

RESUMEN

Procesos sociales en las instituciones públicas: estructura, clima, y conducta

Dr. Alejandro Noboa
Universidad de la República

Sin duda que el papel de la Sociología en los procesos organizacionales es clave y ello quedó instalado desde los experimentos de Elton Mayo en adelante. Los estudios de clima y los factores que acompañan sus estados es otro aporte más de la microsociología y que están tomando relevancia en los últimos tiempos. Lo primero que hay que decir del clima organizacional es que es una percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. Se puede decir que se percibe por los sentidos y los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos, o siguiendo el simil meteorológico cálido y suave, polar o tormentoso.

La amplia bibliografía sobre el tema afirma que el clima va a influir en el comportamiento de las personas, se dice que es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta. De alguna manera va a influir en la forma de sentir de los individuos respecto a la organización y a sus miembros reflejándose ello en las prácticas.

Ahora bien también es cierto que los comportamientos de las personas condicionan el clima organizacional, una postura amigable y colaborativa es posible que induzca un clima también de propositivo.

Asimismo los cambios estructurales, como por ejemplo la introducción de una nueva tecnología o la ocupación de un nuevo edificio influye en los comportamientos y también en los climas.

Como se puede ver, 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 esa interrelación de componentes se da en el devenir del tiempo, no es estática sino que cambia con el paso del tiempo.

En estudios anteriores se han observado las dimensiones del clima organizacional de acuerdo al modelo de Litwinn y Stringer, en esta oportunidad el análisis buscará, empleando el mismo modelo, enfocar las relaciones intrasistema, tal como se ha descripto antes. Es decir integrando al clima los componentes estructural y comportamental, observando las influencias mutuas.