



## Artículo

## Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional



Diego Raúl Cardona Echeverri\* y Renato Zambrano Cruz

Investigador, Universidad Cooperativa de Colombia, Medellín, Colombia

## INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

## Historia del artículo:

Recibido el 21 de septiembre de 2012

Aceptado el 20 de febrero de 2014

On-line el 2 de junio de 2014

## Códigos JEL:

I31

## Palabras clave:

Clima organizacional

Clima laboral

Pruebas psicológicas

Revisión sistemática de literatura

## RESUMEN

Este artículo presenta una caracterización de diferentes instrumentos de evaluación del clima organizacional. Para este fin se realizó un estudio de revisión sistemática de la literatura de publicaciones en los últimos 15 años en donde se encontraron 10 artículos que presentaban instrumentos de evaluación de clima organizacional. De estos artículos se realizó un análisis de las propiedades psicométricas y de las dimensiones evaluadas. Se halló que existe un grupo de 8 dimensiones que se repiten en la mayoría de los instrumentos: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión.

© 2012 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

## Review of organizational climate assessment tools

## ABSTRACT

This paper presents a profile of different organizational climate assessment tools. A systematic literature review was made of publications in the past 15 years, and 10 articles on organizational climate assessment tools were found. An analysis of the psychometric properties was performed and the dimensions were evaluated. It was found that a group of 8 dimensions were repeated in most tools: decision making, organizational clarity, leadership, social interaction, institutional motivation system of rewards and incentives, organizational and supervisory openings.

© 2012 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

## Análise de instrumentos de avaliação de clima organizacional

## RESUMO

Este artigo apresenta uma caracterização de diferentes instrumentos de avaliação do clima organizacional, com este objetivo realizou-se um estudo de análise sistemática da literatura de publicações nos últimos 15 anos, através do qual se encontraram 10 artigos que apresentavam instrumentos de avaliação do clima organizacional. A partir destes artigos fez-se uma análise das propriedades psicométricas e das dimensões avaliadas. Concluiu-se que existe um grupo de 8 dimensões que se repetem na maioria dos instrumentos: tomada de decisões, clareza organizacional, liderança, interação social, motivação institucional, sistema de recompensas e incentivos, abertura organizacional e supervisão.

© 2012 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos os direitos reservados.

## JEL classification:

I31

## Keywords:

Organizational climate

Work climate

Psychological test

Systematic review

## Classificações JEL:

I31

## Palavras-chave:

Clima organizacional

Clima laboral

Provas psicológicas

Análise sistemática de literatura

\* Autor para correspondencia: Carrera 47 #37 sur-18, Bogotá, Colombia.

Correo electrónico: [diego.cardona@ucc.edu.co](mailto:diego.cardona@ucc.edu.co) (D.R. Cardona Echeverri).

## 1. Introducción

En la actualidad, ante la irrupción inminente de formas productivas basadas en la desmaterialización del trabajo, el trabajo hiperespecializado, un mayor acceso a los medios, la tecnología, las comunicaciones y la microelectrónica, se asiste a la configuración de un nuevo panorama de recursos que busca la racionalidad entre calidad y productividad, provocando altos niveles de competencias de empleabilidad. Por tanto, la dinámica en las organizaciones se configura internamente generando trayectorias ocupacionales que inciden notablemente en el clima y la cultura organizacional, caracterizando cada una de las empresas u organizaciones.

Desde el punto de vista del clima organizacional, los modelos explicativos sobre el tema estudian el proceso desde la determinación de las diferentes variables asociadas a la percepción del mismo, coligada con valores, actitudes, normas y sentimientos que las personas perciben en su organización, traduciéndose en pautas de comportamientos individuales y grupales (Álvarez, 1992). En este sentido, por ser un tema que se desprende de la variabilidad de la percepción, puede generar múltiples visiones que transforman las organizaciones y actualizan las subjetividades o maneras de comprender el mundo de las personas. De ahí que para realizar un análisis de las dinámicas en las organizaciones es necesario estudiar aquellos factores y características que son inherentes al tipo de organización que se quiera estudiar, principalmente en términos del contexto social de referencia, las personas, los recursos, la estructura y los objetivos.

Como se ha mencionado, mediante un análisis y evaluación de los factores organizacionales se pueden establecer características propias en cuanto a la motivación de las personas, la satisfacción de necesidades personales y organizacionales, las condiciones laborales, la productividad, la competitividad, entre otros, todo esto como aspectos que moldean las percepciones conscientes y compartidas de la realidad y tienen que ver con una dimensión como el clima organizacional. De este modo, se hace necesario el uso de instrumentos psicométricos que tengan altos niveles de confiabilidad y validez que respondan a la población y los objetivos de medición; para el caso del presente estudio: el clima organizacional.

De esta forma, es necesario e importante reconocer que en psicología se requiere de instrumentos con soporte empírico derivado de análisis estadísticos avanzados. Por ello, y dada la importancia del sector de servicios en Colombia y el interés que tiene el clima organizacional para las instituciones, este informe presenta un estudio de revisión sistemática de la literatura de los instrumentos de evaluación de clima organizacional que existen en el medio. Este informe se presenta identificando el procedimiento estadístico de preferencia para poder conocer la estructura de la prueba y verificar si realmente se ajusta al constructo teórico que la fundamenta. Además, se plantea realizar un análisis del contenido de los ítems, los aspectos que evalúan y el grado de comprensión que la población tiene de ellos.

En definitiva, este tipo de estudios se constituye en un soporte insumo para la construcción de pruebas psicométricas que se aplican en la psicología organizacional y en la investigación psicológica aplicada.

Lo anterior busca responder entonces la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características psicométricas de las pruebas de evaluación de clima organizacional?

El presente artículo parte inicialmente con la identificación de los elementos teóricos y conceptuales fundamentales sobre el clima organizacional, a partir de los cuales se orienta la creación de instrumentos de validación de dicha dimensión. Posteriormente, se presenta la metodología que sitúa la revisión sistemática de los artículos considerados para el estudio, establecida bajo el análisis de propiedades psicométricas en las dimensiones evaluadas. Bajo este recurso se realizan diversas explicaciones que tienen que ver

con la confiabilidad y validez de las pruebas evaluadas. Finalmente, el artículo propone reflexiones y conclusiones que pueden acercar al lector a lograr una mayor comprensión de la dimensión de estudio: el clima organizacional.

## 2. Marco teórico

El hecho de integrar las pruebas psicométricas y las teorías psicológicas suscritas al comportamiento organizacional es un esfuerzo que en la actualidad se desarrolla paulatinamente, buscando que las pruebas psicométricas tengan su origen en la teoría, y a su vez, la teoría contenga información proveniente de la población. De esta forma se consolidan las investigaciones basadas en la evidencia.

Por su parte, el clima organizacional ha sido un asunto en el que se ha indagado desde varias décadas atrás, teniendo en la actualidad gran importancia, lo que evidencia que este tema ha dejado de ser periférico en las organizaciones para convertirse en un aspecto relevante a investigar. En cuanto a la fundamentación sobre el concepto del clima organizacional, se puede establecer que Lewin, Lippitt y White (1939) fueron los pioneros en realizar las primeras aproximaciones al concepto de clima organizacional, mediante concepciones como atmósfera social, postulando la existencia de 6 dimensiones que dan cuenta del clima social: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, y calor y apoyo (Sudarsky, 1979). De una u otra forma, el término ha tenido diversas connotaciones de acuerdo a las tradiciones disciplinarias desde donde se aborda, entre ellas la sociología, la antropología y la psicología, especialmente en la década de 1960, en la cual se realizaron grandes aportes desde la investigación y publicación de diversos escritos como libros y artículos. En esta época se dan a conocer los aportes de la psicología organizacional a partir de Gellerman (citado por Brunet, 1992).

De otra parte, Schneider y Hall (1972; citados en Santana y Araujo, 2007) proponen que el clima organizacional se define como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral. Se trata de un concepto multidimensional e indeterminado, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones. Debido a esta multidimensionalidad, se ha llegado a sostener que el clima de una organización constituye la personalidad de esta, en tanto que las características personales de un individuo configuran sus características propias de la personalidad; en consecuencia el clima de una organización se constituye a partir de una configuración de características propias de esta. Por su parte, Moos (1973) mantiene la idea de que el clima es un aspecto del ambiente o el entorno que está conformado por factores psicosociales del grupo de trabajo. Hellriegel y Slocum (1974), proponen que cuando el clima es analizado y medido a nivel individual tiene que ver exclusivamente con el clima psicológico, y cuando es abordado desde la organización hace referencia al clima organizacional.

A finales de la década de 1970 y la década de 1980 se realizan ingentes esfuerzos por delimitar las innumerables controversias surgidas alrededor del tema. Los autores encuentran que la formulación del concepto de clima organizacional se puede reducir a aspectos individuales (psicológicos), sociales (organizacionales) y sus interacciones respectivas. En este sentido, como propone Peiró (1995), el mejoramiento de la organización se debe en gran medida a la adecuada interacción hombre-organización, en tanto se presenta la adaptación del sujeto al puesto de trabajo en la organización.

Según Álvarez (1992), el clima organizacional hace referencia a características como los valores, las normas, las actitudes y los

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/997966>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/997966>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)