

***INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS A.C.***

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

*DESARROLLO ORGANIZACIONAL*

***ASIGNATURA:***

*MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA*

***CATEDRATICO:***

*ARTÍCULO ASPECTO DEL CO*

***ACTIVIDAD 3***

*ARMANDO BOLAÑOS GARCIA*

***ALUMNO:***

*20150802*

***MATRICULA:***

*TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS; 20 DE ENERO DE 2016*

***ASPECTOS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL***

***CLIMA Y AMBIENTE***

*En este artículo se resume el Clima Organizacional, es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).*

El clima organizacional, es una percepción individual de la empresa y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas desarrollen procesos creativos e innovadores; la adecuada gestión de este, formando un entorno en el cual se puedan tener una mayor identidad con la empresa, apertura al cambio, autonomía, trabajo en equipo y motivación para hacer su labor cada vez mejor, son factores fundamentales en la dinámica administrativa.

Una organización debe de ser donde se reúnan personas satisfechas, felices y motivadas para lograr los objetivos de la organización, muchas veces los empleados de una organización, dependencia o empresa, se desarrollan en ambiente organizacional hostil, el ambiente laboral que hay dentro de una empresa muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización. (Alves, 2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable.

**Problemática o causa del ambiente laboral**

Mal manejo de los conflictos: La causa más común, es por el mal manejo por parte de los líderes, en cuanto a los conflictos entre áreas y/o personas, así, cuando los problemas no se resuelven a tiempo y de raíz, estos ascienden a conflictos mayores.

Problemas de comunicación: Se genera cuando los líderes no saben comunicar adecuadamente con los trabajadores, se genera una incertidumbre que afecta radicalmente al desempeño y que impacta en las expectativas.

Falta de inteligencia emocional: Los jefes no tiene un buen control de sus emociones generando dinámicas negativas en la empresa.

Deficiencias en materia de desarrollo y conocimiento: Un mal clima organizacional caracterizado porque no se reconoce la equidad y justicia a la hora de premiar.

Trabajo poco estimulante: Puede generarse cuando un trabajo es poco atractivo o muy rutinario, lo que implica que no halla interés, dependiendo de la actitud del líder.

**Aspectos que Intervienen en el CO:**

Entre los factores necesarios a considerar en un clima organizacional, diferenciable para cada organización, por poseer cada empresa características distintivas, serán los siguientes, de acuerdo a Davis y Newstrom (1999)

**Motivación, Satisfacción, Involucramiento, Actitudes, Valores, Cultura Organizacional, Estrés, Conflicto y Liderazgo.**

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos, estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúa en forma de circuito.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores que pueden estar influenciados por el liderazgo, las prácticas de dirección, motivación, actitudes, satisfacción laboral, entre otros. Existen algunas teorías para evaluar dichos factores: Teorías sobre el liderazgo, Teorías sobre motivación.

**Conclusión:**

El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

Existen diversas formas, herramientas y/o técnicas para estudiar los elementos fundamentales que conforman el Clima Organizacional como se destacan el Wes, el Olaris, el Liker y Cuestionarios de J .L. Meliá y J.M. Peiró.

La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios.

El clima organizacional, es parte importante de una empresa, organización, dependencia, ya que es una manera de motivar a los trabajadores, tener comunicación, motivarlos, premiarlos, para que se sienta con un clima de armonioso y así puedan desarrollar sus actividades con entusiasmo.