

XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2008.

# Construcción de un Cuestionario de Clima Organizacional. Dimensiones de análisis.

Alonzo, Claudio, Estévez, Marilú, Guarinoni, Carla María, Day, Ana y Quattrocchi, Paula.

Cita:

Alonzo, Claudio, Estévez, Marilú, Guarinoni, Carla María, Day, Ana y Quattrocchi, Paula (2008). *Construcción de un Cuestionario de Clima Organizacional. Dimensiones de análisis. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-032/249>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/efue/H5Z>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# CONSTRUCCIÓN DE UN CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. DIMENSIONES DE ANÁLISIS

Alonzo, Claudio; Estevez, Marilú; Guarinoni, Carla María;  
Day, Ana; Quattrocchi Paula  
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

---

## RESUMEN

El presente trabajo es la continuación de un Proyecto de Investigación que está desarrollando la Cátedra II de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UBA a partir del año 2007: "Clima Organizacional en Organizaciones Públicas" En éste se define el constructo de Clima Organizacional y su particularidad en las Organizaciones Públicas. El propósito del trabajo de este año es sentar las bases para la construcción de un Instrumento de medición de Clima Organizacional. Se pretende efectuar un aporte de carácter teórico sobre el Clima Organizacional, para lo cual se definirán conceptualmente las variables en juego mediante la revisión sistemática de las principales definiciones.

## Palabras clave

Clima Organizacional Medición Variables

## ABSTRACT

CONSTRUCTION OF AN ORGANISATIONAL CLIMATE MEASUREMENT INSTRUMENT. DIMENSIONS TO ANALISE  
The present work is the continuation of a Research Project that is developing the Second Chair of Work from the Faculty of Psychology of the UBA since the year 2007: "Organisational Climate in Public Organisations" In which is defined the concept of Organisational Climate and its peculiarity in Public Organizations. The intention of the work of this year is to lay the foundations for the construction of an Organisational Climate Measurement Instrument. It is pretended to carry out a contribution of theoretical character on the Organisational Climate, for which they will be defined conceptually the variables that are present by checking systematically the principal definitions.

## Key words

Organisational Climate Measurement Variables

---

## INTRODUCCIÓN

Nos proponemos definir el Clima Organizacional, para luego desarrollar la utilidad del análisis de éste. El objetivo de nuestro actual trabajo es poder analizar las variables que han sido propuestas por otros autores como dimensiones del clima organizacional, definiéndolas conceptualmente para luego, en una segunda etapa poder definir las operacionamente. Para lograr el objetivo se revisó la literatura enfocándonos en los instrumentos utilizados para medir las variables de interés, identificando el conjunto o dominio de conceptos o variables a medir. Se decide utilizar para la recolección de datos una encuesta diseñada ad hoc, adaptando variables de otros autores y desarrollando nuevas formas de operacionalizar variables relevantes.

## **Definición de clima organizacional**

El Clima Organizacional es una configuración particular de las características de una organización que influye sobre los comportamientos de las personas en su medio de trabajo. Es una

construcción teórica multidimensional y dinámica cuyas dimensiones conforman un ambiente particular propio y característico de cada organización. Representa un concepto molecular y sintético; es una configuración particular de variables situacionales; está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de las personas que forman parte de la organización y por las realidades sociológicas y culturales de esta; es fenomenológicamente exterior al individuo y diferente a la tarea; está basado en las características de la realidad externa, tal como las percibe el actor.

#### Utilidad del análisis de clima

El aporte del estudio teórico de la noción de Clima y la obtención de un medio apropiado para realizar el diagnóstico de éste permite conocer cómo perciben los individuos su ambiente de trabajo. Su relevancia radica en representar el interior de la organización, lo que permitiría ofrecer calidad de vida laboral y un aprovechamiento máximo de los recursos humanos existentes. El analizar y diagnosticar el clima de la organización contribuye a: evaluar las fuentes de los conflictos; iniciar, sostener y dirigir las intervenciones apropiadas; monitorear el desarrollo de los recursos humanos y prevenir situaciones adversas que puedan surgir.

#### Tipo de investigación

Se trata de una investigación exploratoria - descriptiva de tipo transversal. Se prevé la utilización de métodos cualitativos y cuantitativos. La muestra estará conformada por cuatro Organizaciones Públicas ubicadas en CABA. Para recolectar los datos se diseñará un instrumento para la medición de Clima Organizacional que será auto administrado.

#### Armado del Instrumento

El instrumento a utilizar está basado en diferentes instrumentos: 1. "Organizational climate questionnaire" (OCQ, G.H Litwin y R.A Stringer, 1966); 2. "Psychological climate questionnaire" (L.R James y A. P Jones, 1973) . 3. "Escala UNI" (Hernandez Sampieri, R, 2005) Se diseñarán tres formatos de reactivo: 1) frase que busca la reacción del sujeto y que se refleja en una alternativa de respuesta, 2) pregunta cerradas; en ambas formatos se establecerán un escalamiento de tipo Likert con cinco opciones de respuesta (Likert, 1976) y 3) preguntas abiertas.

#### Dimensiones

Los factores o dimensiones refieren a las distintas facetas representativas de los elementos más sobresalientes del complejo fenómeno del clima. Una dimensión constituye un nivel básico de la estructura elemental del fenómeno.

Para indagar el Clima se tomarán cuatro dimensiones que describen la vida laboral en una organización, ordenadas en un continuo individuo - organización:

1) expectativas personales o aspectos individuales: calidad de interacciones, identificación con la organización; 2) aspectos institucionales o estructurales o aspectos organizacionales (normas y estructura): innovación, comunicación, autonomía, visión, recompensas, ambiente físico; 3) vínculo con la tarea y las tecnologías que debe utilizar a diario el sujeto en su labor (características de la función, puesto y tareas): percepción del desempeño, motivación intrínseca; 4) vínculo con la autoridad (relación con niveles jerárquicos): apoyo formal de la dirección, contención emocional por parte del superior; liderazgo.

Los indicadores representativos de las dimensiones mencionadas, y que serán la base operacional de la encuesta, serán:

#### VARIABLES: DEFINICIÓN CONCEPTUAL

##### 1. Variable: **Calidad de las interacciones.**

*Definición conceptual:* Percepción del grado en que los miembros de una organización colaboran entre sí, se apoyan mutuamente y entablan vínculos afectivos que favorecen el compañerismo.

##### 2. Variable: **Identificación con la empresa- Identidad.**

*Definición conceptual:* Identificación y grado de pertenencia a la organización.

##### 3. Variable: **Innovación.**

*Definición conceptual:* Percepción del apoyo a las iniciativas individuales que mejoren la forma de realización de la tarea en la organización.

##### 4. Variable: **Comunicación.**

*Definición conceptual:* Percepción sobre el estado de la comunicación en general en la organización, el significado otorgado a los mensajes que se emiten y la capacidad de escucha por parte de los superiores.

##### 5. Variable: **Autonomía.**

*Definición conceptual:* Percepción de la libertad para tomar decisiones, asumir nuevas responsabilidades y llevar a cabo las mismas.

##### 6. Variable: **Visión.**

*Definición conceptual:* Percepción de la meta y objetivos organizacionales que representan una fuerza motivacional para el trabajo.

##### 7. Variable: **Recompensas.**

*Definición conceptual:* Percepción de la equidad en el salario con relación a la tarea desempeñada.

##### 8. Variable: **Ambiente físico**

*Definición conceptual:* La percepción del empleado sobre su lugar de trabajo y la seguridad que le proporciona

##### 9. Variable: **Percepción del desempeño.**

*Definición conceptual:* Percepción compartida de la realización eficiente y eficaz de las tareas.

##### 10. Variable: **Motivación intrínseca.**

*Definición conceptual:* Percepción del grado de motivación producida por factores propios del trabajo.

##### 11. Variable: **Apoyo formal de la Dirección.**

*Definición conceptual:* La percepción de los miembros de la organización de ser considerados y apoyados formalmente por sus superiores.

##### 12. Variable: **Liderazgo**

*Definición conceptual:* Percepción del estilo de autoridad con relación a la toma de decisiones.

##### 13. Variable: **Índice de contexto.**

*Definición conceptual:* Las expectativas futuras que tiene el empleado respecto a la situación de la organización y del país y cómo percibe la relación actual de la organización y el contexto.

##### 14. Variable: **Satisfacción general.**

*Definición conceptual:* Percepción de la medida en que el individuo está satisfecho con los factores preponderantes relacionados con sus tareas: el superior, la organización, los compañeros, adecuación de la tecnología, ambiente físico, capacitación, etc.

#### CONCLUSIÓN

Luego del recorrido bibliográfico sobre Investigaciones de Clima se seleccionaron las variables más relevantes como mejores predictores del constructo Clima Organizacional para la construcción de un instrumento ad hoc. El próximo paso será la definición operacional de las variables para luego realizar una prueba piloto que nos permita testear la confiabilidad y validez inicial de nuestro Instrumento.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSON, N. & WEST, M.A. (1998). Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 235-258.
- BAARD, P.P.; DECI, E. L.; RYAN, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*.
- BRUNET, L. (1999) El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- CORTADA DE KOHAN, N. (1994) Diseño Estadístico. Buenos Aires: Eudeba.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R. y otros. (2000) Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2005) Validación de una escala para medir el clima organizacional en el contexto laboral mexicano. Cuadernos del Centro de Investigación, num. 1 Celaya: Universidad de Celaya.

JAMES, L.R. y JONES A.P. (1973) Organizational Climate: Construct, global concept, or technology. Fort Worth, Texas: Christian University

KREPS, G. (1995) La comunicación en las organizaciones. USA: Addison Wesley Iberoamericana.

LIKERT R. (1976) Escalas de medición en ciencias sociales” Buenos Aires, Nueva Visión.

LITWIN, G.H. y STRINGER, R.A. (1966): The influence of Organizational Climate, Boston: Harvard University Press.

LEON, O.; MONTERO, I. (1993) Diseño de Investigación. Madrid: McGraw Hill.

MACCHI, R. (2003) Introducción a la Estadística en Ciencias de la Salud. Buenos Aires: Panamericana.

PEIRO, J. y otros. (2000) Tratado de Psicología del Trabajo, I y II. Madrid: Síntesis.

SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización. Buenos Aires: Prentice Hall.