

ESCOM

Tema: Desarrollo Organizacional

- MATERIAL DE APOYO PARA EL POLILIBRO DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Clima organizacional

Psicología

Concepto de clima organizacional

- Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto:
  - al trabajo,
  - el ambiente físico,
  - las relaciones interpersonales y
  - las diversas regulaciones formales.

- No es una mera casualidad que el concepto de clima organizacional se haya derivado del clima atmosférico.

- Éstos pueden variar de manera muy similar uno con respecto al otro.

Clima atmosférico

- Vicuña tiene un clima más cálido que Punta Arenas.
- El clima del verano es mejor que el de invierno.
- Cambios diarios del clima atmosférico.

Clima organizacional

- Una organización tiene mejor clima que otra.
- Una organización tiene un período de bonanza y otras que estan pasando por otros más difíciles.
- En algunas organizaciones ocurren alzas y bajas repentinas de la temperatura social.

- Como se trata de un concepto multidimensional, se sostiene que el clima de una organización constituye la personalidad de ésta, es una configuración de características.

Variables dentro del clima organizacional.

- Variables del ambiente físico.
- Variables estructurales.
- Variables del ambiente social.
- Variables personales.
- Variables propias del comportamiento organizacional.

Características del clima organizacional.

- Dice referencia con la relación en que tiene lugar el trabajo de la organización.

- Tiene una cierta permanencia, cuenta con una estabilidad, que permite cambios graduales.

- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de una empresa.

- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.

- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización, y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes.

- Es afectado por diferentes variables estructurales.

- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la onsatisfacción laboral.

- Para conseguir que el clima de la organización se estabilice en una nueva configuración es necesario producir un cambio en más de una variable.

Formas de clima organizacional.

- Sistema autoritario: se caracteriza por la desconfianza, el temor y la inseguridad. Las decisiones son tomadas por la cumbre de la organización y desde ahí se difunde burocráticamente.

- Sistema paternalista: las decisiones son adoptadas por la cumbre de la organización, pero hay una mayor delegación, las autoridades tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, se basa en la confianza.

- Sistema consultivo: existe un mayor grado de descentralización y delegación de decisiones. Se mantiene el nivel jerárquico, pero las decisiones son adoptadas por los escalones medios e inferiores de la organización. Se basa en la confianza y la responsabilidad.

- Sistema participativo: el proceso de toma de decisiones se encuentra distribuido en diferentes lugares de la organización. Se produce una comunicación tanto vertical como horizontal. Se genera una participación grupal. Se basa en la confianza y con relaciones buenas entre los trabajadores.

Participación y clima.

- Se basa en que la participación de los trabajadores de una organización mejora en gran cantidad el clima de la misma. Siendo más grato trabajar en ese lugar.