

La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas

PANCHI MAYO, VIVIANA PASTORA¹

Recibido: 11-07-2017

Revisado: 30-07-2017

Aceptado: 22-09-2017

Resumen

La posmodernidad es un término complejo, empleado sociológicamente para hacer referencia a los cambios experimentados por las sociedades durante el período posterior a la modernidad. Algunos autores, la abordan bajo la concepción de una "Segunda Modernidad" o "Sobremodernidad", en vista de la importancia adquirida por la tecnologías de la información y comunicación que han conducido desde la postura de Castell (1996) al desarrollo de la economía informacional, fundamentada en la integración de un nuevo paradigma tecnológico con nuevos modelos de gestión empresarial como mecanismos para mejorar el desempeño organizacional en los mercados globalizados. En tal sentido, cabe mencionar la importancia adquirida por el clima organizacional como aspecto clave que contribuye con el desarrollo de las organizaciones. En esta dirección, el artículo presentó como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. Para el alcance de este objetivo, se procedió a la revisión de literatura especializada en las líneas de investigación en posmodernidad, así como en clima y desarrollo organizacional. Las conclusiones del trabajo, muestran la importancia de un clima organizacional favorable para el desarrollo y consolidación de las organizaciones en los mercados globalizados, pues en la medida que los miembros de la organización se identifican con su estructura, sistema de dirección, características y necesidades (factores del ambiente interno), contribuyen directamente con el alcance de sus objetivos y metas.

Palabras clave: Posmodernidad, organizaciones, clima organizacional, desarrollo organizacional.

Abstract

The incidence of organizational climate in the development of postmodern organizations

Postmodernity is a complex term, used sociologically to refer to the changes experienced by societies during the post-modern period. Some authors, approach it under the concept of a "Second Modernity" or "Overmodernity", In view of the importance acquired by the information and communication technologies that have led from the position of Castell (1996) to the development of the information economy based on the integration of a new technological paradigm with new models of business management as mechanisms to improve organizational performance in globalized markets. In this sense, it is important to mention the importance acquired by the organizational climate as a key aspect that contributes to the development of organizations. In this direction, the article aimed to analyze the impact of the organizational climate on the development of postmodern organizations. In order to reach this objective, a literature review was carried out in postmodern research lines, as well as in climate and organizational development. The conclusions of the study show the importance of a favorable organizational climate for the development and consolidation of organizations in globalized markets, since the organization's members identify with its structure, management system, characteristics and needs (factors of the internal environment) contribute directly to the achievement of its objectives and goals.

Key words: Postmodernity, organizations, organizational climate, organizational development.

1 Doctora en Contabilidad y Auditoría, Licenciada en Contabilidad y Auditoría Pública. Profesora de la Universidad Técnica de Cotopaxi., Ecuador. E-mail: vivipanmayo@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La sociedad posmoderna se concibe como un nuevo sistema social, donde el desarrollo de los países está en sus dimensiones social, económica, institucional y cultural, se fundamenta en el uso de las tecnologías de información y comunicación, la gestión del conocimiento como principal recurso productivo, así como en la innovación y el desarrollo tecnológico.

Los aspectos mencionados, han incidido directamente en el desarrollo y competitividad de las organizaciones empresariales, las cuales se desempeñan actualmente en un contexto caracterizado básicamente por la globalización económica y financiera, la apertura de mercados, así como la internacionalización de las relaciones económicas.

Como consecuencia de la posmodernidad, las organizaciones empresariales se han reestructurado a partir de la aplicación de algunas tendencias evidenciadas en la adopción de modelos de gestión flexibles, la incorporación de las pequeñas y medianas empresas como unidades de producción con capacidad para la innovación y la generación de empleo y, la conformación de alianzas estratégicas. En el marco de las tendencias descritas, el clima organizacional ha comenzado a tener un papel fundamental en el desarrollo organizacional, pues éste se conforma a partir de un conjunto de factores de orden psicológico, grupal y organizacional que fundamentan la percepción que los miembros de la organización tienen sobre el ambiente interno de la misma.

Fundamentándose en los argumentos expuestos, este artículo tiene como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. La metodología utilizada para el desarrollo del artículo, es revisar literatura especializada en el campo de la posmodernidad, así como de los fundamentos teóricos relacionados con el clima y el desarrollo organizacional.

Las conclusiones de la investigación revelan que en el marco de la posmodernidad, las organizaciones han comenzado a gestionar nuevas estrategias para promover y fundamentar su desarrollo. Estas estrategias han implicado un replanteamiento y reestructuración de las estructuras tradicionales de la organización, adoptándose nuevos modelos de gestión basados en la descentralización de actividades y funciones, la horizontalización de los sistemas de dirección, la promoción del trabajo en equipo, la introducción de procesos de innovación y desarrollo tecnológico, entre otros aspectos.

No obstante, las estrategias mencionadas no resultan viables sin la existencia de un clima organizacional favorable para su implementación. Es decir, si los miembros de la organización no se encuentran motivados para contribuir con la implementación de las estrategias dirigidas hacia el cambio organizacional, difícilmente se podrán alcanzar los objetivos planteados en lo que respecta al desarrollo y consolidación de la organización para participar con criterios de eficiencia en los mercados globalizados.

En función de lo expuesto, el trabajo se ha organizado en tres secciones: en la primera, se presenta una discusión en torno a las principales transformaciones experimentadas por las organizaciones en el contexto posmoderno; en la segunda, se analiza la incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones; y finalmente en la tercera, se argumentan las conclusiones de la investigación a partir de las cuales se demuestra el cumplimiento del objetivo propuesto.

PRINCIPALES TRANSFORMACIONES ORGANIZACIONALES OCURRIDAS EN EL MARCO DE LA POSMODERNIDAD

De acuerdo con Bauman (1996) el término posmodernidad se emplea para hacer referencia a la continuidad y ruptura de las complejas relaciones que caracterizan tanto a la sociedad posmoderna,

como a la formación social antecedente denominada modernidad. Para el autor, las bases del posmodernismo se encuentran en una modernidad enteramente desarrollada, cuyos rasgos característicos se resumen en el pluralismo, diversidad, causalidad y ambivalencias.

El posmodernismo se describe entonces, a partir de un “modernismo liberado de la falsa consciencia y como un tipo nuevo de condición social que destaca por su manifiesta institucionalización aquellas particularidades que la modernidad intentaba eliminar de sus proyectos y prácticas de manejo” (Bauman, 1996, p. 82).

En una publicación posterior Bauman (2004) enfatiza en los aspectos que han inducido a los académicos a desarrollar propuestas para abordar la posmodernidad en los términos de “segunda modernidad” o “sobremodernidad”. Precisa como características clave de la sociedad posmoderna: a) la capacidad de poder moverse a nivel global con la velocidad de una señal electrónica, reduciéndose el tiempo requerido para el movimiento a la instantaneidad; b) la conformación del poder extraterritorial el cual no se encuentra atado ni detenido por la resistencia del espacio y; c) el establecimiento de relaciones de poder pospanópticas a partir de las cuales los agentes que manejan el poder pueden eludir, evitar y en caso de ser necesario rechazar el confinamiento territorial.

En las características descritas, se encuentra implícito el papel de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de las sociedades posmodernas, en las cuales a juicio de Guiddens (2006) se presenta una constante reconstrucción, evidenciada en el declive experimentado por la producción en serie, el consumo a gran escala, la gran ciudad y el estado omnipotente, así como en el papel relevante adquirido por la producción flexible, la diversidad, la diferenciación, las comunicaciones y la internalización de la economía como aspectos fundamentales del desarrollo económico y social.

En el marco de la posmodernidad, se ha generado la economía informacional definida en los términos de Castell (1996) por la

existencia de una lógica organizativa relacionada con el proceso de cambio tecnológico, pero cuyo desarrollo no depende solamente de las transformaciones tecnológicas ocurridas en el campo organizacional.

En esta economía, se articulan un nuevo paradigma tecnológico con una nueva lógica organizativa, manifestada en los diversos contextos culturales políticos e institucionales que han inducido un replanteamiento de la dimensión económica del desarrollo. Se enfatiza en la transformación de la dinámica productiva, promoviendo en consecuencia la adopción de estrategias dirigidas hacia la reconversión y reorganización de las firmas comerciales.

Las principales tendencias que han fundamentado la evolución de las diversas formas organizativas en la economía informacional, las resume Castell (1996) en los siguientes términos:

a) El paso de la producción en serie hacia la producción flexible: en la medida que se introdujeron cambios en la cantidad y calidad de los bienes y servicios demandados, se diversificaron los mercados y se aceleró el cambio tecnológico, el sistema de producción en serie comenzó a presentar limitaciones para satisfacer las necesidades de la nueva economía, surgiendo como alternativa el sistema de producción flexible, el cual permitió como su nombre lo indica flexibilizar la producción, atender la demanda creciente de un determinado producto, satisfacer las necesidades de consumidores más exigentes, así como el desarrollo de economías de escala.

b) La crisis de las grandes empresas y el posicionamiento de las pequeñas y medianas como agentes de innovación y generación de empleo: la sustitución del modelo de producción en serie por la producción flexible, ha generado un declive de las grandes empresas cuyas bases se manifestaron en la integración vertical, la estructura jerárquica y la centralización de funciones. Se promueve el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, como un modelo organizativo adaptado a las características del sistema de producción flexible gestado en el marco de la economía

informativa. No obstante, el dinamismo de estas formas organizativas, se encuentra bajo el control de las grandes firmas que aún se localizan en el centro del poder de la economía global.

c) La conformación de alianzas estratégicas entre las grandes empresas: estas formas organizativas se diferencian de los carteles y acuerdos oligopólicos, pues abarcan determinados períodos de tiempo, mercados, productos, procesos y, no excluyen los aspectos relacionados con la competencia en los distintos campos.

A las tendencias descritas, Infestas (2013) agrega la importancia adquirida por las relaciones que la empresa establece con el entorno, las cuales como consecuencia de la apertura de mercados y la competencia internacional, se han redefinido mediante la incorporación de nuevos modelos de gestión del capital humano, así como de la introducción de nuevos modelos organizativos cuya eficiencia en los términos de producción y productividad ha sido probada en otros países.

A partir de la posmodernidad, se ha transitado de una concepción de la empresa entendida como un elemento de la sociedad que encuentra sus bases en las funciones desempeñadas dentro de esa estructura, a un enfoque que la concibe como un actor colectivo con capacidad de influir de manera determinante en la conformación de la sociedad.

El contexto descrito, ha impactado el funcionamiento de las organizaciones ubicadas en los diversos sectores de la economía, las cuales para mejorar sus niveles de competitividad y posicionarse en los mercados globalizados, han comenzado a introducir cambios trascendentes fundamentados en la gestión del conocimiento como principal factor de producción, así como en los procesos de innovación y desarrollo tecnológico que resultan un mecanismo clave para generar los cambios tecnológicos requeridos para el desarrollo organizacional.

De este modo, como lo expresa López (2001) las organizaciones que caracterizan la sociedad posmoderna, ya no se conciben bajo el modelo administrativo tradicional que fundamentó el desarrollo de las manufacturas industriales productoras de bienes físicos, sino a partir de nuevas empresas de servicios que sustentan sus actividades en la producción de símbolos asociados con lo que se conoce como capital intelectual (conceptos, marcas e imagen corporativa).

Sobre la base de lo expuesto, para fines de este estudio interesa destacar que en el marco de la posmodernidad, las organizaciones se conciben como sistemas sociales abiertos con capacidad para renovarse y transformarse constantemente, en función de las relaciones que mantienen con la sociedad y el entorno. En estas organizaciones, la gestión del conocimiento se perfila como el principal factor de producción que induce la generación de valor, posicionamiento y competitividad de las organizaciones en los mercados globalizados.

En tal sentido, las organizaciones posmodernas se desempeñan en un contexto caracterizado por la globalización económica y financiera, apertura de mercados, internacionalización de las relaciones económicas, la creciente importancia de la gestión del conocimiento, así como de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de ventajas competitivas.

Los factores mencionados condicionan el contexto en el que se desarrollan las organizaciones posmodernas, e inducen a un replanteamiento en sus modelos de gestión para adoptar estructuras organizativas más flexibles que faciliten el alcance de sus objetivos, lo cual implica a su vez la conformación de un clima organizacional proclive para la gestión del conocimiento, así como para la introducción de procesos de innovación y desarrollo tecnológico como base del desarrollo organizacional.

Al respecto Lanz (2001) expresa que en el marco de la posmodernidad se han comenzado a reproducir nuevas formas

organizativas asociadas con las diversas prácticas sociales derivadas de las racionalidades emergentes. Para el autor, se han generado transformaciones profundas de la empresa emblemática, la cual se ha comenzado a reorganizar con la introducción del aplanamiento organizacional de la lógica jerárquica y, la horizontalización de los mandos, los cuales aún coexisten con “prácticas tradicionales, con métodos despóticos y con prácticas arcaicas” (p. 165).

Esta transformación incide directamente en el desempeño de las organizaciones y por ende, en la conformación de un clima organizacional adecuado que fomente la adopción de nuevos modelos de gestión con capacidad de promover el desarrollo organizacional para satisfacer las necesidades de las sociedades posmodernas.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO BASE DEL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES POSMODERNAS

Actualmente las organizaciones empresariales, se consideran como un agente social que contribuye con el desarrollo de las sociedades posmodernas en la medida que producen con criterios de eficiencia, responden a las demandas del mercado y consumidores más exigentes, diversifican las inversiones, generan empleo y, contribuyen con el bienestar social.

Desde la postura de Touraine (2012), la empresa se perfila tanto en los términos de una unidad estratégica en los mercados internacionales competitivos, como un actor que promueve el desarrollo de nuevas tecnologías, para lo cual requiere la existencia de un clima organizacional adecuado que facilite el alcance de sus objetivos en términos de producción, productividad, gestión del conocimiento, innovación, entre otros aspectos.

No obstante, a partir de la revisión bibliográfica especializada en el campo administrativo, se puede aseverar que no existe unificación

en cuanto a la fundamentación teórica del clima organizacional. Por ejemplo para algunos autores, el clima y la cultura organizacional pueden emplearse como sinónimos para hacer referencia a los aspectos que definen el carácter de la organización; mientras que para otros, el clima es un componente de la cultura relacionado directamente con las condiciones y el ambiente laboral que incide en el desempeño de los empleados.

Al respecto, Chiavenato (2004) define el clima organizacional como el ambiente de carácter psicológico y social de una organización, el cual tiene un efecto determinante en el comportamiento de sus miembros. Esta conceptualización, se deriva de una concepción del término organización entendido como una estructura social conformada por un conjunto de individuos con comportamientos, intereses, necesidades y perspectivas diversas, las cuales resultan determinantes para la conformación de un ambiente laboral favorable o desfavorable en lo que refiere al desarrollo de la organización.

En esta dirección García (2009), enfatiza en la existencia de tres enfoques empleados para el análisis del clima organizacional, cuyos planteamientos se resumen en:

a) Enfoque estructural u objetivo: define el clima organizacional a partir del conjunto de características objetivas de la organización, las cuales permiten distinguirla de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros. En esta orientación Dessler (citado por García, 2009) enfatiza en las siguientes variables: tamaño y estructura de la organización, complejidad de los sistemas, el liderazgo y la dirección de las metas establecidas. Tales variables, son definidas por los directivos de la organización y, resultan constantes dentro de su funcionamiento y desempeño.

De este modo, el clima organizacional es el resultado de las vivencias experimentadas por los miembros en la organización, así como del conocimiento de los objetivos organizacionales propuestos y, de la estructura que sustenta el desarrollo de la organización, en los términos de centralización y descentralización

de funciones; especialización en el desarrollo de actividades y; capacidad para la innovación y el desarrollo tecnológico.

b) Enfoque subjetivo: define el clima organizacional a partir de las percepciones y opiniones de los miembros de la organización. Bajo este enfoque el clima organizacional se encuentra el “espíritu”, que refiere a las percepciones del trabajador sobre la satisfacción de sus necesidades a partir de las actividades laborales desempeñadas; así como la “consideración”, que permite al trabajador valorar el comportamiento de sus superiores para promover el mejoramiento del desempeño laboral.

c) Enfoque de síntesis: articula aspectos de los enfoques objetivo y subjetivo en la definición del clima laboral, enfatizando en la incidencia de los factores subjetivos y ambientales en la motivación de los miembros de la organización para mejorar el desempeño de las actividades laborales y, contribuir con la consecución de los objetivos propuestos.

Estos enfoques son complementados por Brito y Gamboa (2009) al destacar el efecto de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales en la conformación del clima organizacional. Fundamentándose en los factores mencionados los autores disertan en torno a enfoques basados en los siguientes aspectos:

a) Psicológicos individuales: enfatizan en el comportamiento del individuo, así como en los aspectos subjetivos que fundamentan las percepciones y significados que cada miembro de la organización construye sobre el ambiente organizacional generado por el contexto psicológico. Por su carácter subjetivo, esta postura del clima organizacional se ubica en el marco del enfoque subjetivo.

Como parte de los factores psicológico, Brito y Gamboa (2009) ubican la autonomía, el nivel de satisfacción, la motivación, el sentido de pertenencia a la organización, el grado de compromiso para el alcance de los objetivos, la responsabilidad y, la apertura al cambio. Tales factores, resultan determinantes del ambiente laboral en la medida que influyen en la conducta asumida por los miembros de la organización.

Aun cuando los autores citados reconocen la importancia de los factores psicológicos en la conformación del clima organizacional, éstos también destacan la ausencia de un enfoque netamente psicológico para evaluar el clima organizacional, pues en toda organización los aspectos subjetivos, se complementan con factores grupales (valores y principios socialmente compartidos) y organizacionales de carácter objetivo (normas, reglamentaciones, políticas y planes de la empresa).

b) Grupales: define el clima organizacional a partir de la percepción colectiva y socialmente compartida por los miembros de la organización, sobre el contexto organizacional interno existente, el cual puede inducir el desarrollo del trabajo en equipo, el crecimiento personal, las relaciones de confianza, entre otros aspectos.

Sobre este aspecto, cabe mencionar que aun cuando actualmente los factores grupales resultan clave para mejorar el desempeño de las organizaciones, éstos no son suficientes para valorar el clima de una organización. Siguiendo a Brito y Gamboa (2009), no existe un enfoque de clima organizacional fundamentado exclusivamente en factores de carácter grupal que permita valorar pertinentemente el clima organizacional.

c) Organizacionales: concibe el clima organizacional a partir de las características y aspectos objetivos de cada organización, los cuales inciden directamente en la conformación del ambiente interno, en el comportamiento del trabajador, así como en sus aportes a la productividad y el desarrollo de la organización.

Entre estos factores, se encuentran la orientación de actividades hacia el alcance de resultados y estándares de rendimiento, el ejercicio de actividades de control, la estructura de la organización (centralización, descentralización), los sistemas de comunicación y las políticas de la organización, entre otros aspectos.

Estos factores se ubican dentro del enfoque estructuralista u objetivo del clima organizacional. Las bases de este enfoque resultan limitadas para el análisis del clima organizacional y en consecuencia, se requiere su articulación con los fundamentos

de los enfoques basados en aspectos subjetivos y grupales para evaluar adecuadamente las condiciones que presenta el ambiente interno de una organización en un momento determinado.

Sobre la base de los enfoques expuestos, se puede afirmar que el clima organizacional se concibe como el conjunto de percepciones que tienen los miembros de una organización en cuanto a su naturaleza, características, componentes, funcionamiento y estructura, lo cual incide en el comportamiento y motivación del individuo, para la ejecución eficiente de las actividades laborales y por tanto en el desarrollo de la organización. Desde esta postura, como lo afirman Brito y Gamboa (2009) el clima organizacional tiene un carácter multidimensional, pues abarca factores individuales (psicológicos), grupales y organizacionales de diversa índole, que tienen un carácter subjetivo u objetivo según sea el caso, así como la capacidad de incidir directamente en la conformación de un ambiente favorable o desfavorable que resulta característico en cada organización.

Otra postura en relación al clima organizacional la presentan Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) al abordarlo a partir de los factores que estructuran el ambiente interno de la organización. Entre estos factores se encuentran, los de carácter físico que comprenden las instalaciones, maquinarias, equipos y factores de producción fijos empleados para el desarrollo de las actividades de la organización; los estructurales relativos al tamaño y estructura de la organización, los sistemas de dirección, etc.; los sociales como el compañerismo, los sistemas de comunicación, etc.; los personales que incluyen las aptitudes, actitudes, motivaciones, intereses y expectativas individuales de los miembros de la organización y; los organizacionales referidos a la productividad, ausentismo laboral, rotación en el desarrollo de actividades y funciones, satisfacción laboral, etc. En esta dirección Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) manifiestan que el clima organizacional permite evaluar los factores internos que determinan el desempeño global de la organización. En tal sentido, éste se limita al ambiente organizacional interno, prestando poca atención a los aspectos de carácter externo, pues

las percepciones compartidas por los miembros de la organización se refieren básicamente al desempeño de actividades laborales, el ambiente físico y social existente, las relaciones establecidas en el lugar de trabajo entre los trabajadores, la gerencia y los directivos, así como las normas y regulaciones formales que rigen el funcionamiento de la organización.

A partir de la integración de los factores mencionados se construye socialmente el clima organizacional, el cual aporta una visión global de la organización que incide directamente en el alcance de los objetivos organizacionales. Por ende, como el clima organizacional se concibe como una construcción socialmente compartida por los miembros de la organización, se puede afirmar que éste propicia el desarrollo de procesos de reflexión dirigidos hacia el desarrollo de estrategias y acciones para mejorar el ambiente organizacional como base del fomento del desarrollo de la organización.

Al respecto, cabe mencionar que no puede generarse un cambio organizacional sino existe un clima que lo fomente. En consecuencia, la evaluación del clima organizacional resulta una variable clave para realizar un diagnóstico de la organización en un momento determinado, el cual permite precisar los aspectos sociales, directivos, gerenciales y laborales que se deben mejorar para promover el desarrollo de la organización.

Sobre la base del diagnóstico mencionado, los encargados de la gerencia podrán elaborar un plan de mejora organizacional, fundamentado en los ajustes y transformaciones que se deben ejecutar en la estructura de la organización, medios de dirección, desempeño de actividades, así como en la formulación de las estrategias que permitirán propiciar el mejoramiento del desempeño de la organización.

En esta orientación Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) apuntan que el desarrollo organizacional implica un cambio en las relaciones que establece la organización tanto a nivel interno como externo y, como involucra la transformación de la propia organización, se requiere conformar un clima organizacional adecuado que

coadyuve y facilite la implementación de las estrategias requeridas para la transformación organizacional. Puede afirmarse entonces, que el clima organizacional promueve el desarrollo de las organizaciones, en la medida que fomenta una motivación y actitud positiva de sus miembros para participar en los cambios requeridos y alcanzar los objetivos y metas organizacionales propuestas, así como para la introducción de procesos de innovación y desarrollo tecnológico dirigidos hacia el mejoramiento de los sistemas productivos, diversificación y calidad de los productos, niveles de producción y productividad, etc. Los aspectos mencionados, resultan clave para el desarrollo de las organizaciones, en la medida que facilita su posicionamiento en los mercados nacionales e internacionales.

Desde esta postura, se evidencia que las organizaciones posmodernas no solamente resuelven los problemas y limitaciones presentadas en el contexto global, a partir de la implementación de estrategias de inversión o programas de reconversión productiva, pues cada organización en función de sus características procede a la conformación de un clima organizacional propio, bajo el cual se precisan las variables que permiten describir objetivamente la organización en los términos de tecnología empleada, tamaño de la empresa, espacio físico, centralización o descentralización de funciones, etc. Tales aspectos conforman a grandes rasgos la estructura de la organización, la cual constituye la base para la conformación del clima organizacional.

REFLEXIONES FINALES

A partir de la posmodernidad se han gestado cambios trascendentes en el funcionamiento y desempeño de las organizaciones. Se ha conformado una nueva economía definida en los términos de Castell (1996) como “Economía Informativa” cuyas bases se encuentran en el uso sistemático de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como en la gestión del conocimiento. Ambos factores, resultan estratégicos para el desarrollo organizacional en la

medida que contribuyen con el proceso de innovación y desarrollo tecnológico, dirigido hacia el mejoramiento de algunos aspectos clave de la organización que permiten incrementar su competitividad en los mercados globalizados.

En tal sentido las organizaciones empresariales para hacer frente a la globalización, han adoptado modelos de gestión distintos al tradicional caracterizados básicamente por la flexibilidad, la descentralización, la apertura para la incorporación de innovaciones tanto a nivel de procesos de producción como a nivel de bienes y servicios, el trabajo en equipo, etc.

Los elementos mencionados han conllevado a un replanteamiento de las estructuras organizacionales, lo cual se facilita en la medida que existe un clima organizacional proclive para la reestructuración de la organización no solamente en términos de sistemas de producción empleados, sino más bien de los factores objetivos y subjetivos que conforman el ambiente interno de la misma, entre los que se encuentran los de carácter psicológico, organizacional y grupal que permiten evaluar el clima desempeño global de la organización para el alcance de los objetivos propuestos.

Desde esta postura, a partir de la revisión de literatura especializada en las líneas de investigación en clima y desarrollo organizacional, se evidencia la existencia de un amplio campo de estudio en esta área, pues las organizaciones actualmente se conciben como sistemas sociales abiertos, flexibles en constante transformación y, como están conformadas por seres humanos su comportamiento y motivación para el desarrollo de las actividades laborales, depende directamente de la existencia de un clima organizacional que favorezca el alcance de los objetivos y metas propuestas, incluyendo al mismo tiempo los aspectos referidos a los niveles de producción, productividad, diversificación y calidad de los bienes y servicios producidos, entre otros. En estos términos finalmente se reafirma la importancia del clima organizacional, como elemento determinante del desarrollo de la organización en sus diversas dimensiones económica, productiva,

tecnológica, administrativa y social, pues a partir de su diagnóstico los encargados de la gerencia y dirección de la organización podrán determinar los factores del ambiente interno que resultan favorables o desfavorables al desarrollo de la organización.

REFERENCIAS

- Bauman, Z. (2004). Modernidad líquida. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (1996). La cultura en el mundo de la modernidad líquida. Argentina: Fondo de Cultura Económica
- Brito, U.; Gamboa, T. (2009). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión gerencial* [Revista en línea],(9) 1, 179-190. Disponible: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/812/809> [Consulta: 2017, Abril 25]
- Castell, M. (1996). La era de la Información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Editorial Alianza.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill Interamericana.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración* [Revista en línea],(42), 43-61. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf> [Consulta: 2017, Abril 25]
- Guiddens, A. (2009). Sociología. España: Alianza Editorial.
- Infestas, A. (2013). Sociología de la empresa. Amaru Ediciones Salamanca.
- Lanz, R. (2001). Diez tesis sobre cultura organizacional trascompleja. En: Lanz, R. (Comp.) Organizaciones trascomplejas. Caracas: Imposmo/Conicit.
- López, F. (2001). Del comportamiento organizacional a la práctica de producción de sentido. En: Lanz, R. (Comp.) Organizaciones trascomplejas. Caracas: Imposmo/Conicit.
- Pérez, I.; Maldonado, M.; Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado* [Revista en línea], (21)2, 231-248. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2310289> [Consulta: 2017, Abril 25]
- Salazar, J.; Guerrero, J.; Machado, Y.; Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*[Revista en línea],20(4), 67-75. Disponible:<http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf> [Consulta: 2017, Abril 25]
- Touraine, A. (2012). Crítica de la modernidad. México: Fondo de cultura económica