

CLIMA ORGANIZACIONAL DEPORTIVO

EQUIPO TAHUICHI MUNDIALITO

EL CLIMA ORGANIZACIÓN DEPORTIVO

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

Clima organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y la conducta individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la empresa para un individuo.

El Clima Organizacional es: Un constructo personalista, una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización.

Las percepciones individuales del clima de la organización consisten aquí en una interacción (y combinación) de características objetivas y hechos que integran el devenir de la organización, por una parte, y características individuales y personales del individuo que percibe por otra.

IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEPORTIVO

Hablar de cultura en administración no solo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología, ni el mero análisis positivista de variables, en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad; la cuestión va más allá, implica reformular la serie de ideas que han regido los paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces, homogeneizadores, universalistas y lineales. Sin duda, al hacer el mejor uso de esa reformulación para el desarrollo organizacional, estaremos hablando no sólo de una mejora sustancial en la empresa, sino también en la sociedad.

Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño.

MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIÓN DEPORTIVO

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el

clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.

Algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo.

DATOS DE MEDICION

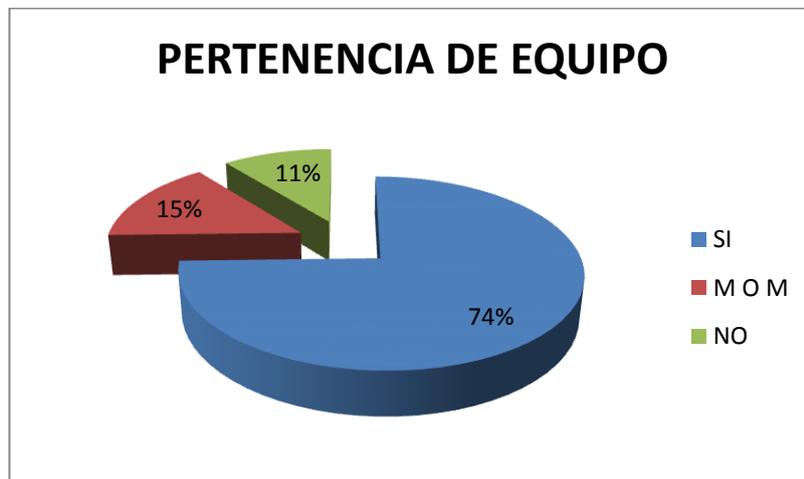
Equipo Tahuichi Aguilera Mundialito
Profesor Leandro Cabrera
Fecha 14 de Septiembre
Elaborado Lic. Edilberto Lazarte C.

ENCUESTAS

Está compuesta por 36 preguntas sub-divididas de acuerdo al sector de medición.

CONSULTA 1

El equipo en general:
¿Te gusta tu equipo?
¿Te sientes orgulloso de pertenecer a tu equipo?
¿Te sientes parte de tu equipo?
¿Es usted consciente de lo que aporta a su equipo?
¿Lo considera como algo propio?

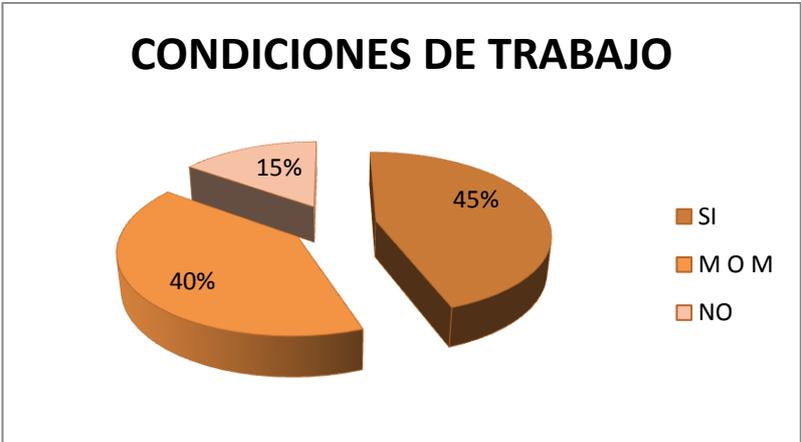


Se observa en los datos que el 74% por ciento están de acuerdo con la pertenencia del equipo, 15% están más o menos y el 11%, no lo sienten el equipo como suyo.

CONSULTA 2

Condiciones ambientales:

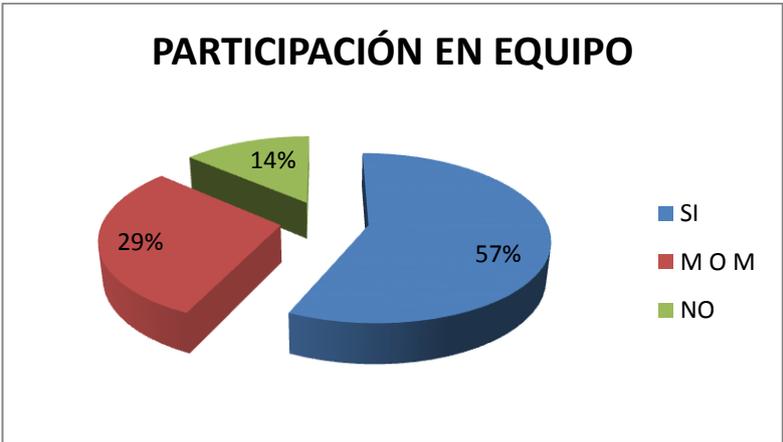
¿Tienes suficiente espacios en tu lugar de trabajo?
¿Hay herramientas que facilitan tus entrenamientos?
¿La cancha de entrenamiento es de tu agrado?



El cuadro nos muestra que el 45%, tiene condiciones ambientales, el 40% se encuentra más o menos, y el 15% dice que no hay condiciones de trabajo.

CONSULTA 3

¿Consideras que..
... tienes la suficiente capacidad de iniciativa en tu Puesto?
... tienes la suficiente libertad de juego en tu puesto?
...tus ideas son tomadas en cuenta por el cuerpo técnico?



Los deportistas nos dicen que el 57% participan en el equipo, el 29% se sientan más o menos, y el 14% consideran que no participan en el equipo.

CONSULTA 4

¿Tu puesto en el equipo ...
... está en relación con la experiencia que posees?
... está en relación con tu puesto de siempre?
... está lo suficientemente valorado?
¿Te gustaría permanecer en tu puesto de trabajo dentro de su equipo?
¿Te gustaría jugar en otro puesto en tu equipo?



La encuesta nos revela que el 64% tienen relación con el equipo, el 23% se sientan más o menos, y el 13% consideran que no tienen relación con el equipo.

CONSULTA 5

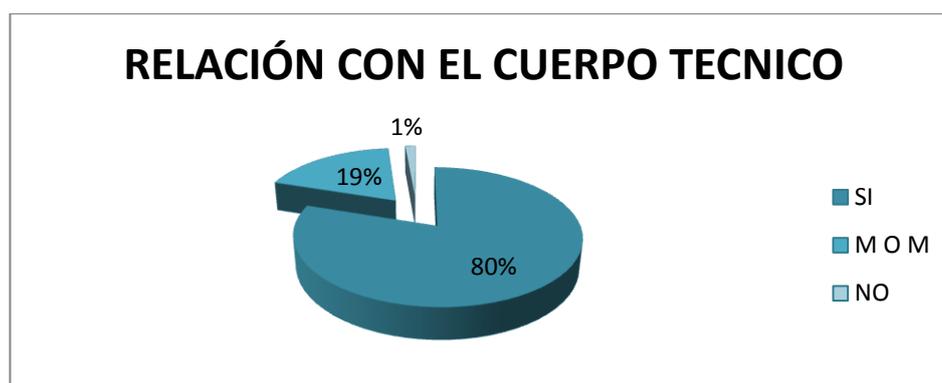
Compañeros de trabajo:
¿Te llevas bien con tus compañeros?
¿Te ayudan y te apoyan dentro del equipo?
¿Consideras que tienes un entorno de amigos entre tus compañeros de equipo?
¿Si dejas tu equipo para ir a otro, lo sentirías por tus compañeros?
¿Trabajas en equipo con tus compañeros?



Los jugadores nos dicen que 50% tienen buena relación con los compañeros, el 40% nos dicen más o menos, y el 10% consideran que no tienen buena relación con sus compañeros.

CONSULTA 6

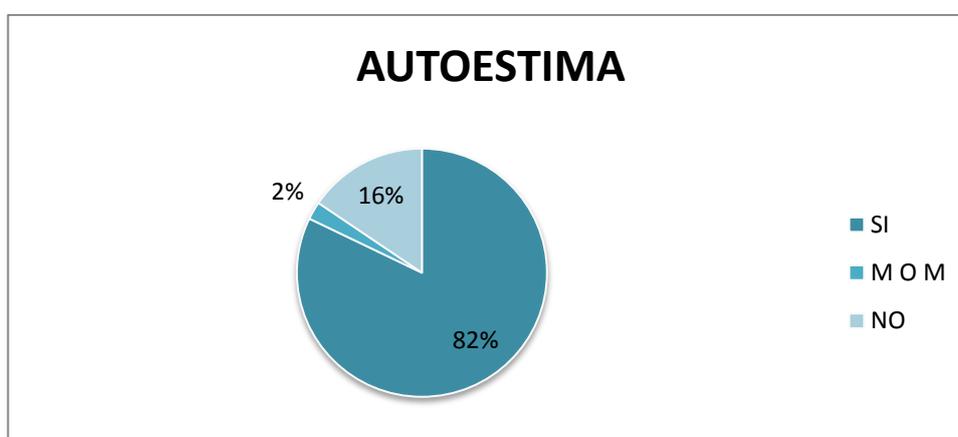
Cuerpo técnico:
¿El cuerpo técnico te tratan bien, con amabilidad?
¿Consideras adecuado el nivel de exigencia por parte de tu técnico?
¿Consideras que tu técnico es comunicativo?
¿Considera que tu técnico es justo?
¿Existe buena comunicación del técnico con los jugadores?
¿Existe buena comunicación de los jugadores con el técnico?
¿El cuerpo técnico escucha las opiniones y sugerencias de los jugadores?



Los resultados de la encuesta nos dice que el 80% de los jugadores están de acuerdo con el cuerpo técnico, el 19% más o menos, y el 1% no está de acuerdo.

CONSULTA 7

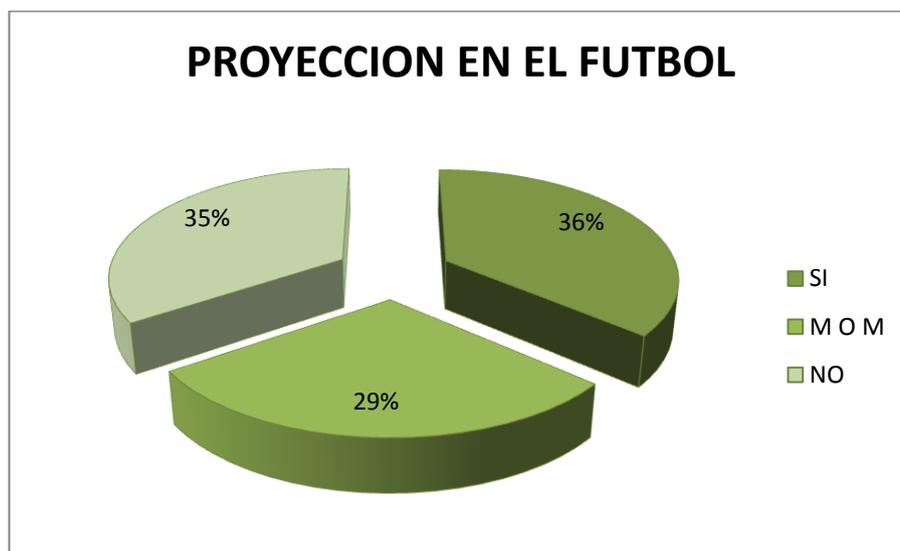
Reconocimiento:
¿Consideras que realizas un trabajo útil para tu equipo?
¿Tienes un cierto nivel de seguridad en tu puesto, de cara al futuro?
¿Es posible que tu seas titular basado en tus buenos rendimientos?
¿Existen iguales oportunidades para todos?



Los resultados de la encuesta nos dice que el 82% de los jugadores están con la estima alta, el 16% más o menos, y el 2% con la estima baja.

CONSULTA 8

PERSONAL
¿Crees que vivirás del futbol?
¿Crees que tus compañeros vivirán del futbol?
¿Si quieres hablar de un problema en especial?
¿Alguna sugerencia de parte tuya?



Nos dicen que la proyección de su futuro como futbolista es solo el 35%, más o menos el 29%, y el 35%, que no dependerá del futbol en el futuro.

RECOMEDACIONES

Vigilar constantemente los resultados y mejore el clima organizacional del equipo

- ✚ Se tomara mayor cuidado con los resultados de la consulta 5, ya que nos muestra falta trabajo de cohesión de equipo, por el cual nos avocaremos con las herramientas necesarias.
- ✚ Se tomara cuidado con los resultados de la encuesta en la consulta 7, ya que definiremos si están con la estima demasiado alta, o están demasiados confiados.
- ✚ De la misma forma con la consulta 8, proyección en el futbol, por dos temas, primero en lo personal, 29% indecisos y 35%, dicen que no vivirán del futbol, esto referido en el tema de convicción personal hacia el mañana, y segundo por el tema de calificación hacia sus compañeros ya que dicen que el 16%, dicen que sus compañeros no vivirán del futbol, y esto lleva a la falta de confianza y compañerismo.

ANEXO 1

TRABAJO EN EQUIPO	1				0,75	2				0,15	3				0,11					
	4	4	4	4	1						0							0		
	4	4	4	4	4						0							0		
	4	4	4	4	3						0							0		
	4	4	4	4	1				4	4	4	4	2			4	4	4	1	13
	4	4	4	4	2															0
											18								13	122
CONDICIONES DE TRABAJO	1				0,44	2				0,40	3				0,15					
	4	4	4	4	2						12								0	
	4	4	4	3							13	4							4	
	4	4	4	3							15	4	4	4	3				11	
											40								15	99
PARTICIPACION COLECTIVA	1				0,57	2				0,29	3				0,14					
	4	4	4	4	1						8								0	
	4	4	4	4	3						9	4							4	
	4	4	4	4	2						11	4	4	1					9	
											28								13	95
RELACION PERSONAL CON EL EQUIPO	1				0,64	2				0,23	3				0,13					
	4	4	4	3							4								0	
	4	4	4	4	4						5	4	1						0	
	4	4	4	3							7	4	3						0	
	4	4	4	1							4	4				4	3		7	
	4	4	4	2							8	4	4			4	4		8	
											28								15	120
RELACION PERSONAL CON TUS COMPAÑEROS	1				0,50	2				0,40	3				0,10					
	4	4	4	3							7								0	
	4	4	4	2							12	4	1						5	
	4	4	4	2							11	4	4	3					0	
	4	4	3								11	4	4	3					0	
	4	4	3								10	4	4	2					8	
											51								13	129
RELACION CON EL CUERPO TECNICO	1				0,80	2				0,19	3				0,01					
	4	4	4	4	4	4	4	1											0	
	4	4	4	4	4	4	1				7	4	3						0	
	4	4	4	4	4	2					7	4	3						0	
	4	4	4	4	4	2					0								0	
	4	4	4	4	4	3					0					3			3	
	4	4	4	4	4	3					5	4	1						0	
	4	4	4	4	4	3					10	4	4	2					0	
4	4	4	4							11	4	4	3					0		
											40								3	216
AUTOESTIMA	1				0,82	2				0,02	3				0,16					
	4	4	4	4	4	4	3					3							3	
	4	4	4	4	4	4	2												0	
	4	4	4	4	4	4	2									4	2		6	
											3					4	4	3	11	
											3								20	129
PROYECCION	1				0,36	2				0,29	3				0,35					
	4	4	3									4	1						5	
	4	4	4	2							10	4	4	2					10	
	4	4	4	1							9	4	4	4					12	
	3										4	4	4	2					12	
											4								39	113