

Procesos sociales en las universidades (estructura, clima, y conducta): el caso de la Regional Norte

Dr. Alejandro Noboa

Las universidades han sido y lo son hoy aún más instituciones que promueven fuertemente el desarrollo de las regiones. La instalación de la sociedad del conocimiento centra su papel de manera determinante. En ese sentido la marcha de los asuntos de estas organizaciones se vuelve un tema medular, especialmente cuando hablamos de estructura, clima y conducta. En esta ponencia tratamos de abordar la problemática de la percepción que los miembros organizacionales tienen de sus instituciones y para ello la perspectiva sociológica resulta útil y aprovechable. Hablar de clima organizacional, hablar de cambios estructurales en la organización y hablar de transformaciones en los comportamientos, para el caso resulta relevante. Dentro de las miradas sociológicas hemos seleccionado la que nos aporta la teoría de sistemas, con todas sus implicaciones, pero que a la luz de percibir como influyen entre sí los diferentes subsistemas: -estructura, clima y conducta-, donde nuestra tesis sostiene que son interdependientes entre sí, despliega todo su potencial.

Lo interesante de este concepto es que si bien son las personas las que construyen y crean las organizaciones, éstas en su devenir adquieren vida propia y envuelven a los individuos que las forman condicionando su vida en las mismas, convirtiéndose en una construcción social con autonomía que marca las actitudes y comportamientos de los individuos.

La conducta en la organización va a estar muy relacionada con el poder que se ejerza en ella, como también a la idea de que la organización debe brindar a sus miembros oportunidades para satisfacer sus necesidades.

Es posible concebir la relación de los componentes: estructura, clima y comportamientos como tres partes de un mismo sistema, donde uno influye sobre el otro y viceversa. Habrá épocas o períodos en el tiempo en que predominarán los cambios estructurales, en otras los cambios en el clima y en otras las dinámicas comportamentales.

Asimismo la idea de que estos estudios se apliquen a instituciones públicas, con las características peculiares de estas, torna paradigmática la propuesta, en lo

que hace a conocer las implicaciones que su funcionamiento tiene respecto de la sociedad que conforma su entorno.

En la ponencia se incluyen resultados de la investigación empírica que se está realizando en este año.

Objetivos:

1. conocer las particularidades del clima organizacional en la Universidad (Regional Norte de la U. de la R.)
2. conocer las implicancias que este tiene en el comportamiento de las personas respecto a la organización
3. observar si los cambios estructurales juegan algún papel en la percepción y en la conducta de las personas sobre el funcionamiento de la organización

Metodología

Encuesta autoadministrada aplicada a los miembros de la institución, compuesta por módulos que abarcan los aspectos estructurales, clima y comportamiento.

Referencias bibliográficas

RUIZ OLABUÉNAGA, L. I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas, Deusto, Bilbao.

MELLADO RUIZ, C (2005). Gestión de la comunicación interna en la organización industrial: clima laboral y liderazgo, *Revista Razón y Palabra*, número 43 (ISSN 1605-4806).

LUCAS MARÍN, ANTONIO.(2004) Sociología de las organizaciones, Mc Graw Hill, Madrid

CABRERA DÍAS, GILMAR ANTONIO (1999). O clima organizacional nas empresas chilenas. Volume 1 No 2 Nov., Santiago de Chile.

LITWIN G. H. Y STRINGER B. (1968) Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.