

**Refiere a la manera como las personas actúan dentro de las organizaciones, encierra el impacto de los individuos, grupos y estructuras, de él depende la cohesión del sistema social.**

**Medición del impacto del factor humano en grupos y estructuras organizacionales a partir de instrumentos de clima organizacional**

**Diferencias y semejanzas de los instrumentos de medición de clima organizacional**

Ma. del Rosario García Velázquez  
[rosy\\_gave@yahoo.com.mx](mailto:rosy_gave@yahoo.com.mx)  
Juana Patlán Pérez  
[patlanjuana@hotmail.com](mailto:patlanjuana@hotmail.com)

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito realizar un análisis de los diversos instrumentos de medición existentes en la literatura que permitan evaluar el clima organizacional en diferentes ámbitos (empresas privadas, organizaciones educativas, organizaciones gubernamentales, organizaciones del sector salud, entre otros). La importancia del análisis de este tipo de instrumentos radica en que constituyen una herramienta fundamental para evaluar el clima de las organizaciones y con ello obtener elementos que permitan dirigir las acciones dentro de ellas, con el fin de llegar a un equilibrio entre en los factores organizacionales y al mismo tiempo que estos permitan un comportamiento organizacional, grupal e individual positivo.

Para medir el clima organizacional se han desarrollado en la literatura un gran número de instrumentos en los que se pueden mencionar los de autores como: Mellado (2004), Chiang, (2003), Brown y Leing, (1996) entre otros. Estos autores consideran diferentes dimensiones, tales como responsabilidad individual, remuneración, riesgo y toma de decisiones, apoyo, tolerancia al conflicto y una gran variedad entre cada autor. En esta investigación se realizó una revisión a la literatura para identificar diversos instrumentos de medición desarrollados anteriormente. Para tal efecto, se analizan tanto las definiciones de clima organizacional abordadas por los autores, como los instrumentos de medición desarrollados: enfoques teóricos, dimensiones y factores, aspectos de validez y confiabilidad, utilidad, así como la aplicabilidad al contexto mexicano. Como resultado del presente trabajo, se presentan recomendaciones metodológicas para realizar la selección y análisis de los instrumentos de medición del clima

organizacional de acuerdo con el tipo de organización, los propósitos de la evaluación y los problemas organizacionales identificados.

## I. INTRODUCCIÓN

La actividad en las organizaciones contribuye en gran medida a desarrollo de las mismas, con el firme propósito de alcanzar altos niveles de eficiencia y de responsabilidad social que conlleve a lograr la excelencia y altos niveles de competitividad, es por ello que existe la necesidad de identificar las condiciones en que los profesionales se desarrollan dentro de las organizaciones, que le permita al capital humano desempeñarse de manera eficiente y satisfactoria.

Por ello, el presente trabajo se enfoca a identificar las diferencias y semejanzas de los instrumentos que miden el clima organizacional dentro de las empresas, en virtud que en la actualidad no se cuenta con un instrumento específico y único que mida de acuerdo a la percepción y expectativas del capital humano el clima en que estos se desarrollan, existe una gran variedad de instrumentos, lo que no existe es que uno de ellos sean el adecuado para medir el clima en todos los contextos laborales y todo tipos de organización, ya que los ramos y la actividad profesional de los involucrados son diferentes en gran medida, por ello las diferencias tan marcadas en la información.

Los instrumentos permiten diseñar, contestar, analizar y generar estadísticas que conlleven a la toma de decisiones, ya que el trabajador tiene la oportunidad de ser objetivo en su punto de vista de acuerdo a su percepción de las diversas condiciones de trabajo, así como de la estructura y los procesos que ocurren en el medio, ya que en virtud de esos resultados es como es el comportamiento y la conducta del trabajador.

## II. OBJETIVO

Identificar las diferencias y semejanzas existentes en determinados instrumentos de medición del clima organizacional, en virtud del papel que juega el capital humano en las organizaciones.

## III. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación documental se fundamenta en el acervo de trabajos enfocados al desarrollo y aplicación de instrumentos de medición, con el propósito de ampliar y profundizar en el tema y el comportamiento de este, es permisible la integración con el trabajo previo de información de datos divulgados por medios impresos y electrónicos, entre los que se destacan autores reconocidos en ámbito de clima organizacional, la búsqueda no se enfoca a identificar los instrumentos que midan el clima de un determinado sector empresarial, sino engloba los que midan en diversos sectores ya que la importancia es conocer las condiciones en

las cuales se encuentra el capital humano desarrollando sus actividades profesionales y laborales, cabe mencionar que en este momento existen muchas empresas que otorgan al capital humano el reconocimiento de la importancia que este tiene dentro de la organización, pero aún existen muchas otras empresas que siguen considerando que solo se trata de un recurso más de la empresa.

#### IV. RESULTADOS

El clima organizacional ha despertado gran interés para numerosos estudios, se le ha llamado de diferentes maneras, se refiere a las características del medio ambiente y la atmósfera de las organizaciones en que se desenvuelve el factor humano, pueden ser tanto internas como externas, directas o indirectas ya el ser humano tiene una percepción distinta en que se desenvuelve. En la actualidad es de suma importancia que el factor humano dentro de las organizaciones se desarrolle en un ambiente cordial y sano, de ahí interés que se recobra en muchas investigaciones sobre el Clima organizacional considerando que es el ambiente que se genera dentro de un grupo de personas en las cuales se ejerce la influencia en su conducta y su comportamiento, estas pueden ser negativas o positivas, según la percepción en el trabajo, se tiene el impacto a partir de cómo recibe las órdenes, como las ejecuta, como es el ambiente donde se desenvuelve, y su rendimiento, además de su productividad en la empresa.

Las empresas en el país crecen bajo el contexto del perfeccionamiento empresarial lo que ha originado que exista la necesidad de realizar estudios que permitan detectar los factores que en mayor medida afectan el funcionamiento de la empresa, por tal motivo es necesario fortalecer el clima organizacional que en algún momento podrían afectar el desempeño del recurso humano y la efectividad y eficiencia de la empresa.

El estudio del clima es una tarea que debe ser diagnosticada para poder entender cómo ven los empleados a la organización y determinar cuáles son los factores que influyen en los empleados, a partir del conocimiento pueden plantearse modificaciones para cambiar el comportamiento de los empleados en cuanto a productividad, calidad en el trabajo, mejora de las relaciones laborales, comunicación, para alcanzar la eficiencia de la organización.

El tema del clima organizacional adquiere especial interés por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y, por ende, su influencia en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros. Esta temática ha sido abordada por múltiples autores y desde diversos puntos de

vista, con el objetivo de analizar sus causas-efectos y plantear opciones para mejorar el ambiente de trabajo, desde una perspectiva de desarrollo organizacional.

Davis (1996) menciona que las organizaciones deben tener personas y estas deben pertenecer a una organización cuando tratan de alcanzar una meta. Dice que son entes económico pero también son un ente social porque están constituidas por personas y sus procesos son llevados a cabo por ellos y sus beneficiarios son personas o grupos sociales; ellos crearon estas organizaciones.

Así mismo menciona que es triste reconocer que las organizaciones por tratar de obtener los últimos avances, han dejado de lado el más importante y sensible, que es el factor humano, quien es capaz de desarrollar una ventaja competitiva, un verdadero valor agregado, el poder que fluye a través de los procesos, entre muchos otros.

El factor humano es capaz de desarrollar ventajas competitivas Cuando las personas perciben que el clima satisface sus necesidades y expectativas, ellos responden invirtiendo más tiempo y energía en el trabajo que realizan (Brown y Leigh, 1996). Lo que se debe considerar que el clima organizacional debe tener efectos positivos para el personal y, consecuentemente para el desempeño laboral.

Davis (1996), dice que las organizaciones deben tener personas y si estas están tratan de alcanzar una meta deben pertenecer a una organización. Las organizaciones son un ente económico por su objetivo de rentabilidad, pero además, son un ente social porque es constituida por personas, sus procesos son llevados a cabo por personas y sus beneficiarios son personas o grupos sociales; es más, las personas, seres vivientes, pensantes y con sentimientos crearon la organización, y ésta existe para alcanzar objetivos.

El tamaño de la organización tiene un efecto negativo sobre el proceso social en el interior de la organización y sobre las relaciones interpersonales; los individuos perciben de manera diferente el clima, según su posición en la escala jerárquica, las empresas centralizadas y fuertemente jerarquizadas tienen una tendencia a producir climas cerrados, autoritarios, forzados, fríos; molestos por lo tanto, para la creatividad de sus empleados. Las empresas creadoras tienen generalmente climas abiertos, participativos y cálidos. (Brunet, 1987).

Numerosas investigaciones sobre la cultura organizacional que en algún momento ha sido estudiada como variable dependiente y otras como variable independiente, reflejan que no existía un instrumento único que cuente con la confiabilidad y validez necesaria, así mismo que pudiera medir el clima organizacional en todas las empresas del sector industrial, comercial y de servicios es por ello que se han generado un sinnúmero de instrumentos de los cuales haremos referencia de algunos de ellos.

Las acciones dentro de toda organización se deben mediar entre los factores del sistema organizacional y las tendencias que llevan a un comportamiento el cual tiene consecuencias sobre la organización como la productividad, satisfacción, rotación, entre otros, las propiedades del ambiente de trabajo que perciben los empleados como característica de la naturaleza de la organización o bien como la manera en que se percibe o interpreta el medio circundante, para poder medir el clima dentro de las organizaciones nos encontramos que los autores consideran diferentes dimensiones de las que se pueden mencionar las siguientes: Brown y Leigh (1996) considera seis componentes de clima organizacional (apoyo del superior inmediato, claridad del rol, expresión de los propios sentimientos, contribución personal, reconocimiento y trabajo como reto).

Cada Organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; es por ello que difícilmente las Organizaciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son "... tan particulares como las huellas digitales". (Phegan, 1998, p. 1) las organizaciones tienen su propia identidad.

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos, Identidad).

Por su parte, Berman (citados por Dorta, 1987) reportan en su investigación ocho (8) elementos importantes del Clima Organizacional: (Disposición al cambio en la cultura total, Capacidad para resolver problemas, Apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución, Relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos, Compromiso de todo el personal en la toma de decisiones innovativas, Planificación sistemática, Liderazgo y Posesión de recursos adecuados.

Medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización, sin embargo hay mucha controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima organizacional al obtener percepciones de los miembros, de tal manera que contribuya una auténtica descripción del ambiente interno.

Algunos autores enfatizan que las percepciones son realmente evaluaciones y que están influidas por los atributos personales y situaciones de los miembros de la organización. Otros autores refuerzan la tendencia a medir el clima organizacional argumentando que las diferencias pueden significar algo importante para la organización.

A pesar del esfuerzo realizado, en los diferentes trabajos investigativos, todavía no existe un consenso sobre lo que realmente constituye a las dimensiones del constructo clima organizacional, y si el clima es definitivamente una variable

independiente, una dependiente o una interviniente. Las investigaciones reflejan que puede comportarse como una u otra, por ello se presenta en la tabla 1. Dimensiones del clima organizacional, instrumentos de medición, que refleja a diversos autores y las dimensiones que consideran para medir el clima organizacional, en el plano metodológico, se comentan algunos de los más citados instrumentos.

Tabla 1. Dimensiones del clima organizacional, instrumentos de medición

Autor	Dimensiones
<b>Adaptada al castellano por Fernández Ballesteros R</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones</li> <li>➤ Autorrealización u orientación</li> <li>➤ Estabilidad Cambio</li> </ul>
<b>Dorman, (1999) adaptado por Chiang, (2003)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Libertad y cátedra</li> <li>➤ Interés por el aprendizaje del estudiante</li> <li>➤ Interés por la investigación y el estudio</li> <li>➤ Empowerment</li> <li>➤ Afiliación</li> <li>➤ Consenso en la misión</li> <li>➤ Presión laboral</li> </ul>
<b>Brown y Leing, (1996)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Apoyo del superior inmediato.</i></li> <li>➤ <i>Claridad del rol.</i></li> <li>➤ <i>Expresión de los propios sentimientos.</i></li> <li>➤ <i>Contribución personal.</i></li> <li>➤ <i>Reconocimiento.</i></li> <li>➤ <i>Trabajo como reto.</i></li> </ul>
<b>Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Responsabilidad individual</li> <li>➤ Remuneración</li> <li>➤ Riesgo y toma de decisiones</li> <li>➤ Apoyo</li> <li>➤ Tolerancia al conflicto</li> </ul>
<b>Pritchard y Karasick (citados por Dessler, 1993)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Conflicto y cooperación</li> <li>➤ Relaciones Sociales</li> <li>➤ Estructura</li> <li>➤ Remuneración</li> <li>➤ Rendimiento</li> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Status</li> <li>➤ Centralización de toma de decisiones</li> <li>➤ Flexibilidad de innovación</li> </ul>
<b>Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desempeño</li> <li>➤ Implicaciones del personal docente en su trabajo</li> <li>➤ Obstáculos</li> <li>➤ Sentimientos del personal</li> <li>➤ Intimidad</li> <li>➤ Espíritu</li> <li>➤ Actitud distante</li> <li>➤ Confianza</li> </ul>

<b>Evans (1970)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El desafío del trabajo y variedad</li> <li>➤ Importancia del trabajo</li> <li>➤ El conflicto de la tarea</li> <li>➤ La carga excesiva del papel</li> <li>➤ La consideración de dirección</li> <li>➤ La identificación orgánica</li> <li>➤ La preocupación de dirección y conocimiento</li> </ul>
<b>Adaptación al estudio partiendo de la versión de González (1980) y Dorta (1987)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respeto</li> <li>➤ Confianza</li> <li>➤ Moral</li> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Crecimiento académico social</li> <li>➤ Armonía</li> <li>➤ Renovación</li> <li>➤ Protección</li> </ul>
<b>Dennos (1975)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comunicación subordinado – supervisor</li> <li>➤ Calidad de la información recibida</li> <li>➤ Apertura y afectividad del superior</li> <li>➤ Comunicación ascendente y recepción</li> <li>➤ Confiabilidad de la información recibida desde el jefe</li> </ul>
<b>Litwin y Stringer (1968)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estructura</li> <li>➤ Responsabilidad</li> <li>➤ Premio</li> <li>➤ Riesgo</li> <li>➤ Calor moderado</li> <li>➤ Apoyo</li> <li>➤ Normas</li> <li>➤ Conflicto</li> <li>➤ Identidad</li> </ul>
<b>Acero Yuste, Echeverri Lina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Calidad de vida en el trabajo</li> <li>➤ El contexto físico</li> <li>➤ El contexto social</li> <li>➤ El entrono intraorganizacional</li> </ul>
<b>Mellado (2004)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Percepción de la comunicación jefe/trabajador</li> <li>➤ P de la calidad y exactitud</li> <li>➤ P. Comunicación ascendente</li> <li>➤ P. de las oportunidades de influir en el jefe.</li> <li>➤ P. confiabilidad de la información recibida desde el jefe</li> <li>➤ P. confiabilidad de la información recibida desde los compañeros</li> <li>➤ P. de la comunicación entre subordinados</li> </ul>
<b>Moos (1974/1989)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implicación</li> <li>➤ Cohesión</li> <li>➤ Apoyo</li> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Organización</li> <li>➤ Presión</li> <li>➤ Claridad</li> <li>➤ Control</li> <li>➤ Innovación</li> </ul>



<p><b>Valenzuela (2005), Confiabilidad Salaiza Lizárraga</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comodidad</li> <li>➤ Administración</li> <li>➤ Supervisión</li> <li>➤ Ambiente Físico</li> <li>➤ Comunicación</li> <li>➤ Capacitación y Desarrollo</li> <li>➤ Orgullo de Pertenencia</li> <li>➤ Promoción y Carrera</li> <li>➤ Sueldos y Prestaciones</li> <li>➤ Trabajo en Equipo</li> <li>➤ Trabajo Personal</li> </ul>
--	--

Diseño propio

El concentrado de las dimensiones nos permite detectar que existe un número considerable de Instrumentos para medir el clima organizacional, como se refleja en la tabla 1. aún así no se refleja la totalidad de los instrumentos, se concluye que las dimensiones utilizadas en los diferentes instrumentos varían de un autor a otro, solo en algunos casos se identifican dimensiones comunes, lo que si debe ser claro para los investigadores cuando midan el clima organizacional, que se aseguren que el instrumento que se utilice, sea el que mida realmente las necesidades reales de la organización, así como a las características de los recursos humanos que la integran para garantizar los resultados.

Estos instrumentos están compuestos de un determinado número de preguntas en las que las opciones de respuesta varían entre dos y siete, las están diseñadas para explicar las condiciones del desarrollo dentro de las organizaciones que el autor ha elegido.

La importancia de medir el clima organizacional reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una consecuencia de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que este tenga de esos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982).

En investigaciones de clima organizacional los científicos igualmente han integrado información en las cuales se presentan las dimensiones de instrumentos que miden el clima; como es el caso de Tabaré (2004) quien desarrolló la integración que se presenta en la tabla no. 2, integración en cuatro instrumentos.

*Tabla n. 2, Integración de dimensiones del clima organizacional en cuatro instrumentos de medición:*

Autor	Dimensiones
<p><b>Organizational Climate</b></p>	<p>➤ Falta de compromiso (“disengagement”) – docentes</p>

<p><b>Descriptive Questionnaire (OCDQ). Halpin &amp; Croft (1963)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bloqueos, entorpecimiento, molestias, interrupciones en el trabajo (“Hindrance”)- docentes</li> <li>➤ Espíritu de cuerpo (“Espirit”)- docentes</li> <li>➤ Amistad, proximidad (“intimacy”) - docentes</li> <li>➤ Distanciamiento (“aloofness”) - director</li> <li>➤ Énfasis en la producción y en los resultados (“production enfasis”) - director</li> <li>➤ Confianza (“thrust”) - director</li> <li>➤ Consideración, respeto (“consideration”) – director</li> </ul>
<p><b>Profile of a Organization (Likert, 1967)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Método de mando</li> <li>➤ Naturaleza de las fuerzas de motivación</li> <li>➤ Procesos de comunicación</li> <li>➤ Influencia e integración</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> <li>➤ Fijación de los objetivos directrices</li> <li>➤ Procesos de control</li> <li>➤ Objetivos de resultados y de perfeccionamiento</li> </ul>
<p><b>Businness and Organization Climate Index (BOCI) Payne &amp; Mansfield (1973)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Distancia psicológica con los líderes</li> <li>➤ Cuestionamiento de la autoridad</li> <li>➤ Igualdad en el trato</li> <li>➤ Preocupación de la gerencia por la participación de los empleados</li> <li>➤ Libertad de pensamiento</li> <li>➤ Control emocional</li> <li>➤ Orientación al futuro</li> <li>➤ Orientación científico-técnica</li> <li>➤ Orientación intelectual</li> <li>➤ Desafíos de trabajo</li> <li>➤ Orientación a la tarea</li> <li>➤ Laboriosidad</li> <li>➤ Altruismo</li> <li>➤ Sociabilidad</li> </ul>
<p><b>Organizational Health Inventory for High Schools (OHI) Hoy &amp; Feldmann (2003)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Integridad institucional (Nivel institucional /problema instrumental)</li> <li>➤ Influencia del director (Nivel gerencial /problema instrumental)</li> <li>➤ Consideración y respeto (Nivel gerencial /problema expresivo)</li> <li>➤ Diseño de estructura: Orientación hacia la tarea y el desempeño (Nivel gerencial/ problema instrumental)</li> <li>➤ Asignación de recursos (Nivel gerencial / problema instrumental)</li> <li>➤ Moral colectiva, espíritu de cuerpo (Nivel técnico / problema expresivo)</li> <li>➤ Cohesión, integración, compañerismo (Nivel técnico / problema expresivo)</li> <li>➤ Énfasis académico (Nivel técnico / problema expresivo).</li> </ul>

Adaptación de las escalas de los autores respectivos. Traducción Tabaré Fernández Aguerre (2004). Formato de presentación, nuevo diseño.

Para poder decidir que instrumento de evaluación es el más recomendable o conveniente utilizar se deben considerar el instrumento que a través de él, se obtengan datos reales, que cuente con el criterio de validez que consiste con la validez del contenido que establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con bases teóricas y los objetivos de la investigación que permitan la consistencia y coherencia técnica. Por tal motivo es reconocible la labor de los investigadores que construyen dichos instrumentos ya que decir que un instrumento tiene la validez, implicó haberlo sometido a evaluación con un grupo de expertos antes de la aplicación para que se hagan los aportes necesarios.

El criterio de confiabilidad de un instrumento se determina por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. (Hernández, 2004). Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

**CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES**

<b>Criterios</b>	<b>Valores</b>
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

## V. CONCLUSIONES

Como muestran las tablas anteriores se encuentra una gran variedad de instrumentos que miden el clima organizacional, considerando de los años anteriores hasta los más recientes, en ellos se integran las dimensiones que a criterio de los autores consideran que el instrumento debe contener para medir el clima organizacional, por tal motivo no se puede mencionar que un determinado

instrumento es mejor que otro, ya que como anteriormente se ha comentado están diseñados de acuerdo a las necesidades de cada organización, lo que realmente se puede identificar que existe una gran diferencia, y en esta diversidad de instrumentos pueden detectarse diferencias en el número de dimensiones que cada autor utiliza, lo cual se presenta en la tabla no. 3.

Tabla no. 3 número de dimensiones

Autor	Dimensiones
<b>Adaptada al castellano por Fernández Ballesteros R</b>	3
<b>Dorman, (1999) adaptado por Chiang, (2003)</b>	7
<b>Brown y Leing, (1996)</b>	6
<b>Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993)</b>	5
<b>Pritchard y Karasick (citados por Dessler, 1993)</b>	10
<b>Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993)</b>	8
<b>Evans (1970)</b>	7
<b>Adaptación al estudio partiendo de la versión de González (1980) y Dorta (1987)</b>	8
<b>Dennos (1975)</b>	5
<b>Litwin y Stringer (1968)</b>	9
<b>Acero Yuste, Echeverri Lina</b>	4
<b>Mellado (2004)</b>	7
<b>Moos (1974/1989)</b>	10
<b>Valenzuela (2005), Confiabilidad Salaiza Lizárraga</b>	10
<b>Organizational Climate Descriptive Questionnaire (OCDQ). Halpin &amp; Croft (1963)</b>	8
<b>Profile of a Organization (Likert, 1967)</b>	8
<b>Business and Organization Climate Index (BOCI) Payne &amp; Mansfield (1973)</b>	14
<b>Organizational Health Inventory for High Schools (OHI) Hoy &amp; Feldmann (2003)</b>	8

Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla anterior el número de dimensiones fluctúa entre 3 y 14 dimensiones; un rango demasiado amplio, sin embargo las mayores coincidencias son los que presentan 8 dimensiones ya que 5 autores las integran, son 3 los que integran 10 dimensiones y los restantes solo se encuentra una o ninguna repetición del número de dimensiones.

Otra diferencia que realmente se considera de importancia es en cuanto a las dimensiones ya que estas miden aspectos que en la mayoría de los casos no tienen coincidencia, ni siquiera en el nombre de la dimensión, ya que en caso por mencionar a un autor de Payne & Mansfield (1973), integra aspectos como orientación intelectual, orientación científico – técnica u orientación al futuro, en lo que se refleja que las dimensiones se pueden encontrar bajo dos esquemas de percepciones y de expectativas las cuales están relacionadas entre sí y los cuestionamientos se agrupan de la misma manera.

Por otro lado existen muy pocas coincidencias en la manera en que cada autor denomina las dimensiones, por ejemplificar se refleja en la tabla no. 4 coincidencias de dimensiones que muestra solo pequeñas semejanzas.

Tabla no. 4 coincidencias de dimensiones

Autor	Dessler (1993)	Dorta (1987)	Likert (1967)
<b>Dimensiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Conflicto y cooperación</li> <li>➤ Relaciones Sociales</li> <li>➤ Estructura</li> <li>➤ Remuneración</li> <li>➤ Rendimiento</li> <li>➤ <u>Motivación</u></li> <li>➤ Status</li> <li>➤ Centralización de <u>toma de decisiones</u></li> <li>➤ Flexibilidad de innovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respeto</li> <li>➤ Confianza</li> <li>➤ Moral</li> <li>➤ <u>Motivación</u></li> <li>➤ Crecimiento académico social</li> <li>➤ Armonía</li> <li>➤ Renovación</li> <li>➤ Protección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Método de mando</li> <li>➤ Naturaleza de las fuerzas de <u>motivación</u></li> <li>➤ Procesos de comunicación</li> <li>➤ Influencia e integración</li> <li>➤ <u>Toma de decisiones</u></li> <li>➤ Fijación de los objetivos directrices</li> <li>➤ Procesos de control</li> <li>➤ Objetivos de resultados y de perfeccionamiento</li> </ul>

Diseño propio

Es importante mencionar que algunos autores consideran sus dimensiones de alguna manera inducidas, como es el caso de Pritchard y Karasick (citado por Dessler, 1993), con respecto a la dimensión de centralización en la toma de decisiones, desde un punto de vista particular solo debe considerarse toma de decisiones, colocando la palabra centralización ya se da por hecho que existe una centralización si conocer el manejo de la organización, acción que no se debe realizar aún conociéndola.

De las dimensiones que se encuentran con una repetición entre los autores o máximo dos se pueden mencionar, toma de decisiones, apoyo, conflicto, motivación, desempeño, remuneración y relaciones sociales. Así mismo se encuentran dimensiones que no utilizan el mismo término pero que de alguna manera se refiere a la misma actividad que el trabajador desarrolla dentro de las organizaciones, como es el caso de la dimensión de trabajo como reto y el desempeño.

Cada instrumento de medición de clima organizacional se desarrolla basado en la aplicación de encuestas tendientes a medir las percepciones de los trabajadores respecto de las dimensiones que se consideran relevantes y que responden de alguna manera a un modelo de funcionamiento organizacional.

En función de todo lo anterior cabe mencionar que el clima organizacional en las empresas se construye a partir las percepciones y expectativas de los involucrados y por estas mismas puede ser medido, sin perder de vista que una percepción no está influenciada por las expectativas del trabajador, ya que

existiendo el interés por generar nuevas ideas, propósitos, proyectos y objetivos el ser humano camina en función de los logros organizacionales.

Por otro lado que los instrumentos considerados en esta investigación no son los únicos, ni los más importantes, ni los últimos que se han desarrollado ya que la evaluación del clima organizacional aún cuando se trata de un tema ya muy estudiado se sigue considerando como investigaciones formales en virtud que las tendencias de las organizaciones varían de en función de los contextos sociales, políticos, culturales y principalmente económicos de los países. Lo que no se debe perder de vista por parte de los evaluadores del clima organizacional es que se pueden encontrar diversas percepciones del clima en individuos, que se dediquen a la misma tarea.

## VI. BIBLIOGRAFÍA.

Ballesteros, F. ( ).

Brown y leing (1996)

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

Chiang, (2003)

Davis, Keith. Newstrom, John. (1996). Comportamiento Organizacional Humano en el trabajo: Comportamiento. México. McGraw Hill.

Dessler, (1993)

Evans, (1970).

González (1980) y Dorta (1987),

Hernández, S. (2004). Metodología de la investigación 3er edición, México, McGraw Hill.

Phegan B, (1998). Desarrollo de la Cultura de su Empresa. México: Editorial, Panorama S.A.

REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2004, Vol. 2, No. 2, Fernández Tabaré, Clima Organizacional en las Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay.

Reinoso A. Blas G. (2007), Diseño y validación de un Modelo de Medición del Clima Organizacional Basado en Percepciones y Expectativas. Revista Ingeniería Industrial - Año 6, N° 1 Universidad Federal De Río De Janeiro.

Salaiza L. Flor, Vela Alma (2005), Validación de un instrumento para medir el Clima Laboral en Instituciones Educativas. Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey.