

TITULO DE LA MESA TEMÁTICA: Eje No. 4 Hacia la construcción de nuevos modelos teórico-metodológicos en la investigación social

PALABRAS CLAVE (5): Organizaciones, modelos teóricos, modelos metodológicos y clima organizacional.

TÍTULO DE LA PONENCIA: Modelos teóricos y metodológicos para reflexionar, interpretar y comprender el factor clima organizacional en las instituciones educativas

RESUMEN:

El propósito central de la presente comunicación, examina los diferentes modelos teóricos y metodológicos que han aportado a una explicación de qué es y cómo puede caracterizarse el clima organizacional. Entendiéndose por este término, la percepción que cada individuo tiene de la organización en su conjunto y del cual, es partícipe de manera voluntaria e involuntariamente.

El enfoque que ha permeado a lo largo del tiempo para hacer investigación del clima organizacional ha sido con énfasis en lo cuantitativo y con instrumentos apegados a estos fines. Sin embargo, los complejos entornos de trabajo requieren cada vez más de enfoques y componentes que logren explicar el clima de las organizaciones desde una mirada más centrada en las cualidades, con enfoque en lo multidimensional e integral.

Así pues, analizar, interpretar y comprender el apasionante mundo de los estudios de clima organizacional requiere por un lado de, creatividad para seleccionar las técnicas y por otro, construir con astucia los instrumentos que logren recabar lo sustancial de los componentes que integran el ambiente de las organizaciones.

NOMBRE COMPLETO: Mtra. Carmen Silvia Peña Vargas

INSTITUCIÓN: Universidad de Colima

DIRECCION LABORAL: Facultad de Ciencias de la Educación

LINEAS DE INVESTIGACIÓN: Evaluación institucional, currículo y gestión educativa

NOMBRE COMPLETO: Mtra. Maricela de Jesús Arellano Rodríguez

INSTITUCIÓN: Universidad de Colima

DIRECCION LABORAL: Dirección General de Educación Superior

LINEAS DE INVESTIGACIÓN: Evaluación educativa, calidad educativa

NOMBRE: Dra. Ciria Margarita Salazar C.

INSTITUCIÓN: Universidad de Colima

DIRECCION LABORAL: Facultad de Ciencias de la Educación

LINEAS DE INVESTIGACIÓN: Cultura física y deporte, inclusión educativa y movimiento

Presentación

A lo largo de las últimas décadas –al menos de los 80's y 90's- es notable la cantidad de productos de investigación que abordan como objeto de estudio el *clima organizacional*, éste con mayor énfasis en el sector administrativo-empresarial y posicionándose cada vez más, en el campo educativo (nivel básico y superior). Se coincide con Mújica & Pérez (2008) cuando argumentan que, el clima organizacional se ha convertido en una de las áreas de estudio de mayor preeminencia en la esfera internacional y nacional, y se proyecta como una de las alternativas que arroja información multidimensional para comprender los fenómenos micro y macro de las organizaciones.

Con el afán de comprender los orígenes de las investigaciones en el tema, Reicher & Schnider (1990) y Denison (1996) precisan que el primer registro de investigación data de la década de los 30's por K. Lewin y R. Lippit (1938) a partir de la cual se describían los efectos de tres estilos de liderazgo en el comportamiento de los sujetos, bajo el supuesto de la intermediación de dos tipos polares de atmósferas grupales: la democrática y la autocrática.

También, Audirac, De León, Domínguez, López & Puerta (2003) coinciden en que, K. Lewin es el pionero en la realización de investigaciones donde se capitaliza la teoría de las relaciones humanas en contraparte de las posturas Tayloristas. Así también, declaran que fue en 1946 con la fundación del Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, EUA, (cuyo representante directo se le atribuye a Rensis Likert) que se comienza a realizar investigación sobre ciertos fenómenos que acontecían en las organizaciones, tales como, el clima organizacional, la comunicación, las líneas de liderazgo, la cultura organizacional, etcétera.

Por otra parte Brunet (1992:13) certifica que el concepto clima organizacional “es muy reciente ya que fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional, por Gellerma, en 1960”. Posición que Fernández (2004) expone al acotar que para la década de los 60's y 70's los estudios de clima organizacional ya habían sido legitimados *en la industria*, y la noción de clima se extiende a otro tipo de organizaciones como: *bancos, escuelas, hospitales, entre otros*.

Desde sus orígenes hasta la actualidad, podemos encontrar en la literatura (con frecuencia) que, al constructo clima organizacional se le confunde con otras denominaciones: *cultura organizacional*, *satisfacción en el trabajo* y *calidad de vida laboral*. También es claro la variada existencia de conceptos que lo asumen como sinónimo que, aunque parecidos semánticamente, existen ciertas diferencias en la composición de las variables que definen cada término: *atmósfera organizacional*, *ambiente organizacional*, *ambiente de trabajo*, *clima escolar*, *clima laboral*, *clima corporativo*, *clima psicológico* y *clima institucional*.

Finalmente, el énfasis de este trabajo (para cumplir con los fines que nos convoca el evento) es, argumentar a partir de la investigación documental, la heterogeneidad en las dimensiones y procedimientos metodológicos a los que se recurre para indagar sobre el fenómeno clima organizacional. Con la afirmación anterior es claro el rico valor que las organizaciones tienen como objeto de estudio, pues son un escenario natural donde convergen estructuras y procesos; razón por la que una gran cantidad de investigaciones focalizan sus estudios para entender y comprender lo que en ellas acontece.

Referentes teórico - conceptuales sobre el concepto clima organizacional como objeto de investigación

Parece haber consenso en admitir como teoría de mayor relevancia para la observación del clima en una organización el propuesto por Rensis Likert, cuyo objetivo es caracterizarlo a partir de cuatro sistemas: I autoritario explotador; II autoritario paternalista; III consultivo y IV de participación de grupo, ello a partir de indagar ocho dimensiones: *Métodos de mando, naturaleza de las fuerzas de motivación, naturaleza de los procesos de comunicación, naturaleza de los procesos de influencia y de interacción, toma decisiones, fijación de los objetivos o de las directrices, procesos de control y objetivos de resultados y perfeccionamiento* (Brunet, 1992). En la actualidad dicho modelo es vigente y seguido con bastante éxito en las organizaciones, pues se parte del hecho de que el clima del entorno se debe en mucho a los esquemas directivos y de liderazgo.

Diversas son las posturas que definen el factor clima organizacional, sólo para puntualizar se presentan las siguientes:

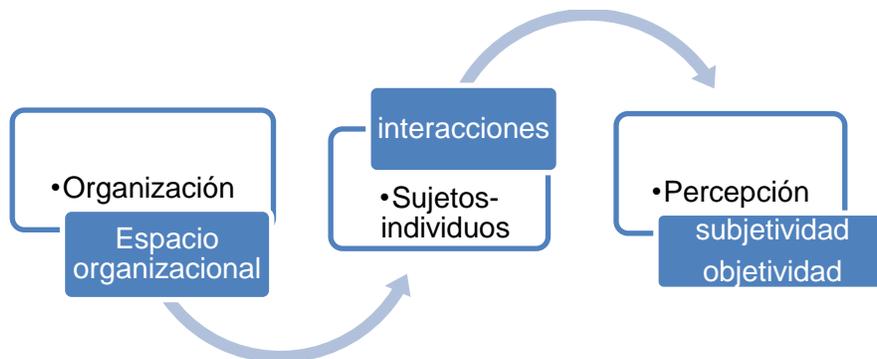
Forehand y Gilmer (1964), "es un conjunto de características que describen una organización, las cuales: a) distinguen a una organización de otras, b) son relativamente duraderas en el tiempo, c) influyen en la conducta de los individuos en las organizaciones" (Citado en Guillén, 2000: 166).

Tagiuri (1968), "el clima es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que: a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye en su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características del ambiente" (Idem).

Schvarstein (1998:11) lo define como un "conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Se conforma sobre la base de la satisfacción de las expectativas de los integrantes en cuanto a condiciones de trabajo y de seguridad, salario, relación entre vida laboral y vida privada, logros, reconocimientos, crecimiento y avance".

Finalmente una última postura es la que propone Rousseau (2001: 41), señalando que el “clima es básicamente, la descripción del entorno de trabajo por parte de quienes participan directamente en él”.

A partir de las definiciones antes expuestas, se advierte que los componentes esenciales -no únicos- sobre los que gira principalmente una investigación que pretenda estudiar el clima organizacional son: organización, sujetos-individuos y percepción.



Esquema No. 1. Componentes de análisis para investigar el factor clima organizacional

El estudio del clima de una organización, aboca de entrada al concepto *espacio organizacional*, “con el cual se significa la ubicación de las distintas actividades organizacionales y las distancias conductuales que existen entre los miembros, cuando llevan a cabo sus muchas tareas relacionadas con la organización” (Kathz & L. Kanh, 2004:75). Lo anterior asume que, al interior de las organizaciones coexisten y acontecen prácticas que son desarrolladas por sujetos con distintos niveles de funciones, estatus y dimensiones espaciales, por tanto, la forma de percibir a la organización siempre varía y se disemina en conductas diversas, de acuerdo a la posición que se ocupe en ellas. Generalmente, cuando se estudia el *espacio organizacional*, siempre o casi siempre se selecciona un componente, pese a toda la riqueza que se puede obtener si se abarcara (analizará o comprendiera) la organización en su conjunto.

Por otro lado, los *sujetos-individuos* son los actores sociales más representativos para lograr configurar a partir de sus posturas e interrelaciones un determinado clima de una organización. En ese sentido, Macedo (2012: 2) plantea que, “la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones. Las

organizaciones nacen cuando un grupo de personas se unen para que, mediante la cooperación puedan alcanzar objetivos en común”.

En ese marco organizacional, subyace el elemento *percepción*, misma que se define: “como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización” (Allport 1974; Cohen, 1973, en Vargas, 1994: 3).

Luego entonces el enfoque conceptual del clima se concibe y establece que la percepción es en suma, una sensación que es experimentada por un individuo de su entorno, cobra importancia cuando de conocer el ambiente de trabajo se trata. El siguiente esquema dibuja esa interrelación que existe entre el sujeto mismo con el entorno.



Esquema No. 2: La percepción y los elementos de una organización

Énfasis en los modelos y posturas metodológicas

Los modelos teórico-prácticos asumen como sustento de referencia, tres postulados que como parte de éstos identifican variables específicas para la medición del clima de una organización:

Las estructuras de las organizaciones. Kast & Rosenzweig (1987:245) en Cantón (2003:145) para quienes dicho concepto incluye los siguientes elementos:

- Patrón de obligaciones formales (organigrama y puestos de trabajo)
- Forma en que las actividades se asignan a los departamentos o personas (diferenciación)
- Forma en que se coordinan estas actividades o tareas (integración)
- Las políticas, procedimientos y controles formales que guían las actividades y relaciones de la gente en la organización (sistema administrativo).

Los procesos organizacionales: Estos refieren de acuerdo con Smith (2006) a las percepciones que los miembros de la organización tienen sobre la manera como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos influyen en el ambiente de trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional.

Los niveles de agregado, de estructura y del sistema. La organización puede ser abordada desde una postura sistémica, en tres niveles crecientes de complejidad: nivel agregado (elementos individuales, profesores); nivel de estructura (primer plano para la relación entre las personas); nivel de sistema (relaciones entre relaciones, funciones que desempeñan en el entorno) (Cantón, 2003: 3).

Lo anterior se enlaza con la postura que Brunet (1992) visualiza del clima organizacional “la percepción” que tienen los sujetos de una organización, respecto a las categorías: procesos y estructuras organizacionales (postura que es asumida para delimitar la construcción del instrumento que en este trabajo se propone). Por ende, el *clima organizacional* se entenderá como la percepción que tienen los empleados de una organización respecto a las características que la describen. El mismo autor señala que “la estructura define las propiedades físicas de una organización que existen sin tener en cuenta los componentes humanos del sistema” (p, 55).

Los modelos que con frecuencia se utilizan en la medición del clima de una organización, constituyen ejemplos tangibles de como incluyen variables tanto de estructura y proceso organizacional, sólo para efectos de ejemplificar, a continuación se presentan algunos con base en Fernández (2004) & Koys & Deccottis (1991).

Organizational Climate Descriptive Questionnaire (OCDQ). Halpin & Croft (1963)	Profile of a Organization (Likert, 1967)	Business and Organization Climate Index (BOCI) Payne & Mansfield (1973)	Las ocho escalas de Clima Organizacional Koy & Decottis, (1991)	Organizational Health Inventory for High Schools (OHI) Hoy & Feldmann (2003)	University-level environment questionnaire Chiang (2003) de original Dorman (1999)
1. Falta de compromiso (“disengagement”) - docentes	1. Método de mando	1. Distancia psicológica con los líderes	1.- Autonomía	1. Integridad institucional (Nivel institucional /problema instrumental)	1. Libertad de cátedra
2. Bloqueos, entorpecimiento, molestias, interrupciones en el trabajo (“Hindrance”)- docentes	2. Naturaleza de las fuerzas de motivación	2. Cuestionamiento de la autoridad	2.- Cohesión	2. Influencia del director (Nivel gerencial /problema instrumental)	2.- Interés por el aprendizaje del estudiante
3. Espíritu de cuerpo (“Espirit”)- docentes	3. Procesos de comunicación	3. Igualdad en el trato	3.- Confianza	3. Consideración y respeto (Nivel gerencial /problema expresivo)	3. Interés por la investigación y el estudio
4. Amistad, proximidad (“intimacy”) - docentes	4. Influencia e integración	4. Preocupación de la gerencia por la participación de los empleados	4.- Presión	4. Diseño de estructura: Orientación hacia la tarea y el desempeño (Nivel gerencial/ problema instrumental)	4. Empowerment
5. Distanciamiento (“aloofness”) - director	5. Toma de decisiones	5. Libertad de pensamiento	5.- Apoyo	5. Asignación de recursos (Nivel gerencial / problema instrumental)	5. Afiliación
6. Énfasis en la producción y en los resultados (“production emphasis”) - director	6. Fijación de los objetivos directrices	6. Control emocional	6.- Reconocimiento	6. Moral colectiva, espíritu de cuerpo (Nivel técnico / problema expresivo)	6. Consenso en la misión
7. Confianza (“thrust”) - director	7. Procesos de control	7. Orientación al futuro	7.- Equidad	7. Cohesión, integración,	7. Presión laboral

8. Consideración, respeto ("consideration") - director	8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento	8 .Orientación científico-técnica	8.-Innovación	compañerismo (Nivel técnico / problema expresivo) 8. Énfasis académico (Nivel técnico / problema expresivo.
9. Orientación intelectual				
10. Desafíos de trabajo				
11. Orientación a la tarea				
12. Laboriosidad				
13. Altruismo				
14. Sociabilidad				

Tabla No. 1 Instrumentos que evalúa el clima organizacional

Desde esta perspectiva, cuando una organización decide explorar el tema del clima organizacional, constituye una exigencia el cumplimiento de etapas específicas en el diseño de modelos o instrumentos que posibiliten la realización de diagnósticos y/o valoración del clima organizacional en empresas, industrias, dependencias gubernamentales, no gubernamentales y/o instituciones educativas. Pese a si se desea estudiar el clima organizacional en sus diferentes niveles, ya sea de forma integral, analizando la organización en su conjunto o concentrándose en un microclima. La ruta para la creación de modelos específicos marcan la siguiente pauta: 1. Asumir una postura teórica del constructo clima organizacional; 2. Nombrar y definir las categorías y/o dimensiones que se explorará el estudio de clima organizacional; 3. Definir la estrategia metodológica y enfoque del estudio; 4.- Diseñar el/los instrumentos; 5. Validación de instrumentos: prueba piloto o pretest; 6. Adaptaciones derivadas de la validación y 7. Aplicación

Sin embargo, no existe consenso unánime sobre las *dimensiones* que deben integrar al clima organizacional; pues la teoría demuestra que de un autor a otro, varían las posturas, y sólo en algunos casos se identifican dimensiones comunes. La medición del clima organizacional suele hacerse mediante instrumentos aplicados a trabajadores de una organización, por tanto, las evidencias demuestran que han sido los instrumentos cerrados (cuestionarios, escalas, entre otros) los que mayormente reflejan posturas cuantificables, y en menor medida de uso, las técnicas e instrumentos con enfoques cualitativo (grupos focales, observación, sociograma, bitácoras, cuadernos rotativos, entre otros).

A manera de conclusión

Sin mayores pretensiones que exponer un recuento de las formas en que se ha procedido a reflexionar y comprender el factor clima organizacional se concluye que, las organizaciones independientemente del tipo de servicio y sector, tiene sus propias características y propiedades, que afectan o condicionan un cierto clima organizacional que, repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la dinámica de trabajo. Algunas ideas puntuales (a manera de sugerencias) que desde nuestra visión deben considerarse para realizar investigación futura en este ámbito de estudio son:

- ***Por su importancia:***

- 1.- Los estudios del clima organizacional deben seguirse desarrollando pues, constituyen una estrategia que permite diagnosticar la posición que asumen sus integrantes, a la vez que determina cuáles son los factores que influyen en ellos. Vale recordar que el factor humano es el elemento más importante y sensible de una organización por ello debe considerarse importante captar sus opiniones y percepciones.
- 2.- Son relevantes en tanto que permiten generar estrategias para provocar mayor cohesión entre los integrantes de una organización.
- 3.- Destaca la autoeficacia de la organización

- ***Desde la metodología***

- 1.- Un estudio de clima organizacional debe considerar en principio, medir realmente las necesidades reales de la organización, así como a las características de los recursos humanos que la integran para garantizar óptimos resultados.
- 2.- Las metodologías deben tender por enfoques cualitativos, considerando insumos, tales como: observaciones, listas de cotejo, grupos focales, sociogramas, entre otros. La diversidad en el uso de técnicas, permitiría obtener una radiografía más integral de la organización.
- 3.- Cuando de proponer un modelo y/o instrumento de medición de clima organizacional se trate, deben respetarse los cánones conforme a una teoría consistente de clima: definición de lo que se va a caracterizar (dimensiones), diseño de los instrumentos, pilotaje, validación y finalmente la implementación.

Bibliografía

- Allport, F. (1974). El problema de la percepción. En Vargas, M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, vol. 4, núm. 8, pp. 47-53, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>.
- Audirac, C.; De León, E.; Domínguez, G.; López, G. & Puerta, N. (2003). ABC del desarrollo organizacional. México: Trillas.
- Brunet, L. (1992). El Clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Cohen, J. (1973). Sensación y percepción auditiva y de los sentidos menores. En Vargas, M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, vol. 4, núm. 8, pp. 47-53, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>.
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate?. A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), pp. 619-654. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/258997.pdf?acceptTC=true>
- Fernández, T. A. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 2, núm. 2. Recuperado de: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.pdf>
- Forehand, G & Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational Behavior. En Guillén Gestoso, C. (Coordinador) (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw-Hill.
- Kast, F. & Rosenzweig, J. (1981). Administración en las organizaciones. En: Cantón, M. (2003). La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesores*. Volumen 17, num. 002. Universidad de Zaragoza, España. Pp. 139-165. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=818923>
- Koys, D. & Decottis (1991). Unductive Measure of Psychological Climate. *Human Relations*, vol 44, No. 3. Pp. 265-285.
- Littwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Lewin, K. & Lippit, R. (1938). An experimental approach to the study of autocracy and democracy: a preliminary note". En Fernández, T. A. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 2, num 2. Recuperado en: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.pdf>

Reichers, A. & Schneider, B. (1990). "Climate and Culture: An Evolution of Constructs". En Schneider, B. Idem. *Organizational climate and culture*. En Fernández, T. A. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 2, num 2. Recuperado en: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.pdf>

Macedo, V. (2012). Diagnóstico de clima organizacional en el Centro de los Valles. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE). Vol. 8. Recuperado en: http://www.ride.org.mx/pdf/derechos_humanos_fundamentales/03_derechos_humanos_fundamentales.pdf

Mujica, M. & Pérez, I. (2008). Cuestionario sobre clima organizacional Universitario. Cualidades Psicométricas. Educare. Vol. 12, vol 1. Pp. 1-14. Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/41/40>

Rouseeau en L. Saute; R. Murp; J. Hurrell & Levi.(coord.).Factores psicosociales y de organización (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo OIT. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tom02/34.pdf>

Schvarstein, L. (1998). Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. México: Paidós.

Smith, H. (2006). Evaluación de los procesos organizacionales como estrategias de intervención para el cambio organizacional. Multiciencias, Vol. 6 (1). Universidad del Zulia Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90460106>