

II. METODOLOGÍA

1. Sujetos

El estudio se realizó con una muestra elegida por disponibilidad de 690 sujetos empleados de 25 Organizaciones de diferentes tipos de Servicios y de Producción tanto Públicas como Privadas. Con ubicación en la localidad de Tampico Tamaulipas, Altamira Tamaulipas y en la Ciudad de Puebla.

2. Instrumentos

El instrumento fue desarrollado como parte del principal objetivo de esta investigación.

El Cuestionario de Diagnóstico de Calidad de Clima Organizacional inicialmente contaba con antecedentes de describir características personales y opiniones respecto a lo que empleados perciben de su lugar de trabajo (Cuautle, 1993; Álvarez, 2000). Dicho instrumento originalmente estaba compuesto por la escala de comunicación, escala de necesidades, escala de satisfacción laboral y diagnóstico de calidad de clima organizacional, y que a su vez contienen factores, estos son: objetivos, roles, integración, colaboración, liderazgo, innovación y cambio, condiciones de trabajo, motivación, administración de recursos humanos, comunicación, calidad y finalmente productividad y resultados.

Además, formado de 124 reactivos, mismos que son evaluados a partir de una escala tipo Likert que contiene cinco opciones para responder de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo.

3. Procedimiento

El desarrollo de este instrumento se llevó a cabo en tres etapas.

Primera etapa

El análisis cualitativo de los reactivos del instrumento fue creado con base en el análisis teórico del tema en estudio. De tal manera que el factor y reactivos agregados o eliminados fueran acorde tanto a los antecedentes como a la realidad actual del Clima Organizacional.

Las escalas y factores originales que conformaban un total de 124 reactivos se modificaron como resultado de eliminar la dimensión de integración con 5 ítems debido a que su análisis de confiabilidad resultaba en valores bajos respecto al alfa de Cronbach y que fueron realizados por el estudio de Álvarez (2000).

Por otra parte, se decidió agregar el factor de estrés y presiones quedando así conformado por un total de 14 reactivos. Lo anterior con antecedentes en cuestionarios y estudios recientes de correlación entre este factor y el Clima Organizacional. Así como algunos de los reactivos correspondientes a la escala S (Sociolaboral) utilizada por Álvarez (2000) y modificados para propósitos de diseño de esta investigación.

Posteriormente, se propone un nuevo concepto de Clima Organizacional a partir de conceptos elaborados por creadores de instrumentos y por autores que hablan del clima y dimensiones a lo largo de la historia (Ver Apéndice A).

Segunda etapa

El Cuestionario de Diagnóstico de Clima Organizacional quedó conformado por 134 reactivos, y dividido en los siguientes factores: comunicación, roles, liderazgo, calidad, recursos humanos, necesidades, productividad y resultados, innovación y

cambio, satisfacción, colaboración y estrés.

Se buscó aplicar el instrumento en diferentes organizaciones de tres localidades distintas, con diferentes giros u ocupaciones, en distintos niveles jerárquicos del personal y con diferente grado académico y profesional. La amplitud de la diversidad de la muestra fue con la finalidad de obtener resultados más satisfactorios para nuestra investigación.

Cabe resaltar que en las organizaciones que brindaron su apoyo, en la mayoría de los casos se contaba con una persona responsable, la cual tenía instrucciones para repartir los cuestionarios a los empleados disponibles y recuperarlos en poco tiempo. La confidencialidad y anonimato en los resultados se manejó con discreción, puesto que la misma naturaleza del estudio lo establece.

Así pues, se tuvo la oportunidad de contar en diferentes tiempos y por disponibilidad con 170 aplicaciones repartidas en 8 organizaciones: 45 en el Hospital de Traumatología y Ortopedia del IMSS Puebla, 22 del INAOEP en Puebla, 12 de Organización Cantú en Tampico, 25 de Purificadora Tancol en Tampico, 16 de una Imprenta en Tampico, 18 de una Sociedad de Inversión OPCION en Tampico, 16 de Agencia Aduanal Hinojosa en Altamira; y 16 de CANACINTRA Puebla.

Una vez recuperados los cuestionarios se procedió a la captura de datos en un paquete estadístico, donde como primer paso cada opción de respuesta se procedió a calificar de la siguiente manera.

Totalmente De Acuerdo = TDA = 5 puntos de calificación obtenida.

De Acuerdo = DA = 4 puntos de calificación obtenida.

Mas o Menos = MOM = 3 puntos de calificación obtenida.

En desacuerdo = ED = 2 puntos de calificación obtenida.

Totalmente En Desacuerdo = TED = 1 punto de calificación obtenida.

Se llevo a cabo el análisis cuantitativo de los reactivos donde se utilizo el índice de discriminación de cada uno de los ítems a partir de la prueba t. Dicha prueba es la razón de la diferencia entre las medias de la población de puntuaciones, y es explicada al analizar la manera en que las medidas de diferentes atributos varían conjuntamente (covarían). Por lo tanto utilizando $p \leq 0.05$ como valor de significancia suficiente para esta muestra se distinguieron los puntajes altos y bajos de la prueba, o sea los reactivos que discriminan.

Tercera Etapa

Se eligieron 110 reactivos que si discriminan en la prueba y de esta manera quedó conformado el cuestionario para una segunda aplicación.

A diferencia de la primera vez, fue necesario contar en diferentes tiempos con la disponibilidad de 270 aplicaciones de 7 diferentes tipos de organizaciones: 80 de GEO de Puebla, 20 de INTERCAM Casa de Cambio en Puebla, 38 de Royal Group de Altamira, 42 del Área Administrativa de UAT Facultad de Arquitectura en Tampico, 50 de una Embotelladora de Tampico, 20 de Uniformes de Tampico, 20 de Aduana de Tampico.

Posteriormente una vez recopilado este número de datos se procedió a la captura de los mismos en el mismo paquete estadístico, pero ahora con el fin de elaborar el análisis factorial para conseguir la validez de constructo del cuestionario.

Para que dichos factores pudieran extraerse adecuadamente fue necesario el conocimiento de ciertos significados en los procedimientos: la matriz de correlación que proporciona los valores eigen (valores propios), mismos que nos dan la varianza explicada por cada factor; la matriz de correlaciones entre variables y factores que es llamada la matriz de estructura de los factores; la matriz rotada donde se toman en

cuenta los valores reescalados (reescalad) que indican una mayor aproximación a la realidad; y por último, para la extracción de factores es necesario tomar una decisión basada en los valores eigen y el porcentaje de la varianza total explicada por los diferentes factores.

Cuarta etapa

De esta manera el tercer y último cuestionario compuesto ahora por 92 reactivos se sometió a una nueva prueba en distintos tiempos y por disponibilidad en la que fueron realizadas 250 aplicaciones finales, mismas que fueron nuevamente repartidas en 10 organizaciones diferentes: 45 de una Constructora de Tampico, 28 de una Organización de Gobierno en Puebla, 10 de Azul de México en Puebla, 33 de una Industria de Acero en Altamira, 21 de una Clínica Particular en Tampico, 16 de una Consultoría de Puebla, 46 de una cadena de Supermercados de Tampico, 18 de una Agencia Aduanal Naviera en Altamira, 15 de Grupo Indigo de Puebla y 18 de una Consultoría en Puebla.

Una vez que fueron recuperados los cuestionarios se sometió a la captura de datos para someterlos a un análisis de los factores en forma definitiva y basada en los mismos procedimientos del anterior para que resultaran con una extracción adecuada.

También se procedió a la elaboración de la confiabilidad a partir del análisis del alfa de Cronbach, tanto para los puntajes totales de la prueba, como para cada uno de los reactivos.

Finalmente se procedió a la elaboración de las normas para el puntaje total de la prueba y para cada factor, mismas que fueron elaboradas para poder interpretar los puntajes netos de la prueba a través de la determinación de los percentiles y estatinas correspondientes.

Finalmente, se elaboró el manual tomando como base el MMPI 2 de personalidad.

