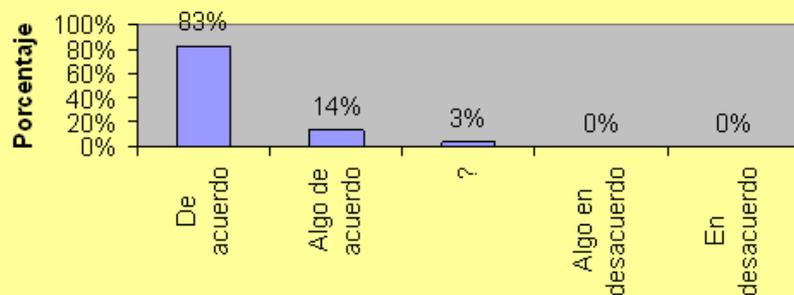


RESPONSABILIDAD

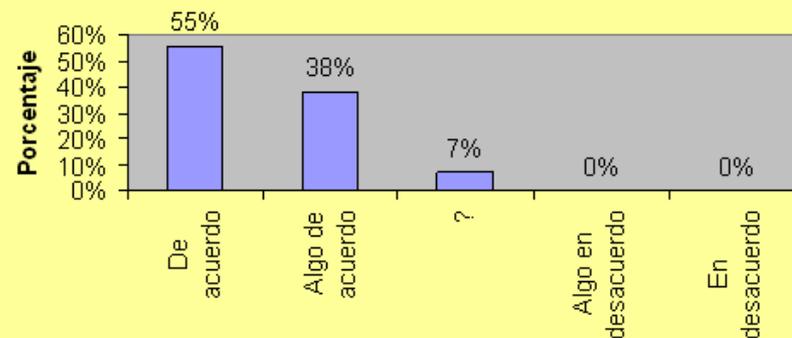
Los trabajadores de esta empresa, según los resultados mostrados, se sienten responsables, trabajan en el tiempo asignado y cumplen con todas las obligaciones asignadas.



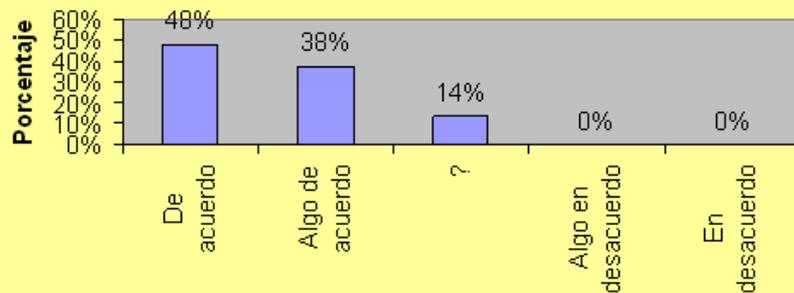
Me hago responsable por todas las actividades relacionadas a mi puesto



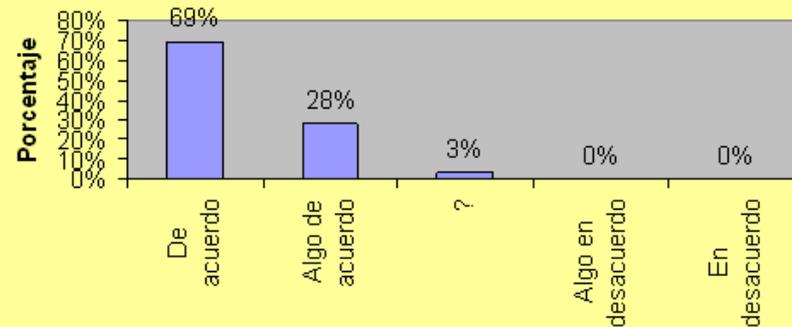
Asisto puntualmente a mi trabajo



La información solicitada por mi jefe la entrego completa y a tiempo



Cumplo con mis responsabilidades y más





PROCEDIMIENTO

- Se escogió un tema de investigación que fuera de interés para el grupo de estudio de la carrera de Licenciatura de Gestión Empresarial de la Universidad Galileo, para ser realizado en la empresa Siemens Enterprise, S. A.
- Se definió el problema y se establecieron los objetivos para realizar dicha investigación.
- Se inició con la investigación de antecedentes sobre Clima Organizacional.
- Se realizó una revisión de material bibliográfico para justificar el marco teórico.
- Se identificaron los elementos de estudio.
- Se escogió un instrumento para la recolección de datos.
- A continuación se tabularon los resultados.
- Las respuestas al grupo de preguntas se representaron por medio de grafica de barras.
- Se interpretaron los resultados, sustentándolos con la teoría recolectada.
- Se redacto un informe final, con la presentación de resultados y la propuesta de recomendaciones.



CONCLUSIONES

De acuerdo a la Hipótesis planteada y según los resultados obtenidos, podemos concluir que esta es rechazada debido a que los resultados muestran que el personal se siente motivado, se siente a gusto con su trabajo que desempeña, desea permanecer en la empresa, la considera un buen lugar de trabajo, tiene un buen ambiente laboral y tiene buena comunicación horizontal y vertical.

Los principales factores que determinan el clima organizacional en Siemens Enterprise, S.A. los subdividimos en:

- Positivos
- Susceptibles de mejora



Positivos

- Percepción general
- Motivación
- Relaciones interpersonales
- Identificación con la empresa
- Responsabilidad

Susceptibles de Mejora

- Autonomía
- Reconocimiento



RECOMENDACIONES

1. Mantener las condiciones de trabajo actuales para mantener motivado al personal.
2. A los gerentes se les exhorta implementar una cultura de autonomía permitiendo a los empleados tomar decisiones que les brinde confianza.
3. Mantener abiertos los canales de comunicación.
4. Implementar un programa de retroalimentación positiva y/o políticas de incentivos.
5. La gerencia podría interesarse un poco mas en las tareas que realiza cada uno de sus colaboradores.
6. Detectar cuál podría ser el malestar de un pequeño grupo que no se siente a gusto dentro de la empresa.
7. De lo anterior se recomienda tomar las decisiones adecuadas que permita al resto del personal continuar sintiéndose a gusto dentro de la organización.



**GRACIAS POR
SU ATENCIÓN**