

ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Artículo científico/ CLIMA ORGANIZACIONAL COMO EPISTEME DE LA GERENCIA: UNA VISIÓN DESDE EL TALENTO HUMANO. PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES, UNELLEZ-PORTUGUESA.

Por: **Job Jurado Guevara**
(jobjuradoguevara@gmail.com)

Recibido: 25/12/2019

Aprobado: 15/03/2020

RESUMEN

La base de esta investigación se enfoca en develar los elementos gnoseológicos del talento humano, adscrito al Programa Ciencias de la Educación de la Unellez-VPA, en torno al clima organizacional vinculado en esencia con la gerencia pública. En consecuencia, pretendo estructurar un conjunto de categorías que definen dicho concepto, como episteme de la gerencia, desde la visión del talento humano. Para ello fue considerado además, su interpretación desde la visión de informantes claves. Por otra parte, presento algunas categorías que posteriormente se contrastan con las estructuras teóricas interpretativas inherentes al clima organizacional, desde la percepción de algunos referentes activos, con los fundamentos epistémicos de la gerencia en el contexto contemporáneo. En este sentido, doy respuesta al cómo interpretar, desde la visión de funcionarios adscritos al Programa Ciencias Sociales del Vicerrectorado de Producción Agrícola (VPA) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (Unellez) el concepto de clima organizacional como episteme de la gerencia. Para ello muestro las conclusiones generadas desde el cómo es concebido desde un enfoque que aporte algunos elementos conceptuales y aproximaciones teóricas relevantes dentro de la praxis gerencial.

Palabras Claves: talento humano, clima organizacional, episteme, gerencia.

ABSTRACT

The basis of this research focuses on revealing the gnoseological elements of human talent, attached to the Unellez-VPA Education Sciences Program, around the organizational climate essentially linked to public management. Consequently, I intend to structure a set of categories that define this concept, as an episteme of management, from the perspective of human talent. For this purpose, its interpretation was also considered from the perspective of key informants. On the other hand, I present some categories that are later contrasted with the interpretative theoretical structures inherent in the organizational climate, from the perception of some active references, with the epistemic foundations of management in the contemporary context. In this sense, I respond to how to interpret, from the vision of officials attached to the Social Sciences Program of the Vice-Rectorate of Agricultural Production (VPA) of the National Experimental University of the Western Plains "Ezequiel Zamora" (Unellez) the concept of organizational climate as Episteme of the management. For this I show the conclusions generated from how it is conceived from an approach that provides some relevant conceptual elements and theoretical approaches within management praxis.

Keywords: human talent, organizational climate, episteme, management.

INTRODUCCIÓN

En nuestros días, las comunidades laborales han venido presentando múltiples dinámicas evolutivas. Razón por la cual, reviste fundamental interés el detectar a tiempo cualquier anomalía que pudiese desestabilizar el buen desempeño de los trabajadores de una institución o empresa. En este sentido, es conveniente la interpretación del clima organizacional más allá de una simple acepción, sino que por el contrario, como episteme de la gerencia.

Por otra parte, para dicha interpretación, develo los elementos gnoseológicos del talento humano, estructuro un conjunto de categorías interpretativas, con el propósito de, dar paso al cotejo de cuerpos teóricos inherentes al clima organizacional, sin perder la perspectiva de su importancia o pertinencia con la gerencia pública.

MATERIALES Y MÉTODOS

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Día a día es más relevante para las organizaciones, que sus gerentes muestren un sostenido interés por conocer las influencias que ejercen sobre su personal, tanto a nivel de estructuras como de los procesos organizacionales que afectan la conducta de los individuos, de allí surge un concepto conocido con el nombre de “clima organizacional”, entendido directamente como el ambiente presente en una organización producto de un conjunto de variables que crean una diversidad de actitudes, conductas y reacciones en las personas que en ella laboran.

Por esta razón, la interrogante que asumo como base de esta investigación es: ¿cómo interpretar, desde la visión del talento humano del Programa Ciencias Sociales - VPA UNELLEZ, el clima organizacional como episteme de la gerencia? Es así pues, como trataré de recoger las vivencias y percepciones de los miembros del talento humano acerca del clima organizacional en esta unidad, sobre la base de un enfoque epistémico de las praxis gerenciales.

2. PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 GENERAL:

Interpretar el clima organizacional como episteme de la gerencia, desde la visión del talento humano, en el Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ-Portuguesa.

3.2 PROPÓSITOS ESPECÍFICOS:

1. Develar los elementos gnoseológicos del talento humano en torno al clima organizacional como episteme de la gerencia.
2. Estructurar las categorías interpretativas que definen el clima organizacional como episteme de la gerencia, desde la visión del talento humano.
3. Contrastar las estructuras teóricas interpretativas inherentes al clima organizacional, desde la visión del talento humano, con los fundamentos epistémicos de la gerencia en el contexto contemporáneo.

4. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN

Sin duda, que dentro de los aspectos teóricos significativos para el estudio y comprensión del clima organizacional, necesario es tener en cuenta el ámbito referencial del concepto, **políticas de gestión**; que no es más que referir el conjunto de dispositivos para el control social.

Para Gómez (2012) las políticas de gestión, definidas como directrices obligatorias establecidas básicamente para regular un asunto particular considerado de interés público, que de otra manera sería imposible resolver de manera espontánea. Por tal razón, considero como un factor clave en el desarrollo institucional y el estudio integral, diagnosis y perfeccionamiento derivan en el denominado espíritu de la organización.

Sin embargo, el mayor énfasis quedará referenciado no en el término de política de gestión, sino al reconocimiento de la **importancia del clima organizacional para la gestión pública**. Por otra parte, agrego que cada comportamiento individual del trabajador depende proporcionalmente con el ambiente en el cual se desenvuelve.

Para Obreque (2015) al realizar exhaustivamente **evaluaciones del clima organizacional**, demuestra entre otras cosas, qué se escucha, y esta acción significa la generación de una muestra de estima, es decir, reconoce el valor de las diversas opiniones emanadas del seno de la organización desde la percepción de cada uno de sus actores integradores.

En este sentido, Obreque (ob. cit.) indica además que las principales **razones para diagnosticar el clima** son entre otras, evaluar las fuentes de conflicto con mayor impacto en la organización, determinar la presencia de descontento por parte de los

actores vinculados o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización; además de iniciar y sostener cambios y prevenir problemas que puedan generarse producto de la insatisfacción de necesidades de los funcionarios involucrados de manera directa o indirecta.

Es válido destacar, que partiendo de esta premisa, surge la necesidad de asociar el **clima versus el compromiso**; donde tenemos que, el compromiso de los funcionarios con la organización referencia un factor clave en cuanto a la evaluación de los logros de los objetivos. Considero cierto, que ello es logrado cuando las personas se identifican con la organización o cuando los objetivos de la organización y los personales son congruentes.

Por otra parte, existen diversos enunciados y autores que plantean que **clima y cultura organizacional** son sinónimos al definirlos como la personalidad y el carácter de una organización. Ejemplo de ello, Ouchi (1992), el cual identifica el clima organizacional como un componente más de la cultura. En función a esto, plantea que la rutina y el clima representan la cultura organizacional de una institución determinada.

Con respecto a lo anterior, Zapata (2000) reflexiona apuntando que constituyen partes que dependen entre sí tributando al desarrollo y cambio organizacional de manera satisfactoria. En función a la diversidad de enfoques, y para el enriquecimiento de este tema, concebiré entonces, el clima organizacional como el ambiente donde emanan las facilidades o dificultades que encuentra el talento humano para incrementar o disminuir su desempeño laboral.

En otras palabras, la percepción de cuáles son las dificultades existentes en una organización y cómo influye sobre las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo. Bajo esta misma premisa, para la comprensión del clima organizacional es preciso comprender la actuación de las personas, la estructura de la organización y los procesos llevados a cabo en la misma.

Para García y Bedoya (1997) existen tres **estrategias dentro de una organización que permiten evaluar el clima**, la primera está referida a la observación directa del comportamiento y desarrollo de sus trabajadores, la segunda, apunta hacia la elaboración de entrevistas directas a los trabajadores y por último, alcanzar realizar periódicamente encuesta a todos los trabajadores a través de cuestionarios diseñados para tal fin.

Ahora bien, es necesario no perder de vista el ámbito referido a la evaluación del clima organizacional y su vinculación con el concepto de gestión del talento humano, entendido como el rol de las personas en la sociedad del conocimiento. Díaz (2004) apunta que “(...) las personas son valoradas por sus conocimientos, sus aportes intelectuales y talento en la consecución de las metas de las organizaciones”. (p.14).

Por otra parte, Díaz (op. cit) señala además que para las organizaciones, no es suficiente movilizar sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando incrementos de productividad, dice: “lo que se requiere es comprometer a las personas como sujetos de su personalidad en relación con el trabajo y la organización” (p.16). En este sentido, la **gestión del talento humano** (GTU) apunta directamente a constituirse como el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada persona, para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control, bajo los principios de identidad, cultura y filosofía colectiva.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación la he orientado en función al paradigma cualitativo, considerando la fenomenología y la hermenéutica, como el enfoque epistemológico que puede permitir la generación y construcción de una teoría, en torno a esta realidad universitaria, específicamente sobre esta herramienta de gestión como lo es el clima organizacional.

La razón por la cual he considerado este criterio investigativo deriva de las bondades que ofrece el paradigma cualitativo, en el entendido que genera una aproximación profunda y holística de la hermenéutica como una actividad interpretativa ante cualquier acción o expresión humana y captar con mayor plenitud y precisión su sentido, además de permitir visualizar las posibilidades del devenir existencial del ser.

En este sentido, amparado en la perspectiva de Gadamer (2005) quien apunta que todos los métodos producen frutos hermenéuticos, asumiendo la hermenéutica como filosofía y generando perspectivas diferentes de la aplicación metodológica, recurro a la interpretación, entendida como el carácter óntico del quehacer humano.

En consecuencia, la hermenéutica, considerada como una disciplina de la interpretación de los textos, para comprenderlo en su totalidad o parte de esta, precisa

que tanto el texto y fenómeno interpretado, y en su defecto el sujeto interpretante, pertenezcan a un mismo ámbito, de tal forma que califique de forma circular en todo acto referente a la comprensión; en consecuencia, el lenguaje, debe ser concebido como actor existencial mediador de la experiencia hermenéutica.

Esto apunta a favor de que el fenómeno que abordaré en la presente investigación, exige una mirada fundamentalmente interpretativa, entendido esto como la explicitación o declaratoria de lo observado; la traducción oral de los actores vinculantes; la búsqueda interpretativa de las expresiones derivadas de la investigación; el intento de ordenar o expresar desde mi apreciación y finalmente determinar el significado y alcance de nuevas direcciones para extraer conclusiones en horizontes de comprensión amplia.

5.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

En virtud de que todo proceso de investigación cualitativa está vinculado a una naturaleza de desarrollo en espiral y que además obedecen a una modalidad de diseño semiestructurado y flexible, es esta la razón por la que la técnica más idónea a considerar es la entrevista.

En este sentido, la entrevista cualitativa en profundidad es una técnica útil para la investigación de aspectos tales como, normas y valores, análisis de las creencias individuales, así como las concreciones ideológicas.

En este sentido, mis consultados, quien en lo sucesivo los denominaré “informantes clave” doy fe que pertenecen al Programa Ciencias Sociales de la Unellez-VPA y abordados mediante entrevistas en el siguiente orden: Jefa de Programa, un Jefe de Subprograma, dos profesores a dedicación exclusiva y uno del ámbito administrativo.

6. SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tal como me lo he planteado en líneas anteriores, buscaré Interpretar el clima organizacional como episteme de la gerencia, desde la visión del talento humano en el Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ-Portuguesa. Todo ello en procura de generar un aporte investigativo a través de la develación del saber, pensar y hacer del talento humano en torno al clima organizacional como episteme de la gerencia. Otro de los propósitos consiste en: dilucidar y estructurar las categorías interpretativas que

definen el clima organizacional como episteme de la gerencia, desde la visión del talento humano. En este sentido, tomaré como referencia siete (7) categorías que emerjan como principales o más recurrentes por parte de mis informantes clave y, que por supuesto, tengan puntos convergentes entre los cinco informantes.

Finalmente, me dispondré a contrastar las estructuras teóricas interpretativas inherentes al clima organizacional, desde la visión del talento humano, con los fundamentos epistémicos de la gerencia en el contexto socio-histórico contemporáneo. A continuación, procedo a la representación en matrices, de las transcripciones textuales de las entrevistas, incorporando las mencionadas categorías que permitan determinar si los propósitos buscados logran ser alcanzados o no.

Para una mayor visualización de lo sistematizado, me apararé en el recurso gráfico con el objeto de mostrar una mejor perspectiva de mis objetivos propuestos.

Categorías: Informante 1

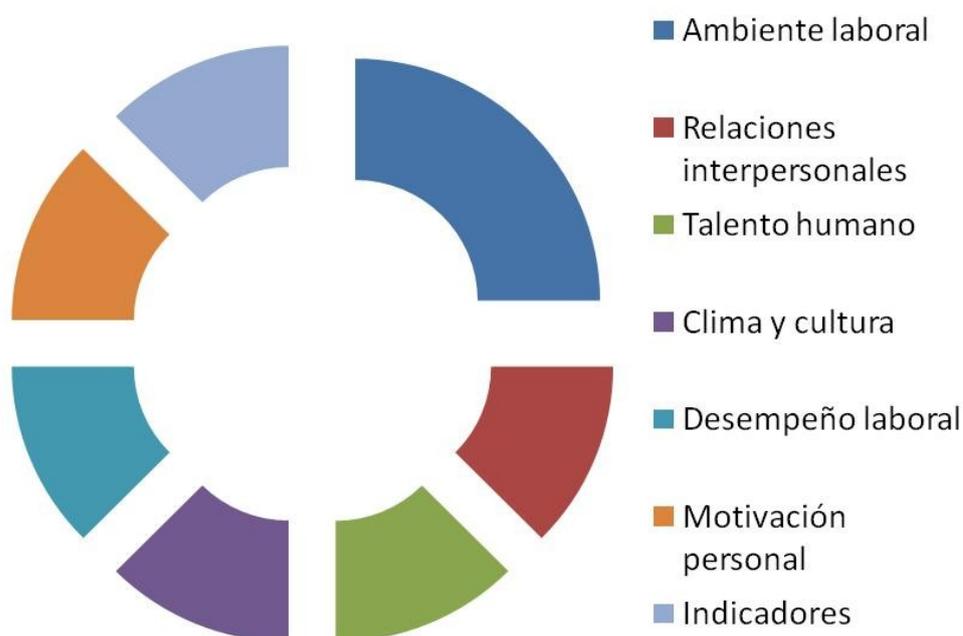


Gráfico 1: Categorías expresadas por el informante 1

REFLEXIONES INFORMANTE 1

Este informante clave, cumple con la premisa planteada de las siete (7) categorías maestras para la presente investigación. Estas están circunscritas a: 1. Ambiente laboral 2. Relaciones interpersonales 3. Talento humano 4. Clima y cultura organizacional 5.

Desempeño laboral 6. Motivación personal y, 7. Indicadores de gestión organizacional.

En este sentido, podemos destacar que la categoría más común o empleada por este entrevistado es la del **ambiente laboral**, junto a ella, incorpora las **relaciones interpersonales**, donde se puede apreciar como significativo la siguiente expresión sobre lo consultado.

El clima organizacional son las características del ambiente laboral que prevalece en una institución, es donde confluyen las relaciones interpersonales, las condiciones del espacio de trabajo que incluyen los equipos de oficina, la tecnología con la que cuentan que permitan desarrollar de manera eficiente las actividades de trabajo, entre otros elementos que coadyuven al cumplimiento de las funciones (...) (ver Tabla 1; L, 2-10)

Por otra parte, dentro de la categoría tipificada como **ambiente laboral**, tenemos que mi informante genera un aporte interesante al referirse a:

El clima organizacional está influenciado de ciertos factores entre estas las condiciones físicas del ambiente laboral, las que influyen en el comportamiento de las personas y a su vez el comportamiento de las personas tienen consecuencias positivas o negativas en el clima de una organización (...) (ver Tabla 1; L, 77-83)

Ahora bien, dentro de las cinco categorías restantes, podemos visualizar a través de la secuencia lógica de la entrevista que surge **el talento humano**; para nuestro informante no es más que:

El talento humano constituye el elemento de mayor valor en las organizaciones, es quien le da vida a las empresas, anteriormente la definición de éstas apuntaba a considerarla como un ente inorgánico, pero hoy día de acuerdo a la importancia que revisten las personas, las organizaciones son orgánicas, ya que sin la presencia del talento humano la empresa no funciona (...) (ver Tabla 1; L. 14-21)

Por otra parte, surge una de las categorías ya planteadas en capítulos anteriores como marco referencial, nos referimos a la dualidad **clima y cultura organizacional**, donde queda por sentado que, existen múltiples expresiones e igual número de autores que asocian clima y cultura organizacional como sinónimos. Tal apreciación es encontrada en Ouchi (ob. cit.) quien refiere entre otros aspectos la personalidad y el carácter de una organización.

En este mismo orden de ideas, tenemos que para el mencionado autor el clima organizacional representa un componente indisoluble de la cultura organizacional. En este sentido, para nuestro informante representa, según su interpretación, lo siguiente:

El clima y la cultura son la base del desarrollo organizacional, por lo que ambas son imprescindibles para la permanencia de las empresas, ya sean pequeñas, medianas o grandes. Y particularmente en lo que se refiere al clima implica un conjunto de elementos que permitirán la fluidez en el trabajo, hacen posible jornadas laborales donde las personas se sientan a gusto, trayendo siempre a colación ese comentario que dice que “permanecemos más tiempo con nuestros compañeros de trabajo que con la familia”, de allí que creo fehacientemente que el clima incide en el desempeño laboral (...) (ver Tabla 1; L. 24-37)

Por lo antes expuesto y en concordancia con nuestro devenir documental, es válido indagar sobre la aseveración de que tanto el clima como la cultura organizacional inciden en el **desempeño laboral**; de allí obtenemos a través de la entrevista lo siguiente: “(...) desempeño laboral, en el sentido de pertenencia, la lealtad hacia la organización entre otros elementos de valor que condicionan el comportamiento.” (ver Tabla 1; L. 37-40). Palabras más, palabras menos, se refiere directamente a que una persona debe sentirse a gusto en su trabajo, de esta manera inexorablemente su rendimiento será tendente al logro de un mejor desempeño.

En otro contexto, desde el ámbito gerencial, quedó expuesta la categoría que describiremos como **motivación** personal, en este sentido tenemos que: “El gerente del siglo XXI, debe indagar acerca de lo que motiva al personal, ya que a veces no solo los incentivos de tipo salarial son suficientes para que la gente haga de manera eficiente su trabajo.” (ver Tabla 1; L. 56-60)

Ahora bien, como séptima categoría, nos encontramos con los **indicadores de gestión organizacional**, en nuestra entrevista surge como:

El ser gerente no trata solo de obtener cifras positivas en cuanto a la operatividad y a la capacidad de inversión de una empresa si se habla de organizaciones de carácter privado, o para el caso público por ejemplo lograr indicadores de estudiantes atendidos en una universidad, si bien es cierto que el gerente debe actuar en pro del bienestar de los clientes, también debe detectar todos aquellos elementos que motiven a los empleados, ya que son ellos quienes prestan el servicio directo a los clientes. (Ver Tabla 1; L. 67-77)

Categorías: Informante 2

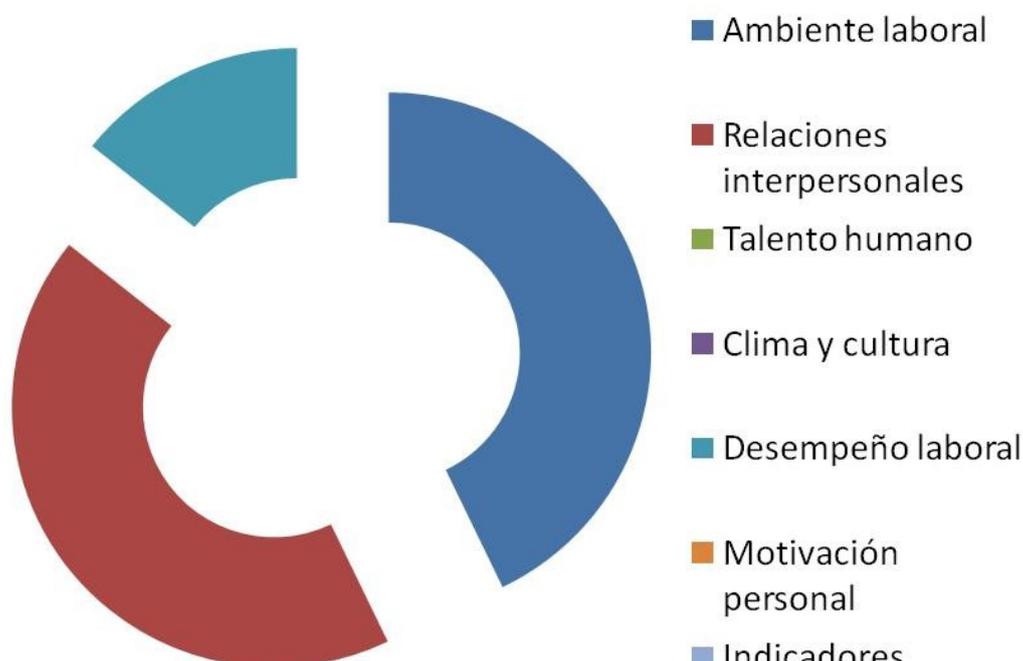


Gráfico 2: Categorías expresadas por el informante 2

REFLEXIONES INFORMANTE 2

En la gráfica 2, se aprecia claramente que las categorías referentes a **ambiente laboral, relaciones interpersonales y desempeño laboral**, son las más contundentes desde la libertad del informante clave, para describir sus apreciaciones. En este sentido, tenemos que, como reflexión acerca del tema **ambiente**, nuestro entrevistado opina que:

(...) el rendimiento laboral va hacer influir ya sea positiva o negativamente de acuerdo a como sea el ambiente por supuesto dentro de la gerencia debe haber un clima organizacional positivo donde fluya las buenas relaciones personales, donde fluya el respeto para que el rendimiento sea mucho más efectivo y eficaz dentro de una organización y por supuesto si es una organización de productividad pues para que haya un mayor rendimiento. (ver Tabla 2; L. 10-19)

Posteriormente indica además “(...) el clima organizacional no es otra cosa que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con su subordinado, la relación entre el personal de la empresa” (ver Tabla 2; L. 22-26) dejando claro, en este sentido que involucra además la relación existente con proveedores y clientes o con las personas con las que se vincula de manera directa o indirecta; puntualizando que dichos elementos forman parte indisoluble del clima

organizacional.

Ahora bien, esta categoría (ambiente laboral) al igual que el informante 1, está estrechamente vinculada con las **relaciones interpersonales**; y se ve de manifiesto al extraer del informante lo siguiente:

(...) es la relación que puede haber entre un grupo de personas que comparten un trabajo diariamente. En cuanto a la gerencia, es muy importante porque dependiendo del clima en que se encuentre el clima organizacional en que se encuentre pues este ya sea el rendimiento laboral va hacer influir ya sea positiva o negativamente de acuerdo a como sea el ambiente (...) (ver Tabla 2; L. 5-12). Por otra parte, hace referencia directa sobre la importancia de las **relaciones interpersonales**, para el alcance de las metas trazadas y en consecuencia tipificar como positivo el desempeño laboral.

(...) es muy importante para mantener las relaciones interpersonales dentro de la organización de manera que todos los resultados sean más efectivos más eficaces, que haya mejor comunicación y fluidez dentro del ambiente de trabajo y por supuesto que allí van a tener mejores resultados con un clima organización favorable. Esto ayudará a que los empleados pues tengan un mejor desempeño laboral y una mejor productividad dentro de la organización. (Ver Tabla 2; L. 46-55)

Como es de notar, la anterior cita nos aproxima a dilucidar acerca de la categoría **desempeño laboral**, donde tenemos que: “(...) un clima organización favorable, ayudará a que los empleados tengan un mejor desempeño laboral y una mejor productividad dentro de la organización.” (Ver Tabla 2; L. 52-55). En este sentido, queda entendido para el informante que el desempeño laboral depende en gran medida en la manifestación de un clima organizacional óptimo.

Categorías: Informante 3

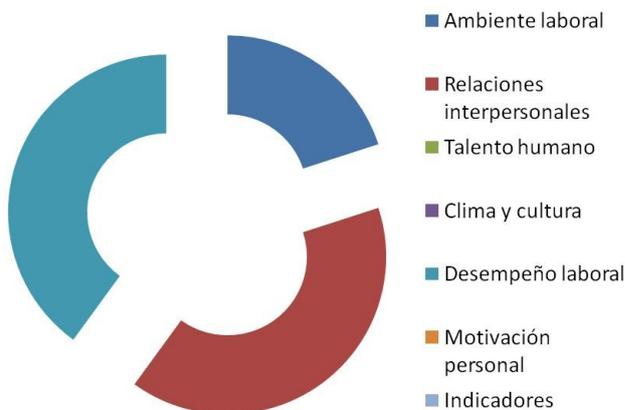


Gráfico 3: Categorías expresadas por el informante 3

REFLEXIONES INFORMANTE 3

En la gráfica 3, resaltan las categorías **ambiente laboral, relaciones interpersonales, talento humano, clima y cultura, desempeño laboral, motivación personal e indicadores**. De este conjunto integrado de apreciaciones, amparados en la entrevista previamente presentada podemos cualificar que “... Un ambiente de trabajo cónsono, donde la interacción de los miembros que engranan la estructura, independientemente de su nivel jerárquico dentro de la misma, permite una saludable ejecución de las actividades inherentes al cumplimiento de objetivos (...)” (Ver Tabla 3; L. 5-10). En este sentido, se genera la mixtura o interrelación de las categorías emergentes que validan un episteme sobre **clima organizacional**, amalgamado en diversas vertientes integradoras. Tal es la afirmación que: “(...) El puntal donde se edifica la cordialidad y más aún... el trabajo en equipo efectivo.” (como se evidencia en la Tabla 3; L. 32-33) donde el clima organizacional es más una referencia de equipo efectivo más que un grupo laboral. Destacaré entonces, el siguiente planteamiento:

(...) un clima sustentado en el trabajo en equipo, el respeto, la cordialidad y un etcétera de elementos impregnados de valores y buenas costumbres, el ámbito gerencia será cada vez mucho más eficiente; en el entendido que el gerente o la gerente, contará indiscutiblemente con una herramienta clave que garantiza el éxito de su gestión como lo es el recurso humano. (Ver Tabla 3; L. 36-43)

Categorías: Informante 4

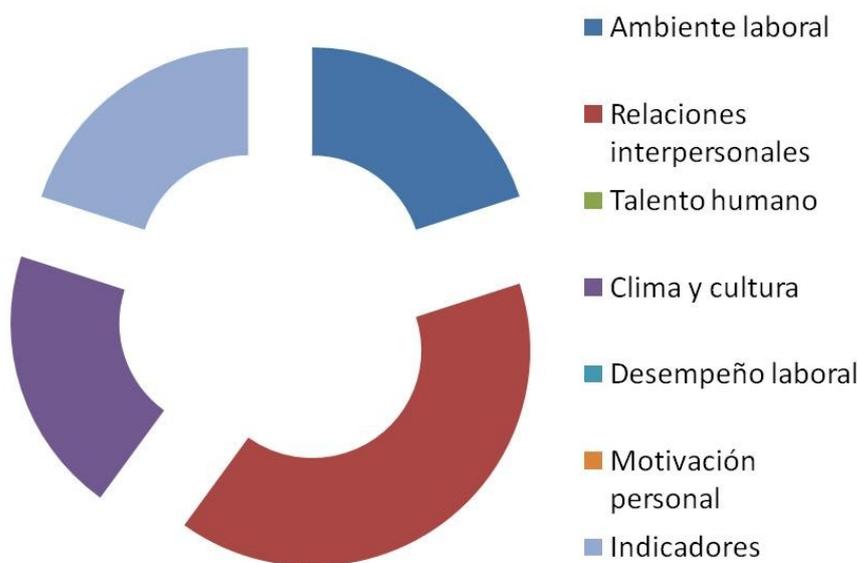


Gráfico 4: Categorías expresadas por el informante 4

REFLEXIONES INFORMANTE 4

Para nuestro segundo docente a dedicación exclusiva adscrito al Programa Ciencias Sociales, enfatizó en las categorías primarias como lo son: **ambiente laboral, relaciones interpersonales, clima y cultura e indicadores.** En su disertación vinculante al tema del ambiente laboral expresó que:

(...) hablar de clima supongo que hacemos referencia directa al ambiente de trabajo, en este caso. De ser así, para mí criterio... el Clima Organizacional no es más que la condición humana favorable para que dentro de una colectividad se genere un espacio armónico donde puedas laborar bajo las condiciones requeridas para tu buen desempeño. (Ver Tabla 4; L- 6-13)

Lo que redundaba en que, un ambiente laboral armónico, no es más que la columna vertebral que permite redefinir el clima organizacional. Aunado a esto, las relaciones interpersonales permanentes, sujetas a una cultura de excelencia apuntala hacia el reconocimiento de indicadores de gestión positivos en un proceso evaluativo del concepto de clima organizacional.

En otro orden de ideas subrayamos que “Armonía... esa unión necesaria para que no se generen divorcios entre sus componentes, sino que por el contrario a través de la unión, pueda alcanzarse las metas deseadas.” (Ver Tabla 4; L. 38-41) donde la armonía, representa ese elemento necesario para la “orquestración” de lo que pudiese aproximarnos a la construcción de una novísima acepción para redefinir el concepto de clima organizacional.



Gráfico 5: Categorías expresadas por el informante 5

REFLEXIONES INFORMANTE 5

Para nuestro informante adscrito al Programa Ciencias Sociales (administrativo) percibí como relevantes y coincidentes las categorías tipificadas como: **ambiente laboral, relaciones interpersonales, talento humano, clima y cultura, desempeño laboral, motivación personal e indicadores.**

En este sentido, este referente por ser ajeno al ámbito de la docencia, para la presente investigación, representa un punto fundamental de quiebre, ya que sus perspectivas desde otra óptica, alimenta al episteme del clima organizacional como herramienta efectiva para la gerencia. Dentro de los aspectos relevantes, subrayo que:

(...) es tan importante no solo reconocer sino además aplicar los principios de consolidar **ambientes de trabajo favorables**, para que de esta manera, a través de **la armonía**, el respeto, la cordialidad, el apoyo mutuo, la hermandad y el amor, en líneas generales, nos permitan mayor disfrute de nuestro campo laboral. (Ver Tabla 5; L. 8-15)

Visiblemente, tenemos que el ambiente óptimo de trabajo para un favorable clima organizacional, está directamente relacionado con la armonía presente en dichos ambientes. Tal como lo señalare Aguirre (ob. cit.) todos aquellos elementos presentes en los aspectos organizacionales y administrativos propician un ambiente laboral favorable en el desarrollo académico. En este sentido, absorber la propiedad de este fenómeno implica explicar la cultura organizacional que priva este espacio organizacional.

Por otra parte, la vinculación de elementos interactivos, simultáneos grupalmente, amalgamados diacrónicamente en una organización a la cual identifican; producto de ello, son comunicados a los nuevos agentes y que son eficaces para la resolución de conflictos.

TRINGULACIÓN

Este ejercicio, pretende graficar los niveles de coincidencia entre los informantes, más allá de la mera cuantificación, la cual taxativamente no encuentra amparo para los resultados esperados en la presente investigación.

Mi triangulación está orientada en primer momento a la premisa de interpretar el clima organizacional como episteme de la gerencia; posteriormente mediante la presente acción pretendo, develar el saber, pensar y hacer del talento humano en torno al clima

organizacional como episteme de la gerencia.

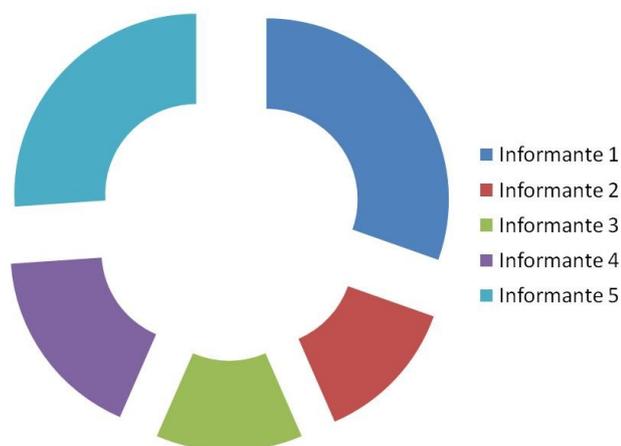
En este sentido, me ampararé en una tabla representativa que permita dilucidar y estructurar las categorías interpretativas que definen el clima organizacional como episteme de la gerencia; en este sentido visualizaremos los **aportes** coincidentes entre los informantes para finalmente, contrastar las estructuras teóricas interpretativas inherentes al clima organizacional, con los fundamentos epistémicos de la gerencia en el contexto socio-histórico contemporáneo.

Tabla 1 Categorías comunes entre los informantes.

Categorías	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Ambiente	Aporta	Aporta	Aporta	Aporta	Aporta
Relaciones	Aporta	Aporta	Aporta	Aporta	Aporta
Talento humano	Aporta				Aporta
Clima y cultura	Aporta			Aporta	Aporta
Desempeño	Aporta	Aporta	Aporta		Aporta
Motivación	Aporta				Aporta
Indicadores	Aporta			Aporta	

Fuente: Jurado (2019)

Aportes de los informantes por categorías



REFLEXIONES

Podemos destacar que el clima organizacional se fundamenta principalmente en el **ambiente laboral**. Por otra parte, amén de un ambiente laboral cónsono, se hace necesaria la evaluación de las **relaciones interpersonales**, como elemento constructor de la gesta del trabajo efectivo en equipo, más allá del histórico trabajo grupal practicado por algunas organizaciones educativas cuyos resultados hoy día, se demuestra, no son los más deseados o deseables.

En otro orden de ideas, el clima organizacional lo constituye el conjunto de características del ambiente laboral presente en un contexto determinado. Es decir, partiendo de un clima organizacional idóneo, confluyen las relaciones interpersonales, las condiciones del espacio de trabajo. Todo ello vinculado irrenunciablemente a las posesiones tecnológicas (telemáticas e informáticas) con la que cuentan las organizaciones y que les permite desarrollar de manera eficiente las actividades eficaces y eficientes.

Todo **ambiente laboral**, está influenciado por múltiples factores endógenos y exógenos, los cuales aplican ciertos componentes tales como: las condiciones de infraestructura y servicios del ambiente laboral, las mismas influyen en el conducta de las personas en pro de visualizar mejor los objetivos colectivos e individuales propuestos.

En otro orden de ideas, el talento humano constituye un gran valor dentro de las organizaciones; es decir aviva el crecimiento integral de las organizaciones; desmontando de esta manera la equívoca apreciación que apuntaba a considerar el recurso humano, como ahora es conocido, como un ente inorgánico.

En cuanto a la dualidad **clima y cultura organizacional**, se da por sentado que, existen diversas apreciaciones e igual número de autores referentes que asocian clima y cultura organizacional como sinónimos. Ello radica básicamente en que, el clima organizacional representa un componente indisoluble de la cultura organizacional.

Partiendo de lo antes expuesto podemos discernir que, tanto el clima como la cultura, representan el punto de equilibrio para el desarrollo organizacional. Es por ello que, ambas representan un carácter de indispensabilidad para el correcto funcionamiento de una organización. Por otra parte, clima implica un conjunto de elementos que permitirán la fluidez en el trabajo, mientras que la cultura es la forma o búsqueda de una identidad propia para apropiarse de los elementos antes descritos.

Por lo antes expuesto, amparados en el marco referencial consultado y en concordancia con nuestro devenir documental, es válido indicar que tanto clima como la cultura organizacional inciden en el desempeño laboral; dicho desempeño representa un sentido de pertenencia; donde valores como la lealtad hacia la organización entre otros, condicionan el comportamiento de los agentes vinculantes dentro del ámbito organizacional.

En otro contexto, a propósito del ámbito gerencial, la **motivación** juega un rol fundamental ya que el gerente moderno deberá permanentemente indagar, sobre lo que

motiva o no al recurso humano al que dirige. Queda entendido además que, no solo los incentivos de tipo salarial son suficientes para que la gente haga de manera eficiente su trabajo, en consecuencia es menester para el líder, poder proporcionar elementos de cordialidad y deguridad en sus representados.

Es por ello que el clima organizacional como episteme de la gerencia debe considerar amén de lo antes expuesto, factores administrativos concretos como lo son los **indicadores de gestión organizacional**, elemento que permitirá al gerente, obtener cifras positivas en cuanto a la operatividad y a la capacidad de inversión de la organización que representa, tanto pública o privada.

REFERENCIAS

- Aguirre, Á. (1996). La antropología aplicada a la empresa. *Revista de Antropología Aplicada I/96*, Instituto de Antropología de Barcelona, Barcelona, Pág. 42.
- Brunet L. 1987. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. D. F.: Editorial Trillas, México.
- Caligiore, I y Díaz, J. (24, octubre-diciembre, 2003) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 8, (24), p.p 644-658.
- Davis, K. y Newstrom J. 2001. Comportamiento humano en el trabajo. McGraw Hill. México
- Díaz, M. 2004. La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología. Universidad de la Habana. Habana. p.14
- Fernández, Paravic. 2008. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. [Libro en línea] En www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532003000200006&lng [Consultado: 20 de mayo, 2017]
- Gadamer, H. 2005. Verdad y Método. Ediciones Sígueme. Salamanca.España.
- García M y Bedoya M. 1997. Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle Cali. Tesis Doctoral. Universidad del Valle. 107 pp.
- Gómez A. 2012. Gestión de políticas públicas: aspectos operativos *Revista Facultad*

- Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia. Colombia vol. 30, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 223-236
- Gonçalves AP. 1997. Dimensiones del Clima Organizacional. [Libro en línea]. En:<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional>. [Consulta: 12 de febrero, 2017].
- Gottifredi JC. 2006. La pertinencia de la educación superior. Universidad Nacional de Salta, Argentina. Instituto de Investigaciones para la Industria Química. INIQUI.
- Gurdián-Fernández, Alicia. 2007. El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC). San José, Costa Rica.
- Martínez, M. 2002. La nueva ciencia: su desafío, lógica y método. Editorial Trillas, S. A. de C. V. México
- Mujica, M. y Pérez, I. 2007 Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus*, vol. 13, (24), p.p 290-304.
- Obreque A. 2015. Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad. Tesis para optar al grado de Magister en Salud Pública. Universidad de Chile, Facultad de Medicina, Escuela de Salud Pública. Santiago.
- Ouchi W. 1992. Teoría Z. Editorial Norma. Bogotá.
- Toro, F. 1998. Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 14(3):333-344 [Consultado: enero, 12, 20017]
- Venezuela 2012. Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras. Caracas, mayo 7.
- Zapata DA. 2000. Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional. Ediciones Universidad del Valle. Cali.