

Scientific
Journal of
**Applied
Social and
Clinical
Science**

**CLIMA ORGANIZACIONAL
- ANÁLISIS
CONCEPTUAL**

Adelcio Machado dos Santos

Doctorado en Ingeniería y Gestión del Conocimiento (UFSC). Posdoctorado en Gestión del Conocimiento (UFSC). Docente e investigadora de los Programas de Postgrado en Desarrollo y Sociedad y en Educación “Stricto Sensu” de la UNIARP Florianópolis (SC) Brasil

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



Resumen: El paradigma constituye el fundamento sobre el que la comunidad científica desarrolla su investigación, que sirve de base para el posterior desarrollo de la cientificidad. La visión sistémica tiene dos características que son sistémicas: totalidad y propósito. El primero establece una visión de conjunto, es decir, una organización necesita ser vista como un sistema y no por separado y, el propósito, muestra que es la función la que hace a la organización, ya que todo sistema tiene un objetivo y un propósito para cumplir. lograr. El clima organizacional abarca varios aspectos de la coyuntura, que se suman recíprocamente en diferentes grados, con el tipo de organización, tecnología involucrada, políticas, metas formales, reglamento interno; en suma, factores estructurales y coyunturales.

Palabras clave: Clima organizacional. Analizar. Concepto.

INTRODUCCIÓN

Pádua (1996) define el paradigma como un ejemplar, un modelo estándar, sobre el que se realiza la construcción idealizada que sirve para el análisis o evaluación de una realidad concreta. Así, un paradigma es una forma predominante y específica de explicar la realidad en un momento dado, orientando la práctica de los investigadores, sus relaciones con el trabajo, la cultura y la organización social. En cuanto se inicia la aparición de anomalías en un paradigma, que comprometen la objetividad y precisión de la investigación científica y cuya solución se vuelve inviable en términos teóricos, se produce una “ruptura” de paradigma y su consecuente sucesión por otro.

Así, en línea con la enseñanza de Kuhn (2001), existen revoluciones científicas que emanan de la crisis de fundamentos en un paradigma, produciendo el desplazamiento de una visión predominante hasta ese

momento y la necesidad de elaborar nuevos paradigmas para orientar la investigación en la comunidad científica. Aún según Kuhn, el constante desarrollo de la ciencia se debe a las anomalías que conducen a la falsificación de las teorías científicas ya las mutaciones de los paradigmas.

DESARROLLO

El clima organizacional se ha convertido en un constructo cada vez más esencial para presentar las percepciones de las personas sobre las organizaciones en las que trabajan. El clima es un concepto integral, ya que es una forma de sintetizar diversas percepciones en un pequeño número de dimensiones. Si bien el concepto de clima tiende a usarse para describir organizaciones, el término también puede usarse para distinguir las percepciones de las personas sobre los grupos o equipos en los que trabajan.

Estudiar e identificar el clima organizacional y los mecanismos que afectan los sentimientos de los miembros de una organización es la base para entender cómo la empresa y sus prácticas administrativas influyen en los intereses y comportamientos de las personas. Payne y Pugh (1971) consideran al clima organizacional como el vínculo conceptual que vincula al individuo con el nivel organizacional en el sentido de expresar la compatibilidad o congruencia de expectativas, valores y lineamientos formales. Así, la importante atención que se le ha dado al concepto de clima organizacional ha sido un intento de comprender los procesos por los cuales la estructura organizacional y las estrategias administrativas afectan la motivación y las actitudes, no solo de los empleados individuales, sino también del trabajo en equipo. De ahí el nombre de clima organizacional dado al ambiente interno existente entre los miembros de la organización. El clima organizacional está

intensamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes.

Cuando existe una alta motivación entre los miembros, el clima motivacional aumenta y se expresa en relaciones de satisfacción, animación, interés, colaboración, entre otras. Sin embargo, cuando existe una baja motivación entre los miembros, ya sea por frustración o por barreras para satisfacer necesidades, el clima organizacional tiende a deteriorarse, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía e insatisfacción, que pueden, en casos extremos, llegar a estados de desánimo, agresividad, agitación e incumplimiento, propios de situaciones en las que los miembros enfrentan claramente a la organización, como huelgas y protestas.

El clima organizacional consiste en una percepción compartida entre los diversos protagonistas de una organización del ambiente interno y del ambiente externo que de alguna manera establecen los diversos comportamientos que se dan en las organizaciones. Estas mismas personas inventan configuraciones globales de su entorno a partir de sus percepciones y determinan el clima organizacional.

Según Litwin (1971), el concepto de clima organizacional involucra una imagen más amplia y maleable de la influencia ambiental en la motivación de los miembros de la organización. El clima organizacional es la cualidad de propiedad del ambiente organizacional que es entendido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento.

De esta forma, el clima organizacional procede de la percepción y sentimiento en relación a la claridad de los objetivos de la empresa; claridad en la definición de prioridades de trabajo; equilibrio en la dedicación al trabajo; integración con personal de otras áreas; eficiencia en los servicios prestados por proveedores internos;

actitudes de los gerentes; calidad en la comunicación; ambiente amigable; buena relación; conocimiento de la empresa, entre otros.

El término clima organizacional se relaciona con las propiedades motivacionales del entorno organizacional, es decir, aquellos aspectos del entorno que conducen a la obtención de diferentes tipos de motivación. Para Atkinson, (1964), consiste en la suma del patrón total de experiencias y valores de incentivos que existen en un determinado conjunto organizacional de trabajo.

Además, el clima organizacional puede verse afectado, entre otros, por los siguientes factores: seguridad laboral; reglas internas; sistemas de beneficios; relaciones interpersonales; proceso de toma de decisiones; entorno físico; metas organizacionales; estilo de liderazgo; cultura; Comunicación; seriedad de los líderes; recompensas; cambios; estrategias motivacionales; relaciones sindicales; gobierno; tecnología; legislación.

En las últimas décadas se ha ido asentando una realidad ligada a grandes cambios, que ha ido incidiendo continuamente en los ambientes organizacionales, representando constantes transformaciones. Uno de ellos se refiere a los recursos humanos, constituyendo uno de los principales activos de la organización. Esto significa que entre los diferentes recursos con los que cuenta una organización – tecnológicos, financieros, materiales-, el humano representa, en muchos contextos, como el diferencial competitivo, a medida que las organizaciones se vuelven cada vez más similares, considerando los demás recursos. Es decir, se igualan la dimensión tecnológica, los recursos financieros para la inversión, entre otros aspectos, situando la ventaja competitiva en sus recursos humanos.

CONSIDERACIONES FINALES

Surge así la importancia de evaluar el clima organizacional, visando la formulación e implementación de medidas que mejoren las relaciones interpersonales, vertical y horizontalmente.

REFERENCIAS

KUHN, Thomas. *A estrutura das revoluções científicas*. 6. ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

LITWIN, George H. *Climate and Motivation: an experience study*. EUA: Prentice-Hall, 1971.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. *Metodologia de pesquisa: abordagem teórico-prática*. Campinas: São Paulo, 1996.

PAYNE, R.; PUGH, D. S. Organizations as psychological environments. In: WARR, P. B. (Org.). *Psychology at work*. Harmondsworth: Penguin, 1971, p. 374-402.