



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**





- Área Académica: Administración
- Materia: Diagnóstico y Planeación de Sistemas de Calidad
- Tema: Diagnóstico del Clima Organizacional
- Profesor(a): María Isabel Rivera López
- Periodo: Julio-Diciembre 2019.



Tema: Diagnóstico del Clima Organizacional

Resumen

Al estudiar el clima organizacional es necesario desarrollar diversos métodos de diagnóstico, utilizados actualmente en las organizaciones, esto permite hacer un análisis que demuestre la actitud hacia la organización por parte de los empleados, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo de la misma.

- **Palabras Clave:** Clima Organizacional, Diagnóstico



Tema: Organizational Climate Diagnostic

Abstract

When studying organizational climate, is necessary to develop sundry diagnostic methods, that are used in companies these days, this allows to do an analysis that shows the attitude to the organization by the employees, at the same time they work on developing the company.

Keywords: Organizational climate, diagnostic



Objetivo General

Describir los factores claves para la elaboración de un diagnóstico exitoso que aporte al cambio organizacional permitiendo el mejoramiento en la organización.



Objetivos Específicos

- Identificar los diferentes elementos que constituyen el concepto de clima organizacional.
- Analizar las variables que conforman el clima organizacional y la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.



Introducción

Diagnosticar el clima organizacional es determinar las dificultades que existen en la organización respecto a las relaciones interpersonales, las actitudes de los empleados, estructura, aspecto físico y cómo influyen en la productividad y en toda la organización. El clima organizacional se debe medir con una herramienta que permita resultados efectivos para proceder al cambio.



El Clima Organizacional

Es una serie de aspectos propios de la organización. El clima de una organización constituye la personalidad de esta.

Su origen está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo (Méndez, 2006, citado por García, 2009).



El clima organizacional es entendido habitualmente como un medio, en el se pone atención a variables y factores **internos** de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se encuentra inmersa.





A pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables, es a través de las percepciones que los individuos tienen de ella.



Las variables consideradas en el clima organizacional son:

- Variables del ambiente físico: espacio, ruido, contaminación, calor, instalaciones, maquinaria.
- Variables estructurales: tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección.
- Variables del ambiente social: compañerismo, conflicto entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- Variables personales: tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- Variables propias del comportamiento organizacional: Productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés.
- Variables de estilos de autoridad y liderazgo.





Cada organización debe pensar en un modelo que le permita contribuir con una propuesta de mejora del clima organizacional. Existe una gran cantidad de instrumentos destinados a evaluar el clima organizacional.





Una medida rápida para diagnosticar el clima laboral es por medio de:

- **las tasas de ausentismo**
- **rotación de personal**

Estos indicadores solo deben ser utilizados como una primera aproximación, como instrumentos que permiten identificar si el clima es deficiente.





Según García y Bedoya (1997, citado por García 2009), dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional;

- La primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores.
 - La segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores.
 - La tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello.
- 



Sudarsky (1977, citado por García, 2009), plantea las siguientes dimensiones del clima organizacional:

- **Conformidad**
- **Responsabilidad**
- **Normas de Excelencia**
- **Recompensa**
- **Claridad Organizacional**
- **Calor y Apoyo**
- **Seguridad, y Salario**



A pesar de la enorme complejidad de lo que conlleva el clima laboral, es posible hacer el diagnóstico a partir de:

Cuestionarios estandarizados

preguntando a los colaboradores su percepción respecto a todas las variables antes mencionadas.



Serra Fernández (s.f). La encuesta de clima laboral más que un cuestionario.

Métodos de Diagnóstico

Rodríguez (2006) hace referencia de dos modelos:

Likert ofrece instrumentos de medición del clima organizacional considerando las siguientes dimensiones:

Estilo de Autoridad, Esquemas motivacionales, comunicaciones, procesos de influencia, Procesos de toma de decisiones, Procesos de planificación, Procesos de control, Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

Otro cuestionario muy difundido es el de Litwin y Stringer , este mide seis dimensiones:

Estructura organizacional, Remuneraciones, Responsabilidad, Riesgos y toma de decisiones, Apoyo, Conflicto.



Procedimiento del diagnóstico de clima organizacional

Sin embargo es conveniente combinar los cuestionarios con:

- Entrevistas individuales
- Entrevistas grupales
- Seminarios de diagnóstico.





El diagnóstico del clima proporciona retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional, para tener una imagen acertada.



Referencias Bibliográficas

- Rodríguez, D. (2006). Diagnostico Organizacional, editorial alfaomega, México, 6ta edición.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnostico: Una aproximación Conceptual, núm. 42, pp.43-61, Universidad del Valle, Colombia, consultada en <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Serra, G. (s.f) La encuesta de clima laboral mas que un cuestionario. Consultado en <http://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/encuesta-de-clima-laboral/>

