

PROACTIVIDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Influencia de la Proactividad en el Clima Organizacional

Caro G. Johanna.

Universidad de la Sabana

Resumen

Se investigó cómo la proactividad produce diferentes cambios en el clima organizacional. Este elemento se evaluó mediante una actividad que realizan los empleados de una Multinacional con alto nivel de reconocimiento. La actividad consistió en el implemento de cambios para mejorar el servicio prestado por los empleados. Todos se comprometieron a proponer nuevas ideas, innovar y asignar tareas individuales para el bien común de la empresa. Al cabo de un mes se realizó una reunión para evaluar la efectividad de las tareas individuales a realizar y comparar la calidad del servicio prestado antes con el de ahora. Los resultados encontrados demuestran que la presencia del comportamiento proactivo en los empleados genera creatividad, no negación al cambio, garantiza un mayor sentido de compromiso, responsabilidad y por supuesto el desarrollo de la empresa.

Abstrac

It was investigated how the proactivity produces different changes in the organizational climate. This element was evaluated by means of an activity that makes the employees of a Multinational with high level of recognition. The activity allowed in I implement of changes to improve served by the employees. All were committed to propose new ideas, to innovate and to assign individual tasks for the communal property of the company. After a month a meeting was made to evaluate the effectiveness of the individual tasks to make and to compare the quality of served before with the one of now. The found results demonstrate that the presence of the proactive behavior in the employees generates creativity, nonnegation to the change, guarantees a greater sense of commitment, responsibility and of course the development of the company.

Influencia de la proactividad en el Clima Organizacional

El concepto de proactividad se ha puesto de moda en el ámbito de la dirección de empresas. Se espera que los directivos y gerentes sean proactivos y también las compañías construyan sus futuros de forma proactiva,

Steven Covey considera que “ La esencia de la persona proactiva es la capacidad de liderar su propia vida”. Al margen de lo que pase a su alrededor, la persona proactiva decide cómo quiere reaccionar ante esos estímulos y centra sus esfuerzos en su círculo de influencia, es decir, se dedica a aquellas cosas con respecto a las cuales puede hacer algo. Para Covey la proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento qué queremos hacer y cómo lo vamos a hacer, esto lo identifico claramente en el ejercicio que realizan los empleados de la Multinacional ya que ellos al pertenecer a un área específica, identifican las tareas que llevan a cabo y se comprometen a mejorarlas planteando nuevas estrategias y responsabilizándose del cumplimiento de las mismas. Mientras Ralf Schwarzer sostiene que el comportamiento proactivo es la creencia de las personas en su potencial para mejorarse a sí mismas, su situación y a su entorno. Las personas que se rigen por este comportamiento anticipan o detectan estresores potenciales y actúan para prevenirlos. Según esta definición, la proactividad está estrechamente relacionada con la sensación de control y de auto eficacia. Las personas que se

consideran eficaces, que piensan que pueden controlar la situación y solucionar sus problemas, tienen más facilidad para emprender la acción. Para Bateman y Crant “La proactividad supone crear cambio”, no sólo anticiparlo. Según estos autores ser proactivo no consiste únicamente en tener flexibilidad y adaptabilidad hacia un futuro incierto sino que es preciso tomar la iniciativa para mejorar un negocio.

A través de evidenciar que comportamientos adoptan los empleados para tener un clima organizacional óptimo además de analizar el comportamiento proactivo se encuentra relación con otros elementos como son: el logro, liderazgo, cambio, rendimiento y desempeño. Estos investigadores, tras entrevistar a distintos colectivos — banqueros, vendedores, estudiantes de MBA, emprendedores, presidentes de compañías, etc. — afirman que el comportamiento proactivo tiene consecuencias positivas demostrables tanto para los empleados como para las organizaciones. Otros estudios destacan la importancia del comportamiento proactivo en el proceso de socialización dentro de las organizaciones; la relación entre el comportamiento proactivo y la capacidad para convertirse en un/una líder transformacional en el futuro o la mayor facilidad de las personas proactivas para conseguir logros de carrera por su capacidad para influir sobre la toma de decisiones (Blanchard, 2005).

Seibert y Crant establecen una clara relación entre la personalidad proactiva, la innovación y la iniciativa en un estudio sobre una muestra de 773 alumnos de escuelas de negocios y de ingeniería. El impacto positivo de la innovación en el éxito laboral se asocia a aquellos empleados capaces de encontrar soluciones a los problemas.

Somos responsables de gestionar nuestras propias carreras, no podemos quedarnos sentados esperando que alguien venga a rescatarnos o a ofrecernos el gran trabajo de nuestras vidas. No es operativo quedarse anclado en la queja anti-sistema si lo que deseamos es cambiar nuestra situación actual. Ante la pérdida de empleo hay personas que caen en la depresión, en cambio, otras aprovechan esta coyuntura para montar un negocio propio y triunfar. No nos engañemos atribuyendo la responsabilidad de nuestros problemas únicamente a los agentes externos o a la presión del medio. Tenemos la responsabilidad de escoger nuestras propias respuestas ante lo que nos ocurre y de dirigir la acción de una manera inteligente.

Para tener éxito en el actual mercado laboral es preciso convertirse en un agente activo de cambio, tener iniciativa y saber hacer frente a la incertidumbre. La persona proactiva no espera a que los demás tomen decisiones por ella, actúa con determinación

anticipándose a los problemas, baja a terrenos operativos y crea constantemente nuevas oportunidades.

Por último, hay que tener en cuenta que el comportamiento proactivo está orientado a resultados. Ser proactivo no consiste únicamente en proponer ideas o hacer reestructuraciones cognitivas para percibir la realidad de otra manera. Pensar el cambio está muy bien, pero no es suficiente; hay que ser capaz de transformar las ideas en acciones para obtener resultados. Tal como indican todos estos estudios parece ser que el comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual. Las empresas buscan personas flexibles que se adapten a lo inesperado y que sepan gestionar la incertidumbre. Los emprendedores y pequeños empresarios tienen más posibilidades de gestionar con éxito sus negocios si son proactivos.

Se hizo una evaluación sobre Clima Organizacional, la empresa se encuentra dividida en departamentos como: Logística, Gestión Humana, Tecnología entre otras; y cada uno de estos está constituido por áreas. En esta evaluación se tenían en cuenta cuatro aspectos: Proactividad se define como la capacidad de generar nuevas ideas, tener creatividad e innovación constante. Ser activo y generar cambios que beneficien a la empresa. Calidad que el trabajo que se genere sea excelente y se de en el menor tiempo posible. Empatía, el servicio cálido y amable que se le brinda a las personas internas y externas que tienen alguna relación con la empresa y finalmente Oportunidad que se refiere al manejo del tiempo, eficacia y eficiencia en las tareas a realizar. Todo este conjunto de acciones oportunas, continuas y permanentes dirigidas a prever y asegurar el funcionamiento normal, la eficiencia y la buena apariencia de la organización. Una dirección eficiente y eficaz, debe ser capaz de proporcionar, en forma segura y oportuna, un servicio adecuado a todas las áreas de la organización y como garantía un óptimo clima organizacional como lo había mencionado anteriormente.

Por ello la importancia de hablar acerca de Clima organizacional, es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el

comportamiento de quienes la integran. Por lo tanto cada individuo de la empresa tiene una expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

En conclusión la elaboración del clima organizacional en un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Y para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba este puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

Por lo tanto sabemos que el proceso del clima organizacional requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis de todas las cosas que lo componen, por lo que el clima organizacional debe de ofrecer calidad de vida laboral.

Método

Participantes

Un grupo de empleados de una Multinacional participaron en el mejoramiento del clima organizacional a través de la proactividad.

Aparatos

Se utilizó hojas y lápiz, para registrar las observaciones directas que se realizaban.

Procedimiento

Se utilizó un diseño de investigación cualitativo. Se procedió a asignar tareas a partir de la evaluación de clima organizacional que se hizo. Las falencias encontradas se llevaron a la práctica a partir de tareas individuales. Después se realizaba observación directa para verificar el cumplimiento y compromiso de cada empleado en su ambiente real. Se aseguró que cada uno cumpliera a cabalidad con lo anteriormente planteado y para saber que comportamientos surgían a partir de la ejecución de la tarea. Cada

empleado inicio su plan de acción y el primer día de cada semana durante un mes se reuniría el grupo de trabajo para recibir retroalimentación. De esta forma los resultados después de un mes corroboraría la hipótesis y que otros atributos importantes tendrían relación con el elemento principal la Proactividad.

Resultados

Des pues de las observaciones directas realizadas a las personas durante el ía y durante las sesiones de las reuniones establecidas por la organización se comprobó que las personas que adoptaron una actitud positiva, que generaron nuevas ideas par el mejoramiento, evidenciaron un mejor desempeño individual y obviamente contribuyeron beneficios a la empresa. Además se encontró como valor agregado personas que lideraban a otros grupos, característica que no se había contemplado con mayor énfasis en la investigación, estas personas ayudaron con el objetivo central y siendo proactivos generaron cambios en la empresa.

Respecto a la variable central que era la proactividad, las personas que fueron as creativas, que innovaron sin tener miedo al cambio, brindaron mejor calidad en el servicio, es decir a partir de proponer metas individuales logran mayor responsabilidad y compromiso lo que lleva a la participación de los empleados.

Discusión

La anterior investigación tenía como propósito encontrar de que manera influye la proactividad en el clima organizacional de una Multinacional. Teniendo en cuenta que el clima organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente y las relaciones existentes tanto internas como externas, pude ver que los resultados encontrados demuestran que un buen desempeño ayudan al progreso de la empresa, asi mismo el bienestar individual aumenta y la autorrealización también. Esto permite sostener la hipótesis planteada respecto a la influencia de la proactividad como un elemento clave en las empresas, y los resultados indican beneficios, es decir se le atribuye una influencia positiva.

Estos resultados están acorde cono lo anteriormente planteado por Covey () donde refiere que la proactividad no solo significa tomar la iniciativa, sino que además la persona asume responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. Adicionalmente es importante resaltar que este elemento no solo brindaría beneficios a una empresa en

particular sino por el contrario es un elemento ideal para manejar y reforzar en todas las organizaciones, porque de esta forma los empleados podrían prevenir y anticipar situaciones por las que posiblemente podría pasar la empresa. Finalmente sugeriría una futura investigación que contribuyera al tema y que además proponga el tema de liderazgo como una variable que tiene gran relación, pues fue evidente la presencia de esta en la investigación.

Referencias

Blanchard, K. (2005). El secreto. Bogotá: Editorial Norma.

Hampton, D. Administración. Mc. Graw Hill

Robbins, S. Comportamiento organizacional. Prentice Hall

Keith Davis/John W. Newstrom. Comportamiento Humano en el Trabajo.. Mc. Graw Hill.

Gordon Judith. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

