

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN

Viera Peralta, Deybe Evyn
Docente UPeCEN.

El Clima organizacional ha dejado de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevancia estratégica. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura.

En virtud de lo antes citado la presentación del artículo de investigación, tiene por finalidad destacar la importancia del Clima Organizacional como factor determinante de la eficiencia en la Gestión en las empresas de servicios públicos: caso SEDAM -Huancayo, la misma permitirá la reflexión de la alta gerencia de la organización a fin de lograr un equilibrio organizacional en la que puedan interactuar los grupos de referencia que la integran de manera armonizada y comprometidos con los mismos ideales.

La importancia del clima organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, es por ello que esta investigación pretende hacer una recolección de los supuestos teóricos que sustentan el desarrollo del clima organizacional.

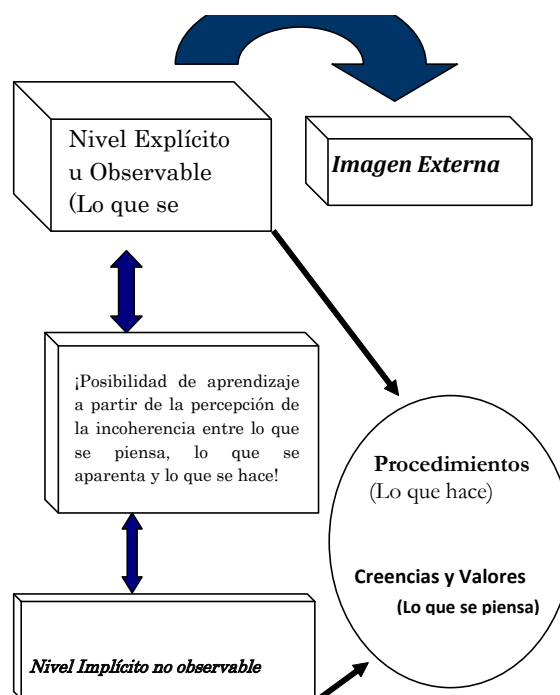
El desarrollo del clima organizacional permite a los integrantes de la empresa de servicios SEDAM – Huancayo, ciertas conductas e inhiben otras. Un clima laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la empresa, sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que el clima laboral se lo permite.

Según Méndez Álvarez (2006) presenta una definición sugerente y completa de clima Organizacional como:

“El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra

en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”(108); además Shein presenta niveles en el clima organizacional en la organización; sin embargo la ambigüedad entre los niveles sugeridos por Shein, da como resultado una cultura organizacional incongruente, por cuanto que lo que se piensa, aparenta o se hace, no tiene coherencia con la práctica del quehacer diario; por el contrario sí la coherencia está presente entre los niveles explícitos e implícitos la cultura será equilibrada y sin lugar a dudas tendrá por norte el éxito de la organización.

Modelo de Edgar Shein



Fuente: Dirección por Valores (p.33) de García y Dolan 1997, España.

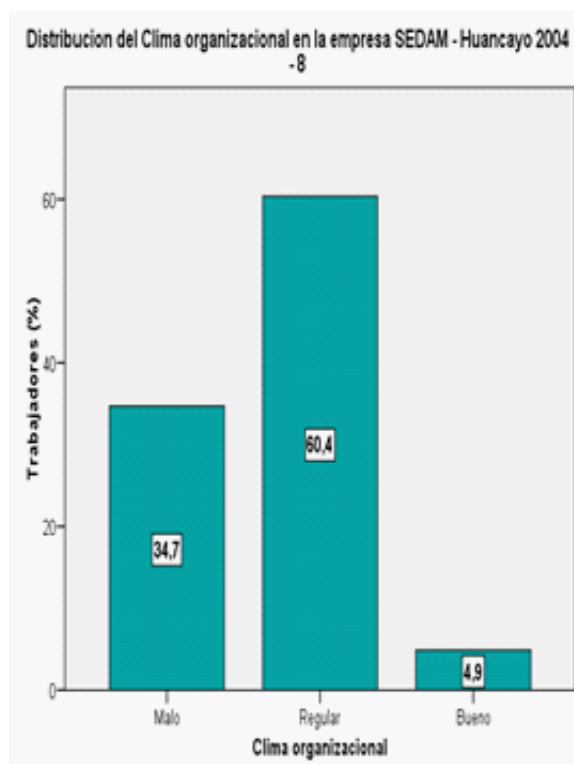
El modelo presentado por Shein demuestra que a mayor coherencia entre los niveles explícitos e implícitos mayor posibilidad de éxito tendrá la organización.

El éxito en las organizaciones se basa en los objetivos estratégicos que ella se traza y una cultura organizacional que abarque los valores de la organización, su clima organizacional y su estilo de gerencia.

En el contexto de la empresa de servicios SEDAM – Huancayo se evidencia la resistencia al cambio, esto no permite una conciencia plena de la importancia del desarrollo cultural y el equilibrio que debe existir entre los grupos de referencia para transitar por el camino del éxito. Todos saben y cuestionan pero nadie impulsa una verdadera cruzada hacia el cambio que les permita trabajar en climas retantes, participativos y pro-activos.

El regular desarrollo del clima organizacional en la empresa de servicios SEDAM – Huancayo, ha llevado a la organización a manejar una actividad laboral normalizada y reglamentada, obviando a las personas como sujetos, como seres humanos que necesitan de la satisfacción de necesidades y la participación activa en la toma de decisiones. Como se muestra en el:

Gráfico N° 1



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la empresa.

Los resultados de la tabla 25 y gráfico 1 revelan que la mayoría de los trabajadores entrevistados (60,4%) percibe que el clima organizacional en la empresa de servicios SEDAM – Huancayo es regular, el 4,9% bueno y el 34,7% malo.

Partiendo del análisis de las teorías y términos sobre Clima organizacional, el clima organizacional debe de ser entendida como un agente dinamizador en la empresa de servicios SEDAM - Huancayo. El clima organizacional se ha de convertir en un campo magnético que reúne a todo el personal de la empresa, las actividades que los trabajadores realizan, contiene la información sobre los valores, principios, patrones estilos y formas de vida. Los trabajadores se comprometerán y serán responsables con sus actividades laborales, responsabilidad que se debe a los tipos de clima organizacional y por consiguiente la gestión en la empresa empieza a mejorar.

Mejorar.

Según los resultados obtenidos, existe correlación directa entre el clima organizacional y la gestión en la empresa de servicios SEDAM – Huancayo.

El clima organizacional de la empresa SEDAM – Huancayo es regular.

La gestión de la empresa SEDAM – Huancayo es deficiente.

Ante los planteamientos expuestos en esta investigación se hace imperioso considerar, por parte de la organización las siguientes recomendaciones; pensando que del debido análisis de ellas se pueda mejorar los climas de trabajo y lograr la eficiencia en la gestión.

- Difundir políticas empresariales que permitan al personal, involucrarse y participar en las diferentes actividades y procesos Políticos, económicos, sociales y culturales de la organización. Las políticas deberán proyectarse por toda la organización a fin de captar al personal para trabajar sobre la importancia del clima organizacional y los climas de trabajos favorables como factores claves de éxito en la empresa como en las demás organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- MENDEZ ALVAREZ, C. (2006), Clima organizacional en Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario.