

IV. DISCUSIÓN

A partir del análisis teórico del concepto de clima organizacional se puede deducir y considerar actualmente al concepto de clima organizacional muy parecido a los antecedentes ya estudiados a lo largo de esta investigación.

Cabrera (1989) señala a la percepción como parte de la conducta individual que se lleva a cabo para conseguir información acerca de lo que le rodea, y esto le permite obtener al sujeto un concepto respecto a su realidad. Así pues, remontarse a los descubrimientos de este concepto y de cada uno de los instrumentos validados y compuestos por diferentes dimensiones, proporcionaron una base sólida y firme que ayudó a revisar y descartar los reactivos que no resultaban efectivos, así como todo lo que anteriormente se sabía y no se sabía sobre el clima en las organizaciones.

Cabe señalar que la mayoría de las toma de decisiones se basó en lo convencional y que coincide con la mayoría de los expertos en investigación social y creadores de test o pruebas psicológicas. Según Rosental y Rosnow (citado por Andujar y Martínez – Lugo, 1996) la mayoría de los tamaños de las muestras en la investigación es lo que finalmente determinan los criterios que intervienen en la precisión de las estimaciones de los datos obtenidos en una investigación. De esta manera, se puede asegurar que la muestra que se utilizó durante la investigación, así como las etapas en que fueron divididas los grupos de sujetos que se eligieron por disposición fue la correcta para tal efecto. Es decir, las 25 organizaciones pertenecientes a diferentes giros de servicios y producción tanto pública como privada redundaron en una muestra bastante heterogénea para que los resultados fueran más favorables.

Por otra parte, en lo que respecta a las implicaciones de discriminación de los reactivos desecharon la posibilidad de una mayor presencia del factor que se había

propuesto agregar, o sea que el término estrés y presiones, a pesar de que se justifica su gran importancia de estudio, según Álvarez (2000), debido a la alta presencia que este tiene en la vida laboral recientemente y que además repercute en sobre manera a la población trabajadora, para este estudio se refutó como un elemento no tan necesario en las percepciones de la población hacia su ambiente de trabajo.

También de los factores originales se encontraron más discriminativos el liderazgo y productividad, la comunicación, los roles y objetivos, la satisfacción, y en un menor grado la innovación, calidad, recursos humanos, y demás que eran parte del cuestionario anterior.

En lo que atañe a la validez de la prueba por su consistencia interna fue necesario realizar el análisis factorial en una rotación de matriz oblicua bajo el programa estadístico y también distribuirlo en dos etapas con diferente grupo de sujetos y con modificaciones hacia el cuestionario. Resultaron favorables los pesos factoriales y los valores eigen (valores propios) para el factor inicial con una diferencia marcada de 25.011; y a pesar de que en primera instancia este factor llamado productividad y resultados en su mayoría fue determinado y elegido por la relación de los reactivos con el anterior, no tuvo mayores modificaciones excepto porque había que nombrarlo de otra manera para expresarlo en términos más acordes con la realidad, por lo que se propuso llamarle influencia y efectividad. En este sentido Sasierra, (citado por Andujar y Martínez – Lugo, 1996) apunta a que entre más esté alejado el factor número uno del resto, mayor será la evidencia de unidimensionalidad en la prueba. Los demás factores puntuaron por arriba de dos y en conjunto explican el 50% de la varianza total.

Prueba de lo anterior al segundo factor que pasó de Comunicación a llamarse Cohesión obtuvo un valor eigen (valor propio) de 4.867. El tercero originalmente expresado como Colaboración se decide nombrarlo como Contribución y obtuvo un

valor propio de 3.97. Por último, el factor llamado anteriormente Necesidades y Motivación se decidió conocerlo bajo el mismo nombre puesto que la mayoría de los reactivos coincidió con los antecedentes previos. Se tomó la decisión de eliminar un último factor que pudo haberse integrado como estrés y presiones; sin embargo, solo con 4 reactivos y con valores eigen bajos no era conveniente sumarlo con el resto.

De esta manera, como señala Cabrera (1989) la calidad de un cuestionario dependerá del número de dimensiones que tenga, no hay estimación exacta, pero ayuda a ver la organización como una microsociedad que asigna el comportamiento de los individuos bajo la influencia de varios estímulos. En este caso 4 factores resultan favorables para el DCCO validado.

La nueva propuesta de llamar al primer factor como influencia resulta acorde con antecedentes importantes de estudios en el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Según esto, la influencia implica tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo como las tareas y cantidad de trabajo a realizar. Por lo tanto, se afirma que en la organización es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Además, una extensa serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades psicosomáticas, estrés y bajas por enfermedad, entre otras. Lo anterior es importante recalcar en términos de que podría significar que la poca presencia de los reactivos correspondientes al factor propuesto como estrés y presiones hayan sido eliminados como producto de lo trascendente que fue la percepción de los sujetos hacia lo que denominamos influencia.

Así también, resultó adecuado denominar la efectividad y que actualmente se refleja en muchas investigaciones y en la percepción de las personas, tales como Stephen Covey (1996), quien sustenta en sus investigaciones sobre los hábitos de la

efectividad personal y organizacional como resultado del conocimiento de los sujetos, el qué hacer y por qué; la capacidad, responde al cómo hacer, y el deseo que responde a querer hacer.

El segundo factor llamado adecuadamente Cohesión es manifestado actualmente en las empresas al igual manera que despertó interés desde los años 50, analizándose, en una primera aproximación, las relaciones existentes entre la cohesión y variables de resultado tales como la satisfacción, la productividad o el éxito. La investigación en nuestros días ha llegado a ser más específica, explorando la conexión entre la cohesión y los procesos sociales (Cabrera, 1989).

Para el factor nombrado Contribución existen un gran número de estudios que se podría mencionar y que están correlacionados con los trabajadores que ejercen una alta contribución en sus trabajos y que se desempeñan adecuadamente en sus tareas, de tal manera que lo anterior redundará en el éxito de las grandes empresas.

En la motivación es bien sabido también, que en muchas investigaciones suele ser común que se deposite sobre la motivación empresarial la responsabilidad de encontrar nuevas formas de rendimiento en los trabajadores. A partir de que la aplicación de políticas en la empresa con motivación a los trabajadores y capacitación, la percepción de los trabajadores consideran a la motivación como una influencia en la organización para competir en sus labores y estar más satisfechos (Ortegón, 1994).

Por otro lado, el análisis de confiabilidad resultó altamente positivo tanto para sus puntajes totales como para los de cada factor. Es claro que indica confiabilidad en cuanto a que puede medir diferente a sujetos diferentes y en por lo menos dos regiones distintas del país. Así también se puede agregar que es una prueba consistente a través del tiempo, puesto que fueron aplicadas en periodos de modificaciones que duraron un total de ocho meses de trabajo. Es precisa, puesto que los resultados en ambos análisis

factoriales fueron casi los mismos, sólo que el último fue más óptimo para la investigación. Así también, es objetiva puesto que tiene una dirección constante y sin muchas modificaciones durante su desarrollo.

Por lo que se refiere a los efectos de la elaboración de las normas, proporcionaron a partir de los datos estadísticos un marco de referencia del sujeto para interpretar sus puntajes que fueran acorde con sus diferentes percepciones. Se consideran indispensables para poblaciones relevantes, como en este estudio, de acuerdo a Nunnally y Bernstein (1995). Cabe señalar que además se deja ver claramente normas que se comprueba y que se reflejan para la región (quizá ciudad).

Para la construcción del manual, al recurrir a antecedentes en otros manuales ya a la venta se consideró al MMPI -2, a pesar de ser una prueba de personalidad pero bastante completa en cuanto a su explicación. Resulta comprensible y posee los elementos necesarios para que el usuario del manual, además de tener conocimientos previos en el ámbito laboral, puedan hacer de este instrumento un diagnóstico válido y confiable.

En cuanto a las limitaciones, cabe mencionar que a pesar de tener un número establecido como objetivo de muestra y con las respectivas visitas realizadas a las empresas, se consideró la disponibilidad con la que se contaba de los sujetos en el momento requerido para la aplicación del cuestionario. Otra limitación se encontró cuando la mayoría de las organizaciones se mostraba nuevamente dispuesta solo con cierto porcentaje del total de sus empleados y miembros de la organización. Además, la mayoría de los casos en las tres etapas de aplicación a las diferentes 25 organizaciones se contó con un supervisor, el cual era encargado de recopilar los cuestionarios llenados por los empleados; aquí se cayó en una falta de mayor observación directa con el trabajador hacia la actitud y tiempo en el que contestaba la prueba; la mayoría de las

veces los cuestionarios eran recuperados a destiempo de la fecha establecida con la organización. Para tal efecto, es bien señalado por Denison (1991) que un hecho de cierta realidad cultural en las empresas es encerrarse en el marco de límites formales. Esta cultura organizacional refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y disposiciones de una comunidad en sus labores.

En general se puede sugerir con base en los resultados satisfactoriamente obtenidos, una mayor muestra principalmente requerida en una región que cuente con una población más heterogénea. Es decir, que a pesar de que este test ya resulta con una validez bastante considerable, podría llevarse a cabo una nueva validación en mucha mayor escala que pueda estar presente en otras regiones del país y para toda la población mexicana. Así también, se podría continuar desarrollando y considerando nuevos estudios que correlacionen al clima organizacional con los factores obtenidos hasta ahora en la prueba.

Muchas de las veces la mayor parte de los test comerciales resultan de un gran apoyo económico y social, se requiere de un gran tiempo y esfuerzo, así como la dedicación a cada una de las variables que podrían influir en cada uno de los procedimientos para someter la validez de la prueba.

Finalmente, con esta investigación el Cuestionario de Diagnóstico de Clima Organizacional adquiere cuatro factores que reflejan la percepción de los empleados respecto a ciertos elementos ya descritos. Por lo tanto, se asume la responsabilidad a quienes vayan a administrar la prueba y la interpretación de los resultados, también decidir en el que mejor le parezca invertir. Se espera que este esfuerzo transformado pueda servir para expresar un panorama amplio sobre la percepción de los empleados respecto a los elementos que se reflejan en la organización a la que pertenece, y que además repercutirán en su comportamiento; donde se esperaría bajo su contexto laboral

un beneficio individual y social.