Revista Interamericana de Psicología Ocupacional **Investigaciones y Análisis**
Volúmen 26, Número 1, 2007, ISSN 120-3800 Pág- 34-45

ALGUNAS PRECISIONES SOBRE EL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Martín Quevedo Bermúdez
Colombia

Resumen

Una de las maneras más conocidas de evidenciar el papel que juegan los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano en las organizaciones ha sido la medición del Clima Organizacional. Sin embargo, existe una gran vaguedad en la definición del concepto, que varía según el investigador que lo está evaluando. Ello genera gran polémica alrededor de lo que se supone éste mide y lo que se termina midiendo. En concreto, no se sabe si lo que se midió está en función de las opiniones personales del evaluado o de las verdaderas características que identifican la organización. En este artículo se revisan, mediante la técnica de evaluación conceptual de lo que representan el signo y el concepto, las definiciones que pueden estar unidas al concepto de Clima Organizacional, con la intención de disminuir la vaguedad conceptual a través de una crítica constructiva del concepto, buscando definirlo con mayor precisión.

Abstract

One of the most well-known ways to evidence the role that physical and social components play on the human behavior in the organizations has been the measurement of the organizational climate, however the concept is still vague. It´s meaning varies according to the researcher that evaluates it, generating a great polemic around what is supposed to be measured and what is really measured. In short, it is not known if what was measured depends on the surveyed employees' opinions or the organizational characteristics. In this article definitions potentially linked to the organizational climate are revised; however the main attempt is to diminish the conceptual uncertainty of "Organizational Climate" by the constructive criticism of the concept, in order to define its meaning more precisely.

Palabras claves: Clima Organizacional, vaguedad.
Key words: organizational climate, vaguenees

Tras el buen deseo de dar nombre a las ideas que representan un nuevo conocimiento apelamos al uso de términos que nos propone nuestra experiencia, sin agotar, en algunos casos, los recursos que el análisis filosófico de las expresiones lingüísticas, la lógica y la epistemología de los conceptos nos permiten y, más aún, sin identificar con precisión la aplicación que ellos tienen.

Actualmente, la definición de clima resulta un tanto ambigua en la medida en que dicho término es utilizado por diferentes profesiones, con un uso particularizado en cada una de ellas. De hecho, la ambigüedad puede llegar a ser una característica de cualquier símbolo, incluso en la física, química o matemática que pretenden ser muy precisas, sobre todo si tales símbolos son sacados de sus contextos.

"Toda ciencia construye un lenguaje artificial propio que contiene signos tomados del lenguaje ordinario, pero se caracteriza por otros signos y combinaciones de signos que se introducen junto con ideas peculiares de esa ciencia" (Bunge, 1969). Evidentemente, como lo menciona éste autor, cada ciencia crea su propio lenguaje científico artificial sin desconocer, empero, que nin-

Copyright©Cincel Ltda. 2008

gún sector de la ciencia puede prescindir del lenguaje ordinario o natural como parte de su proceso de construcción conceptual. Eso sí, validando su uso.

El determinar nuevos usos de los símbolos creados por cada ciencia no es un problema en sí. El lenguaje ordinario no puede seguir adelante sin construirse uno propio, artificial, que reactualice su avance. En cambio, importar términos de otros lenguajes u otras ciencias sin el debido proceso contribuye a que se vuelvan ambiguos y de interpretación subjetiva. Como lo menciona Bunge (1969), "A diferencia de los místicos y de los ocultistas, los científicos objetivizan sus ideas por medio de signos que pueden ser percibidos y entendidos por todo el que lo desee. Así facilitan su propio trabajo y lo presentan al control y usos públicos".

En 1969, Bunge muestra la lógica de los conceptos en dos partes: una, la sintaxis, que estudia básicamente la estructura y la semántica de los conceptos para la connotación de los mismos; otra, la epistemología, se ocupa de estudiar su función en el proceso del conocimiento. Aunque no es el interés de este artículo profundizar en el análisis de estos tópicos respecto al término *clima*, sí resulta importante mencionarlo por cuanto dicho término debió haber agotado el procedimiento que determinó su estructura innata para que se hiciera uso de él en la física, como primera ciencia que lo manejó.

Se espera que cada término que provee una ciencia, la connotación que tiene éste y su función dentro del proceso de conocimiento específico para el lenguaje que esa ciencia maneja, sean reconocidos conceptualmente dentro de la misma desde su estructura. Pero, ¿Qué ocurre si ese término es descontextualizado y puesto en otro campo de conocimiento particular? Puede ocurrir que se desfigure en sus características; si no en las sintácticas, por lo menos sí en las semánticas y epistemológicas dadas al término inicialmente.

De ahí que sea evidente que transportar el término *clima* desde la física hacia la Psicología Organizacional sin un debido proceso de análisis del concepto pudo haber afectado su precisión y aumentado también su vaguedad y, con ello, generar la polémica alrededor de su definición y uso. Por eso es importante tratar de hacer claridad acerca del concepto, lo cual es uno de los propósitos de este artículo, teniendo como referente, obviamente, lo establecido en física, de donde fue tomado.

Bunge (1969) explica que todo concepto tiene una intención o connotación y una extensión o dominio de aplicabilidad, la intención de un concepto *I (C)* es, pues, el conjunto de las propiedades y relaciones *Pi* subsumidas bajo el concepto, o que el concepto, por así decirlo, sintetiza:

$$I\ (C) = [\ P1, P2, \ldots , Pn\ ]$$

De otro lado tenemos la extensión "que es el conjunto de todos los objetos reales o irreales a los que puede aplicarse el concepto" (Bunge,1969).

La expresión $E\ (C) = df\ X/\ C\ (x)$ puede leerse así: la extensión de un concepto C equivale a la definición del conjunto de los objetos que satisfacen la condición $C(x)$. En otras palabras, cuando la física apropió el termino clima debió darle una connotación y un dominio de aplicabilidad.

Bunge (1969) ejemplifica estos aspectos así: si hacemos mención de la intención que tiene el concepto *vida*, ella comprendería el conjunto de propiedades que caracterizan a los seres vivos, es decir su metabolismo, la autorregulación, la adaptabilidad, la reproductibilidad; esto es, la connotación que para nosotros tendría el concepto.

De otro lado, la extensión de un concepto, por ejemplo *hombre*, estaría constituida por la población humana y el dominio de aplicabilidad estaría dado por el conjunto de todos los hombres pasados, presentes y futuros.

En resumen, este autor determina que "el significado de un concepto científico es contextual y, más exactamente, depende de la función que desempeña en una teoría. Sólo ésta podrá decidir cuál es la intención y cuál la referencia del concepto (en cambio, sólo la experiencia podrá decidir cuál es la extensión o dominio de validez del concepto), en particular podría ocurrir que el concepto, aunque dotado de un significado preciso, tenga una extensión vacía".

Teniendo como base los planteamientos hechos por Bunge, se pretende reconsiderar el uso que hasta ahora se le ha dado al término *clima* en el campo organizacional, en el cual ha sido entendido principalmente como percepciones compartidas que las personas tienen sobre su sitio de trabajo y su relación con otros. Pero antes, me parece importante presentar la connotación y aplicabilidad que tiene en física de donde, seguramente, se importó.

Los términos *clima* del latín c*lima* y del griego *Klimá*, y *atos* que significa pendiente o inclinación, se han usado para hacer referencia *"al conjunto de fenómenos meteorológicos y al estado medio de la atmósfera en un lugar geográfico específico, que combina las condiciones meteorológicas y las propiedades climáticas (intensidad de las radiaciones, composición química, viento, estado eléctrico, y otros) para caracterizarlo durante algún periodo"* (Riquer,1981).

La necesidad de estudiar y reconocer los fenómenos climáticos ha conducido a la creación de términos derivados del término básico *clima*, por ejemplo, *Climatización*, para referirse a un conjunto de operaciones tecnológicas que creen y mantengan determinadas condiciones artificiales de temperatura, humedad, velocidad y pureza del aire. Muchos otros términos han venido encontrando cierta aplicabilidad, referencia y designación, como entidades lingüísticas, con su respectivo correlato en la realidad, aunque es de aclarar que no se espera que todos los términos y conceptos refieran hechos de la realidad.

Para entender cómo ciertas ciencias se apoyan en términos que les permiten explicar o referenciar el conocimiento desarrollado, se presentan algunas de las definiciones propuestas en la Enciclopedia Larousse (Riquer, 1981) con respecto a lo que a clima se refiere:

Se ha dado en designar como concepto del término de *climatografía* a la descripción o estudio de los climas; de *climatología* a la ciencia de los climas y sus diversos elementos constituyentes (físicos, químicos, biológicos) con respecto a la influencia que pueden ejercer sobre un organismo; así, se conceptualiza a los *climatólogos* como especialistas en climatología. Existe, desde luego, la *climatopatología* como parte de la patología que estudia las manifestaciones que pueden tener el clima y sus variaciones en el organismo humano. Se supone que todos estos conceptos tienen un correlato con la realidad, una intención y una extensión. ¡Asunto por demostrar!

¿Será que quienes nos hemos dedicado a evaluar el clima en una organización nos hemos convertido en *climatólogos*, o estamos haciendo uso de la *climatopatología* sin darnos cuenta, para determinar como el clima negativo afecta a algunos de los miembros de una organización? ¿Quizás cuando se neutralizan las variables negativas del clima organizacional lo que hacemos es un proceso de *climatización* en la empresa? Todo esto sería posible si asumimos el uso de los términos definidos anteriormente y que han sido derivados del término clima, si la teoría lo explica.

Si hemos aceptado que el clima puede ser medido en una empresa, podríamos aceptar que de ese término pueden derivar otros que tengan aplicación también en ella y pensar que quienes lo medimos nos podemos denominar climatólogos organizacionales y que los aspectos negativos que se determinen en su diagnóstico por afectar

mayormente a personas sean diagnosticados como climatopatológicos. El uso de estos términos no resulta tan fácil de asimilar para el área Organizacional como decir que puede haber un clima reinante en la organización y que es posible de identificar por la percepción compartida que tienen las personas de su sitio de trabajo.

¿En qué momento el clima denota percepción de las personas? y ¿Por qué se ha dado en generalizar para este término esa clase de definición? ¿Qué razones lo sustentan? Estas son algunas de las preguntas que deben quedar planteadas como parte del proceso de definición del concepto de Clima Organizacional.

Valdría la pena ahondar un poco en el abordaje de la definición del concepto Clima en la Organización. Taguri, citado por Furnham (1977), en la década de los sesenta del siglo XX, ofrece varios sinónimos como atmósfera, condiciones, cultura y ecología, las cuales hacen hincapié en la esencia, en los aspectos fundamentales, perceptibles para sus miembros, de la organización como un organismo.

Posteriormente Forehand y Von Gilmer (1964), igualmente citados por Furnham (1977), ofrecen una definición que trasciende de la idea de que el espectador del clima es un miembro de la organización. El clima organizacional, para esos autores, es el conjunto de las características que describen una organización, eligiendo esas propiedades de definición para centrar el análisis de las características de la variación organizacional, que se puedan especificar, evaluar e incorporar en la investigación empírica.

Furnham (1997) también presenta un cuadro cronológico de las definiciones de clima, para destacar el grado de consenso que, sin embargo, se encuentra entre ellas. He aquí las más importantes:

Autor (es)	*Año*	*Definición*
Findlater y Marguilies	1969	Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales.
Campbell et al.	1970	Conjunto de actitudes y expectativas que perciben las características estéticas de la organización, el comportamiento y los resultados y las contingencias de resultados.
James y Jones	1974	Representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación; percepciones.
Schneider	1975	Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y a saber como comportarse.
James et al.	1978	Suma de percepciones de los miembros acerca de la organización.
Litwin y Stringer	1978	Proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.
Glick	1985	Clima Organizacional: un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto para las acciones de los individuos.

Como lo resalta Furnham es evidente el grado de consenso que se encuentra en la mayoría de definiciones respecto a las *percepcione*s. Lo que no resulta evidente es el proceso filosófico o epistemológico que se ha dado para fundamentar en cada caso las definiciones propuestas por los diferentes autores.

Las reglas de formación y transformación de una expresión no suelen aparecer formuladas explícitamente pero hay que hacerlo; de ello y de la lista de las reglas que determinen un conocimiento sustantivo para el campo en el que se usará debe hacerse un análisis y una formulación en algún sector del discurso, máxime si se trata

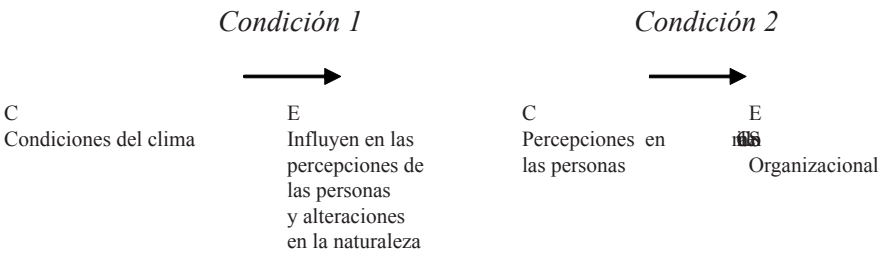
de una expresión que reviste una manera de medir y evaluar un contexto o una persona, no sea que resulte desvirtuándose el isomorfismo de la medición para las personas o cosas. Además, por que la primera regla que se debe cumplir en el diseño y/o construcción de una prueba es la definición del constructo a medir.

La vaguedad y confusión que genera la ambigüedad en el uso de los términos resulta ser una enfermedad conceptual, como dice Bunge (1969), en muchos casos es muy difícil de tratar aunque no imposible de curar. Como ya se mencionó, cada concepto debe tener una intención y una extensión. Por ende, si se llega a encontrar cierta vaguedad conceptual tendríamos una vaguedad intencional o una extensional.

A fin de empezar a reconocer en qué aspectos se podría estar afectando el término clima dentro de la Psicología Organizacional, con su enfermedad conceptual por así decirlo, se debe comenzar por identificar la vaguedad intencional o extensional de que adolece.

Por ejemplo, si al clima atmosférico se le atribuye el hecho de afectar la salud de los individuos por los cambios intempestivos que ocurren —es decir, que una persona pueda llegar a percibir que se afecta cada vez que el clima varía en condiciones extremas, por ejemplo de lluvia a sol y viceversa—, éste hecho se aceptaría de alguna manera por hacer parte de la connotación de clima, basados en las acepciones del término clima presentadas anteriormente, como la que dice *que los aspectos meteorológicos de un clima que llegan a ejercer influencia negativa sobre las personas y la naturaleza se denomina climatopatología***,** quedando inmerso en la *I (C)* Intención Conceptual de Clima. Es decir, se podría aceptar que las condiciones climáticas ejercen influencia sobre las personas y la naturaleza.

Lo que no cabría dentro de nuestro entendimiento por más que así estuviese conceptualizado, porque la experiencia no lo valida, es que las percepciones que lleguen a tener los individuos acerca de la influencia que el clima ejerce sobre ellos, modifiquen el clima en sí. En otras palabras, puede llegarse a establecer una relación, de tipo causal posiblemente, sobre lo que el clima llega a generar en el individuo a nivel perceptual, pero eso no implica que esa percepción genere un cambio sobre las condiciones climáticas o atmosféricas per se, como se entendería al decir que clima *son* las percepciones compartidas que tienen las personas (...), veamos:



Puesto de otra manera, si doy un paseo por una hermosa campiña y hace un día soleado pero fresco, muy estimulante, por demás, a mis sentidos, la conjugación de todos esos elementos climáticos especiales hace que la percepción en ese instante sea positiva. Pero que esa percepción, por positiva que sea, llegue a mantener esas condiciones atmosféricas o a mejorarlas aun más, sólo por que yo lo pienso, es algo que no tiene consideración. Mi forma de ver el mundo o percibirlo no llega a determinar para nada las condiciones del clima existente (según las connotaciones de clima at-

mosférico) pues resultan ser externas a mi; en otras palabras, la realidad puede ser una y la percepción otra.

Como se dijo antes, puedo sentirme influenciado por las condiciones del clima y puedo llegar a atribuir mi catarro a las fuertes lluvias (pudiendo ser esto real o no) y esto me puede generar una gran molestia, pero que yo esté molesto no va a hacer que deje de llover, ni que se mejoren las condiciones climáticas o atmosféricas pues, repito, son aspectos externos (variables independientes). Análogamente, el clima en la organización no puede ser evaluado simplemente en términos de la percepción que el individuo tiene de las condiciones reinantes en su empresa, sitio de trabajo, o puesto, si lo que se pretende al evaluar el clima es tomar correctivos de lo que ocurre verdaderamente en la empresa. De hecho, en algunas ocasiones percibimos como inapropiada una situación y, simultáneamente, quien está a nuestro lado la percibe de manera contraria. Que se llegue a lograr un consenso puede ser circunstancial y no necesariamente definitivo.

Las percepciones no pueden ser el mejor indicador, ni el determinante que modifique condiciones estructurales ya consolidadas en una empresa. Llegar a determinar esas percepciones lo único que identifica es lo que el individuo está reconociendo de su medio en un momento dado, siendo afectado por un sin número de variables como su estado de animo o de salud, sus preconceptos, prejuicios, emociones y demás, las cuales pueden variar de un día para otro o, incluso, de un momento a otro.

El conjunto de las percepciones serían la variable dependiente, que estaría influenciada por un salario, el cargo, la función que desempeña, el trato que recibe, el valor hacia las motivaciones extrínsecas, los horarios que debe manejar, el espacio en el que debe laborar y otras tantas que ejercen su influencia como estímulos externos, que deben ser medidos, por supuesto, en su valor real y no como son percibidos solamente.

Estos aspectos causan, sin duda, un efecto directo sobre el individuo, sin que sea la percepción la mejor o única medida que represente un indicador objetivo de las condiciones de infraestructura, procesos, normas legales vigentes, procedimientos, modos de interacción, sistemas de comunicación y de direccionamiento establecidos y, en fin, de todas aquellas condiciones y propiedades reales que definen verdaderamente a la organización.

En caso de que lo que determine las condiciones reales de un entorno (clima) sea la manera como se percibe, sería muy sencillo vender la idea de que todo es perfecto alrededor para que ese entorno se modificara. Ahora bien, si lo único que se busca al medir el clima organizacional es conocer la opinión acerca de lo que el individuo percibe respecto a la institución o a las personas que la componen, sin que importe indagar acerca del estado real de dicha organización, de si la concepción es objetiva o no y de si se ajusta a una realidad o no, entonces la connotación que se le está dando al clima organizacional sería apropiada, de acuerdo con definiciones dadas por distintos autores, como ya se presentó, pero en ese caso estaríamos ante un simple *estudio de percepción.*

En tales circunstancias y teniendo en cuenta que la definición es propiamente una correspondencia signo – signo, "es una operación puramente conceptual por la cual: (1) Se introduce formalmente un término en algún sistema de signos (como lenguaje de una teoría). Y (2) Se especifica en alguna medida la significación del término introducido; en la medida, exactamente, en que es *precisa* la significación de los términos definidos (Bunge, 1969).

Bunge (1969) llama al término introducido *definiendum*, es decir, lo que hay que definir y a la expresión que permite definirlo el *definiens* y pone el siguiente ejemplo:

Filogénesis: Evolución de la especie.
Definiendum = Filogénesis
Definiens = Evolución de la especie.

De manera análoga, para el concepto de clima organizacional tendríamos:

Definiendum= Clima Organizacional

Definiens = "Conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa" (Toro, 2000), tomando esta definición como una de las más recientes y que recoge la expresión de la mayoría de los autores, como se evidenció en el aparte citado de Furnham (1997) anteriormente.

La forma corriente de la definición es como sigue:

A = df B (A es igual a B, por definición)

Entonces:

Clima Organizacional=conjunto de percepciones...

No sería consistente hacer una comparación por analogía de la función intencional que el concepto tiene para la Psicología Organizacional y para la Física de donde se importó, tal como se representa en la figura 1, donde podemos encontrar espacios definidos que demarcan la exactitud de las propiedades que conforman la intención conceptual del término, diferenciándose en cada círculo concéntrico un nivel de exactitud que va desde lo más exacto In (C), hasta lo más vago Vi (C), para definir el concepto desde las dos ciencias que se comparan.

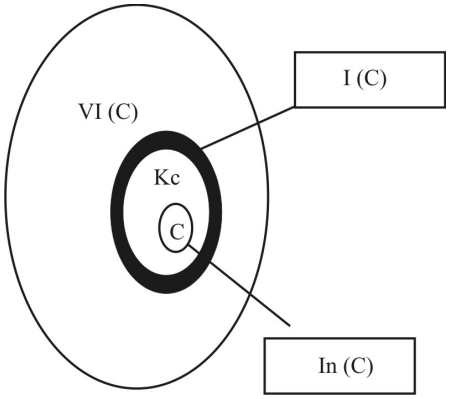
Así se va desarrollando en paralelo la intención conceptual de clima entre la física y la psicología organizacional, encontrándose posiciones antagónicas entre lo que se conceptualiza como clima atmosférico y clima organizacional, pues mientras las propiedades del concepto de clima atmosférico se enmarcan en la Intención Nuclear del concepto (como conjunto de propiedades atmosféricas, etc.), en el clima organizacional, su concepto (percepción que tiene las personas...), se enmarca en la zona más vaga de la intención del concepto, lo que quiere decir que sería, según su definición, inexacto.

La significancia de clima en la física no correspondería con lo que se está dando a entender en el campo organizacional. Por tanto, la transformación del término en el aspecto conceptual no es apropiada. Mientras que en uno de los campos se denota como condiciones, en el otro se da como percepciones. Es decir, se transcurre de lo que está dado por el contexto, a lo que se opina acerca de ese contexto.

Tal vez esta indeterminación de la significación haya sido el motivo de la gran dificultad para aceptar abiertamente las definiciones dadas hasta ahora, las cuales, aunque consensuadas con la mayoría de los investigadores, no son totalmente convincentes para los mismos como lo manifiestan algunas referencias así:

Existe una polémica bastante grande respecto a la definición que puede ser unida al concepto de clima organizacional. En efecto, el clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté, necesariamente, consciente del papel y de la existencia de los factores que lo componen; de esta forma, resulta difícil medir el clima, puesto que nunca se sabe muy bien si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización (Brunet, 1987).

Figura 1. *Análisis por analogía de la intención del concepto clima.*



FISICA	*ORGANIZACIONAL*
Intención Clima Atmosférico	*Intención Clima Organizacional*
Intención nuclear del concepto In(C): Conjunto de condiciones meteorológicas: humedad, temperatura, vientos, composición química, carga eléctrica... Subconjunto de propiedades conocidas Incluidas K (C): combinación de las diferentes propiedades atmosféricas. Intención conceptual I(C) Conjunto de propiedades conocidas y desconocidas que hacen parte del clima (regiones geográficas, ubicación latitudinal, altura..) Vaguedad intencional del concepto: Vi (C): estados de ánimo que ocasiona el clima en algunas personas, destrucción en la naturaleza, cambios abruptos o prolongados en el clima.	Intensión Nuclear del Concepto In(C) Conjunto de condiciones ambientales dentro de la organización: sistemas de comunicación y de dirección, salarios, infraestructura, procesos… Subconjunto de propiedades conocidas Incluidas K (C): combinación de las diferentes propiedades organizacionales. Intensión conceptual I(C) Conjunto de propiedades conocidas y desconocidas que hacen parte del clima (áreas, departamentos, funciones, sistemas de trabajo…) Vaguedad Intencional del concepto: Vi (C): percepción que tienen las personas acerca de la forma estructural, social y física de la empresa y que incide en su bienestar.

La intención nuclear del concepto *In (C)* está conformada por notas inequívocas sobre las propiedades del concepto. Por ejemplo, la intención del concepto "mamífero " debe tener a lo sumo 3 o 4 notas inequívocas, según lo definen los zoólogos.

La vaguedad intencional puede analizarse, según Bunge (1969), por medio de un conjunto *I(C)* (Intención del concepto) de propiedades, conocidas y desconocidas por el *C* (el concepto) y el subconjunto *K (C)* □ *I (C)*, de las propiedades que son conocidas y que están incluidas en la Intención de *C* (el concepto).

La vaguedad intencional del Concepto Vi (C) se definirá como la diferencia entre I(C) que es la intención que se le ha dado al concepto —es decir todas esas propiedades o características que se le han atribuido al concepto— y K (C) que es el subconjunto de esas propiedades conocidas que se encuentran incluidas y que determinan la intención de dicho concepto.

Vi (C) = df. I (C) - K (C)

Donde:
(*C)* = Concepto
I(C) = Intención conceptual que se le da al concepto.
Df. = Definición
Vi = Vaguedad intencional
K = Propiedades conocidas.

Es necesario disminuir la vaguedad del concepto, tal como lo manifiestan Guillen, Gala y Reyes (1999) cuando comentan que "el concepto de Clima Organizacional es un constructo que precisa ser clarificado, ya que constituye uno de los más confusos en la Psicología de las Organizaciones. De hecho existen en nuestro país pocos trabajos con rigor metodológico que lo especifiquen".

Además de las confusiones que genera su definición internamente al evaluar el Clima Organizacional, está la confusión que se genera con otros constructos como lo evidencia Toro (1998) al establecer distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura: "es importante establecer con claridad las distinciones y relaciones entre estos términos por varias razones importantes. Entre los gerentes y usuarios de los resultados del análisis de estas variables es frecuente la confusión, entre unos y otros conceptos".

Reconocer que de una determinada discusión depende, en última instancia, especificar la significación de un término no es para nada una discusión sin sentido, pues de ella puede depender toda la reorientación que se pueda hacer de un tema, disminuyendo la polémica alrededor del mismo al tratar de clarificar su transformación. Es obvio que una vía corriente de progreso conceptual es la importación de ideas y de conceptos desde su contexto original y tal vez esta haya sido la idea de quienes dieron uso inicialmente a un término propio de la física en el campo organizacional.

No obstante, plantea Bunge (1969): "a veces la vaguedad conceptual refleja una nebulosidad o indeterminación objetiva, no en el sentido de que los hechos sean confusos, pero si en el de que entre los géneros naturales hay a menudo formas de transición. Estas formas de transición impiden una demarcación tajante dando lugar a vaguedad conceptual".

No se espera que tratar de clarificar la transformación del término, su uso y aplicación en el contexto organizacional eche por la borda tantos años de investigación y el aporte que los procesos inmersos pueden haber llegado a lograr. Por el contrario, la intención es que se retome de manera más objetiva la connotación que de él se ha hecho y se reoriente, si es el caso a ámbitos mas específicos de aplicación. Por eso vale la pena evaluar también su extensión conceptual, en pro de un reconocimiento total de su posible indeterminación conceptual.

La vaguedad total de un concepto está dada por su vaguedad intencional más la vaguedad extensional, si se llega a dar esta última.

V (C) = [Vi (C), Ve (C)]

Esto permite definir el concepto de significación imprecisa. Por tanto, en aras de hacer el ejercicio completo, se tratará de determinar la vaguedad extensional para el caso de un concepto vago, es decir para el caso de un concepto que tiene una intención conceptual imprecisa.

Para determinar la vaguedad extensional podríamos comenzar por recordar que ella es una indeterminación de la extensión de un concepto y que la extensión del concepto C equivale, por definición, al conjunto de los objetos que satisfacen la condición C (x) o que tienen la propiedad C´, es decir todos estos objetos reales o irreales a los que puede aplicarse el concepto; en consecuencia, la vaguedad se dará cuando no sea claro hasta dónde llega la aplicación del concepto y toda la proporción de casos limítrofes medirán la vaguedad.

Si la extensión de un concepto es un conjunto finito en donde éste puede aplicarse, E (C) = df x / x C (x), se debe analizar en qué casos se está dando aplicación y si el concepto tiene una extensión suficientemente determinada, o sea casos en los que es aplicable de un modo suficientemente inequívoco, lo que nos obliga a reconocer el sistema en el cual está inserto el concep-

to en cuestión, pues los datos que permiten fijar la extensión del mismo no son relevantes más que en el contexto al que éste pertenece.

Haciendo uso de la definición que se acaba de dar, analizaremos los distintos casos de acomodación del término en el contexto organizacional.

C1X = éste primer símbolo representa la medición de todas las percepciones compartidas que las personas se forman del trabajo, luego el concepto se aplicaría sólo para estos casos

C1X = df P1x & p2x &... Ppx.

C2X = éste segundo símbolo representa la medición objetiva del conjunto de condiciones reales que estructuran la organización, luego el concepto se aplicaría sólo a estos casos.

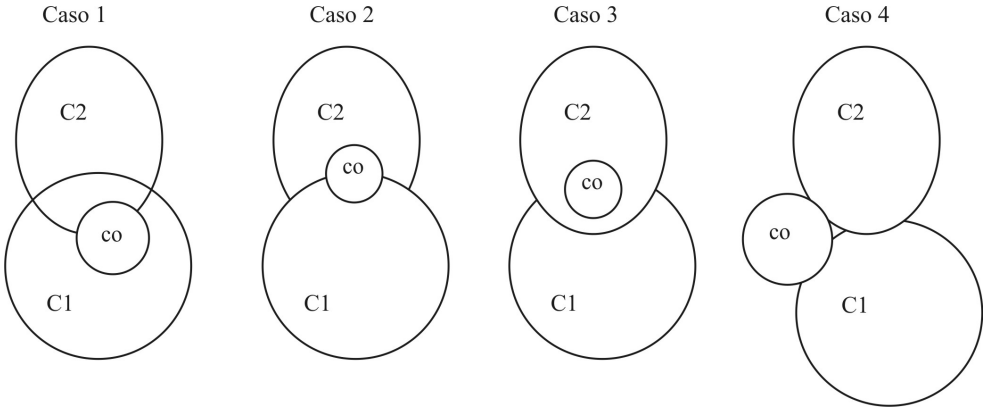
C2X = df C1x & C2x &... Ccx.

CoX = éste tercer símbolo representa el Clima organizacional de un contexto X

CoX = df C?x & C?x &... C? X.

Como se puede observar en la figura 2, los distintos casos de aplicación del concepto se acomodan desde la definición que se ha dado en el campo organizacional y la coherencia que ello puede lograr, como se interpreta después del gráfico.

Figura 2 *Diagrama de Euler–Venn para ejemplificar las relaciones de la aplicación del concepto Clima Organizacional (Co)*



Caso 1. La intención nuclear de Co (Clima organizacional) haría parte de la intención nuclear de C2 (mediciones objetivas), mientras que C1 (percepciones) tendría todas las notas inequívocas de Co y algunas propias; esto indicaría que el campo de aplicación del Clima Organizacional (Co) sería valido para las percepciones que comparten los individuos.

Caso 2. La intención nuclear de Co (Clima Organizacional) es parte de la intención nuclear de C2 (mediciones objetivas). C2 tiene, además, todas las notas inequívocas de Co y algunas propias, lo que indicaría que el campo de aplicación del Clima Organizacional (Co) sería valido para condiciones estructurales de la Organización.

Caso 3. La intención nuclear de *Co* (Clima Organizacional) contendría las intenciones nucleares *C1 y C2* (mediciones objetivas); esto indicaría que el campo de aplicación del Clima Organizacional *(Co)* sería valido para las condiciones estructurales y las percepciones compartidas de las personas, a la vez.

Caso 4. La intención nuclear de Co (Clima Organizacional) se solapa parcialmente con la intersección de las intenciones nu-

cleares de C1 (percepciones) y C2 (mediciones objetivas), pero sin que se cumpla para Co realmente ninguna de las propiedades de los dos conceptos. Indicaría esto que el campo de aplicación del concepto de Clima Organizacional (*Co*) no sería valido en ninguno de los conceptos establecidos para C1 y C2.

La reflexión que se podría hacer al respecto es que la aplicación más valida para el concepto de *clima* en el campo organizacional sería la del *caso 1*, si lo que se pretende hacer es un simple estudio de *percepción* o una encuesta de opinión acerca de lo que las personas piensan sobre su organización. Pero si lo que se busca es medir las condiciones reales en que puede estar una entidad, institución, organización o como se le quiera denominar, entonces la aplicación más apropiada al concepto sería el caso 2.

En la física se utilizan instrumentos objetivos, confiables para medir condiciones del ambiente atmosférico que hacen parte del clima por ejemplo la temperatura; se toma, en tal caso, un termómetro (instrumento estandarizado y, bajo ese precepto válido y confiable) y se determina la temperatura (medida en grados) reinante en el ambiente. Así también se esperaría que los instrumentos que se utilicen para medir los diferentes aspectos que conforman el clima organizacional fuesen menos atributivos, permitiendo diferenciar condiciones causales de las relacionales o meramente descriptivas, para lo cual podríamos comenzar por diferenciar cuándo se está hablando de un estudio de percepción que permite, a lo sumo, conocer el grado de aceptación o rechazo que manifiesta un individuo de acuerdo con sus creencias, juicios o formas de pensamiento y cuándo se están midiendo las variables estructurales de una organización para determinar correctivos propios de las condiciones evaluadas.

CONCLUSIONES

Las consideraciones hechas sobre la conceptualización y significado que se le ha dado al término *clima organizacional* bien valen la pena de ser atendidas en busca de su afinamiento, pues, igual que una especie muestra huellas de su evolución, los sistemas conceptuales deben denotar estadios de cambio distintos en su avance. Tal vez, en sus albores, el término pudo denotar cierto correlato con la realidad y manejar información del conocimiento común que pudiera definir en esos momentos su alcance. Pero en estos momentos se debe intentar superar esos niveles conceptuales inferiores, pues el conocimiento científico no se puede sellar con el primer acercamiento a una invención, sino que debe buscar estar siempre al tanto de las necesidades actuales, replantear, reformar, dar nuevas estructuras, de no hacerlo será incapaz de establecer contacto con su experiencia y por ende no podrá explicarla ni beneficiarse de ella.

Como se ha dado a entender durante el transcurso de este artículo, cuando se cría un concepto y éste se va tornando tolerablemente vago, es preferible aclararlo, es decir tratar de precisar la significación y aplicación que de él pueda hacerse. De no ser así —y siendo un término tan usado actualmente en los contextos organizacionales—, se podría terminar despreciando las ideas que subyacen tras él o, en el peor de los casos, propiciando la deformación del conocimiento científico que pueda generar, tomándose a la Ciencia como un conocimiento más del sentido común afinado.

Sería preferible, entonces, ajustar las evaluaciones actuales a simples estudios de percepción de las condiciones laborales, o de los sistemas de dirección, o de las relaciones personales o de la cultura de una entidad y, más bien, crear nuevos sistemas o técnicas de medición para explicar los distintos factores que interactúan para *producir* el clima y la manera como se sucede éste, involucrando para ello dimensiones más ajustadas y objetivas para medirlo, que la sola opinión de las personas.

Referencias

Brunet, L. (1987). *El Clima de trabajo en las Organizaciones. Definición, Diagnostico y consecuencias*. México: Trillas.

Bunge, M. (1969). *La Investigación Científica: su estrategia y su filosofía.* Barcelona: Ariel.

Furnham, A. (1997). *Psicología Organizacional; el comportamiento del individuo en las Organizaciones*. México: Oxford.

Guillen, C., Gala, F. & Reyes, M. (1999). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Mac Graw-Hill.

Toro, F. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción, y cultura organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 2* (17).

Toro, F. (2000). Clima organizacional, satisfacción del personal y percepción de la calidad del servicio por los clientes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 1* (19).

Riquer, M. (1981). *Nueva enciclopedia Larousse, tomo II*. Barcelona: Editorial Planeta.

Puede contactarse al autor en
martinqe@hotmail.com