

Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México

Alejandra García-Saisó¹, Patricia Ortega-Andeane & Isabel Reyes-Lagunes
Universidad Nacional Autónoma de México.

Resumen

El propósito de este estudio fue generar un instrumento que permita medir el clima social organizacional en el entorno mexicano de manera confiable y válida. Para lo cual, se adaptó la Escala de Clima Social Organizacional (WES) versión en español (Moos, 2008), conformada por 90 reactivos con 6 opciones de respuesta; para realizar su validación psicométrica se aplicó a 490 trabajadores mexicanos, de entre 18 y 66 años de edad, 261 mujeres y 229 hombres con diferentes grados de escolaridad. Se llevaron a cabo análisis para conocer el poder discriminativo de los reactivos; la confiabilidad y la estructura factorial válida para la población laboral nacional. La escala final estuvo constituida por 18 reactivos, organizados en tres factores y un indicador: Clima laboral, Aspectos físicos, Normatividad organizacional y el indicador Cambio.

Palabras clave: Clima social organizacional, Ambientes laborales, Relevancia cultural, Validación psicométrica, Organizaciones públicas y privadas.

Adaptation and Psychometric Validation of the Moos' Work Environmental Scale (Wes) in Mexico

Abstract

The objective of this research was to generate a standardized that assessed organization social climate in Mexican population. Was used The Work Environmental Scale, Spanish version (Moos, 2008), to be adapted. The scale include 90 items, with six options for answers. The scale was applied to 490 Mexican employees in order to obtain its psychometrical validation. The distribution was as follow: age between 18 and 66; 261 women and 229 men; diverse school levels. A proper analysis took place in order to learn about the ítems discriminative power, reliability and valid factorial structure for the Mexican worker population. The final scale was conformed by 18 items organized by three factors and one indicator as follow: 1) work environment, 2) physical aspects of the work place, 3) organization rules and regulations and 4) the change indicator.

KeyWords: Organizational Social Environment, Work Place Context and Environment, Cultural Relevance, Psychometrical Validation and Private and Public Organizations.

Original recibido / Original received: 18/01/2014 Aceptado / Accepted: 13/02/2014

¹ Teléfonos: 044-55- 34704019, 5601- 1812. Correo electrónico: agsaiso3@gmail.com

Las organizaciones son sistemas sociales en los que las personas establecen relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo durante, al menos, ocho horas consecutivas. Por lo que, se puede considerar que las personas pasan gran parte de su tiempo de vigilia en las organizaciones y dependen de ellas para vivir.

Así, el sistema social que se establece en una organización pudiera estudiarse en términos de grupos, de personas enlazadas por el constante intercambio de recursos con base en ciertas perspectivas, así como, el logro de expectativas personales y organizacionales (Chiavenato, 2001).

Actualmente existen diversos conceptos de clima: organizacional, laboral y social que, en términos generales, pueden referirse a lo mismo, pues son constructos que se integran de diversas variables como: actitudes, valores, prácticas, percepciones que caracterizan a los miembros de determinada organización (Ashkanas & Jackson, 2001 en Gil & Alcover de la Hera, 2003).

El clima organizacional permite conocer, cuáles son las percepciones que tienen las personas acerca de las características que conforman a la organización; es decir, qué perciben los empleados del ambiente y, en general, del entorno laboral en relación con la estructura (normas, tareas, niveles jerárquicos) y con los procesos organizacionales (estilos de dirección, comunicación, solución de conflictos) (Rodríguez, Díaz, Fuentes & Martín, 2004).

Como señala Furrman (2001), el clima refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros, de manera que, conocer el clima organizacional nos permitirá detectar y evaluar las fuentes de conflicto o insatisfacción de los empleados, que contribuyen, al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización; para así, iniciar y sostener un cambio que indique los elementos específicos sobre los cuales hay que dirigir las acciones y seguir el desarrollo de la organización para prevenir los problemas que pudieran surgir. Conocer las variables que conforman al clima permite, a los administradores y directivos, aprovechar estas fuerzas para el logro de las metas organizacionales.

Mullins (1989 en Furrman, 2001) sostiene que, un clima organizacional sano o positivo contiene los siguientes rasgos característicos: Integración de objetivos organizacionales y personales; estructura flexible con una red de autoridad; control y comunicaciones con autonomía para cada uno de los miembros; estilos de liderazgo adecuados para las variadas situaciones de trabajo; confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización y, reconocimiento de los atributos individuales.

Diversos autores, desde diferentes enfoques, han mencionado las características que forman parte del clima de trabajo. Por ejemplo, Moos, Insel y Humphrey en 1974 denominan al clima de la organización como el ambiente social, ubicando las relaciones interpersonales, las percepciones y el ambiente físico, como las características físicas de la arquitectura y el diseño, todas vinculadas formando al clima social organizacional.

Brunet (1992) lo considera, un conjunto de características de la organización que pueden influir en el trabajo que se realiza. Este autor menciona que la situación de trabajo implica una serie de factores específicos del individuo,

como aptitudes, características físicas y psicológicas, también contiene entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias.

Para Guedez (1998 en Chiang, Núñez & Salazar, 2007), el clima organizacional es una característica del ambiente laboral, percibida directa o indirectamente por los miembros de la institución, éste condiciona el comportamiento de las personas dentro de la misma, y puede determinar el arraigo y permanencia de las personas dentro de las organizaciones.

El clima organizacional permite conocer, cuáles son las percepciones que tienen las personas acerca de las distintas características que conforman a la organización; es decir, qué perciben los empleados respecto al ambiente y, en general, al entorno laboral en relación con la estructura (normas, tareas, niveles jerárquicos) y con los procesos organizacionales (estilos de dirección, comunicación, solución de conflictos) (Rodríguez et al., 2004).

Según Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), el clima organizacional influye en el comportamiento de sus integrantes, actúa como un marco de análisis a partir del cual los empleados interpretan las exigencias de su empresa y los comportamientos que deberán adoptar. Es el sentido que las personas otorgan a los patrones de experiencias y de conductas que llevan a cabo, o de terceras personas presentes en la situación laboral.

El clima organizacional es un componente multidimensional que, a su vez, puede descomponerse en diversos elementos como estructura, tamaño de la organización, estilo de liderazgo, entre otros (Quintero, Africano & Farías, 2008).

Muñoz, Coll, Torrent y Linares (2006) lo describen como, el conjunto de características que distinguen a una organización, el cual es relativamente estable en el tiempo e influye en el comportamiento de sus integrantes. Al parecer, es visto como una característica colectiva, creada a partir de interacciones personales, relacionada, también, con la satisfacción y la productividad de sus integrantes.

Podemos encontrar, entre los elementos básicos del constructo de clima laboral u organizacional, al conjunto de atributos del ambiente de trabajo, aludiendo a procesos perceptivos y subjetivos de los miembros de las organizaciones socialmente compartidos. Se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, una realidad subjetivada, es decir, filtrada por las experiencias, conocimientos, valores, mitos y creencias del individuo (Peiró & Prieto, 1996).

Así, el clima organizacional toma diferentes formas, incluso, dentro de una misma organización se pueden observar diferentes climas, cada uno formado por distintos factores. Para su análisis o medición se han observado algunos factores coincidentes como: nivel de autonomía de los trabajadores, grado de estructuración e imposición de obligaciones, tipo de recompensas, consideración o agradecimiento y, apoyo brindado a trabajadores por parte de los superiores.

Como se mostrará más adelante, se han construido diferentes instrumentos para medir el clima organizacional tomando en cuenta distintas dimensiones. En la siguiente tabla se pueden ver, en orden cronológico, algunos de los trabajos más relevantes en donde se incluye el instrumento de Moos e Insel (1974 en Moos et al., 1974) interés del presente artículo.

Tabla 1

Autor/Instrumentos de medición, Dimensiones y número de reactivos. (Fuente: Elaboración propia).

Autor / Año	Medición: Dimensiones y Reactivos.
Halpin y Crofts / 1963	Clima Escolar, seis dimensiones, 1. Cohesión, 2. Compromiso, 3. Relaciones Sociales, 4. Apertura de espíritu, 5. Consideración, 6. Nivel Afectivo con la dirección, 64 reactivos.
Likert / 1967	Perfil de Características Organizacionales, ocho dimensiones, 1. Métodos de mando, 2. Naturaleza de la motivación, 3. Naturaleza de los procesos de comunicación, 4. Naturaleza de los procesos de influencia e interacción, 5. Toma de decisiones, 6. Fijación de objetivos, 7. Procesos de control, 8. Objetivos-resultados, perfeccionismo, 51 reactivos.
Litwin y Stringer / 1968	Adaptación del instrumento de Likert (Perfil de Características Organizacionales), siete dimensiones, 1. Estructura, 2. Responsabilidad, 3. Recompensa, 4. Riesgo, 5. Apoyo, 6. Normas, 7. Conflicto, 18 reactivos.
Schneider y Bartlett / 1968	Percepción del clima en las organizaciones de seguros, seis dimensiones, 1. Apoyo de la dirección, 2. Interés por los empleados, 3. Conflicto, 4. Independencia de agentes, 5. Satisfacción, 6. Estructura organizacional, 80 reactivos.
Bowers y Taylor / 1970	Encuesta Organizacional, cinco dimensiones, 1. Apertura a cambios tecnológicos, 2. Recursos Humanos, 3. Comunicación, 4. Motivación, 5. Toma de decisiones.
Newman / 1977	PWE (Perceived Work Environment), 11 dimensiones, 1. Estilo de supervisión, 2. Características de la tarea, 3. Recompensa de las relaciones, 4. Relaciones con compañeros de trabajo, 5. Motivación, 6. Equipo y arreglo de la gente, 7. Competencias de los empleados, 8. Política de toma de decisiones, 9. Espacio de trabajo, 10. Presión para producir, 11. Importancia y responsabilidad.
Crane / 1981	Encuesta para empresas escolares, cinco dimensiones, 1. Cohesión, 2. Autonomía, 3. Consideración, 4. Estructura organizacional, 5. Orientación a fines, 36 reactivos.
Brunet / 1994	Escala de clima de Brunet, cuatro dimensiones, 1. Autonomía, 2. Consideración, 3. Estructura, 4. Recompensa.
Toro / 1998	ECO IV, diez dimensiones, 1. Trato interpersonal, 2. Apoyo del jefe, 3. Sentido de pertenencia, 4. Retribución, 5. Disponibilidad de recursos, 6. Estabilidad, 7. Claridad organizacional, 8. Coherencia, 9. Trabajo en equipo, 63 reactivos.
Patterson, Shackleton, Dawson, Lawthon, Maitlis y Col. / 2005	Escala de clima de Patterson, Shackleton, Dawson, Lawthon, Maitlis y Col., cuatro dimensiones, 1. Relaciones humanas, 2. Proceso interno, 3. Meta racional, 4. Sistemas abiertos.
Moos et al., / 1974-2008	Work Environment Scale (WES) diez dimensiones, 1. Implicación, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Autonomía, 5. Organización, 6. Presión, 7. Claridad, 8. Control, 9. Innovación y 10. Confort, 90 reactivos.

Las escalas contenidas en la tabla anterior se encuentran organizadas en distintas dimensiones que, aparentemente, son relevantes para la cultura en la que fueron creadas o al clima que se quería medir como, por ejemplo, el clima escolar. Entre las actualizadas, de más reciente creación o bien, más utilizadas en el entorno laboral y de investigación nacional, se encuentran la Escala ECO IV (Toro, 2008) y la escala Work Environment Scale (WES). La primera creada en el idioma español, en Colombia y, la segunda, que cuenta con una versión en español autorizada por los autores, ambas con índices de confiabilidad aceptables; sin embargo, requerirían de adaptación al lenguaje laboral nacional.

La escala WES de Moos desarrollada, inicialmente en 1974, por Moos e Insel, mide el clima social en el trabajo. En 2008 es actualizada por Moos, organizándola en tres dimensiones que integran, 10 factores o sub escalas con 90 reactivos (ver Tabla 2).

Tabla 2

Estructura Factorial de la Escala de Clima Social Organizacional (Work Environment Scale, WES) (Moos, 2008).

Dimensión	Factor	Definición
I Relaciones	Implicación	Hasta qué punto los individuos se sienten integrados a su trabajo.
	Cohesión	Relaciones de amistad y apoyo que existe entre los trabajadores.
II Auto realización	Apoyo	Estímulo que da la dirección a sus empleados.
	Autonomía	Hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones.
	Organización	Hasta qué punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo. Orientación hacia la tarea.
III Estabilidad / Cambio	Presión	El grado en que las demandas del trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo.
	Claridad	El grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas.
	Control	Grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados.
	Innovación	Énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
	Confort	Medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable.

Con la traducción al español de la escala WES, propuesta por los autores, se trabajó con una muestra de 534 empleados de 61 empresas. Obtuvieron una confiabilidad por medio de tres procedimientos: Test-retest (Rtt) .76, en promedio, método de Kuder-Richardson (Rxx) .78, en promedio y, por medio del índice de homogeneidad (Rxe) .44, en promedio (Gutiérrez & Olvera, 2010).

En nuestro país, Gutiérrez y Olvera (2010) aplicaron la escala WES, en su versión en español, a una muestra de 210 trabajadores de una empresa

gubernamental, reportando un índice de confiabilidad relativamente baja para la escala (.71).

El clima organizacional es considerado como variable dependiente en algunos estudios y como variable independiente en otros y, ha sido asociado con diferentes variables que se pueden seleccionar en dos grupos: a) variables referentes al comportamiento organizacional y con b) variables relativas a la administración, prácticas administrativas, administración de recursos humanos y desempeño organizacional (Patlán, 2008).

El interés por el estudio del clima organizacional ha crecido en todo el mundo, en las últimas décadas, debido a que, las organizaciones han implantado sistemas de gestión de calidad que incluyen: el diagnóstico y seguimiento de ambiente laboral para promover la mejora continua (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo, 2006).

Con base en lo anterior, es indispensable contar con instrumentos que nos permitan conocer el clima social organizacional de manera válida y confiable. Sin embargo, existen algunas dificultades en el hecho de medir. En este sentido Reyes-Lagunes (2011) menciona que, cuando una escala proviene de un medio cultural ajeno a nuestro país se asume que su estructura original debe ser adaptada al nuevo contexto.

Van de Vijver y Hambleton (1996) sugieren que, la aplicación de un instrumento en un nuevo grupo cultural involucra más que la simple traducción de un texto en otro idioma, requiere administrarlo y comparar los resultados, donde se puede encontrar que el constructo no aplica o no significa lo mismo para los dos grupos lo cual puede generar dificultades en la medición.

Pérez (2009) señala que, en los instrumentos que requieren ser traducidos del inglés al español, es de esperarse que presenten discrepancias en su desempeño pues la interpretación de los reactivos puede cambiar.

El presente estudio, parte del análisis de las cualidades psicométricas de un instrumento previamente utilizado en entornos nacionales, la Escala de Clima Social Organizacional (Work Environmental Scale, WES) de Moos (2008) para generar un instrumento que permita identificar los factores relevantes que determinan el clima laboral en el entorno mexicano de manera válida y confiable.

Método

Para realizar la traducción, adaptación y validación psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (Moos, 2008) a la población laboral mexicana, describir sus propiedades psicométricas y generar una versión adecuada y culturalmente relevante, se llevaron a cabo varios procesos, organizados en dos fases, las cuales son descritas a continuación.

Primera fase: Evaluación y adaptación de la traducción original de la prueba

Segunda fase: Validación psicométrica

Fase 1 Evaluación y adaptación de la traducción original de la prueba.

Para la evaluación y adaptación de la escala se trabajó con los reactivos originales de la Escala de Clima Social en el trabajo (WES) en inglés y con los reactivos en español de la versión autorizada por el autor (Moos, 2008).

Procedimiento

Se consultó la opinión experta de siete jueces conocedores de psicometría y del idioma inglés, quienes, basándose en la definiciones que los autores dieron al clima social organizacional, tomando en cuenta los factores a los que respectivamente pertenecían los reactivos y en el marco del conocimiento del lenguaje utilizado en el ambiente laboral nacional, determinaron si lo que se había traducido en el reactivo, literalmente del inglés al español, era lo que realmente se deseaba medir. Con el mismo procedimiento se analizaron los 90 reactivos que conforman la escala en inglés.

Los jueces analizaron cada reactivo, emitiendo su opinión hasta llegar a acuerdos acerca de la más adecuada redacción, por ejemplo:

The work is really challenging.	<i>(original en inglés)</i>
El trabajo es realmente estimulante.	<i>(versión autorizada en español)</i>
El trabajo es desafiante.	<i>(jueces)</i>
There is not much group spirit.	<i>(original en inglés)</i>
No existe mucho espíritu de grupo.	<i>(versión autorizada en español)</i>
No se siente trabajo en equipo.	<i>(jueces)</i>

Fase 2 Validación psicométrica.

Participantes

490 trabajadores mexicanos conformaron la muestra de estudio. 261 mujeres (53.3%) y 229 hombres (46.7%), entre 18 y 66 años de edad, con una media de 33.37 y una desviación estándar de 11.26 años. 206 participantes trabajaban en organizaciones públicas y 284 en privadas. Con respecto al estado civil 163 (33.3%) eran casados, 280 (57.1%) solteros, 45 (9.2%) en unión libre, un participante viudo y uno divorciado. Todos los participantes dieron su consentimiento de participación.

Instrumento

Se aplicaron los 90 reactivos adaptados, producto de la fase 1 de análisis de la escala, con 6 opciones de respuesta tipo Likert que van de Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

Ejemplo de reactivo:

Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.

Totalmente de acuerdo					Totalmente en desacuerdo
-----------------------	--	--	--	--	--------------------------

Procedimiento

Tomando en consideración que existen organizaciones públicas y privadas en la ciudad de México, se solicitó la colaboración de autoridades organizacionales para poder tener acceso a trabajadores de ambos sectores. Posteriormente se acudió a las organizaciones que dieron su autorización y se aplicó el instrumento en forma grupal a los participantes que dieron su consentimiento individual.

Una vez obtenidos los datos se siguió el procedimiento señalado por Nunnally y Bernstein (1994) y el de Reyes-Lagunes y García y Barragán (2008) que consiste en:

1. Análisis de frecuencia reactivo por reactivo para conocer:
 - a. Si todas y cada una de las opciones de respuesta fueron atractivas para los sujetos y
 - b. Conocer el tipo de distribución predominante: normal o sesgada.
2. Discriminación y direccionalidad de reactivos.
3. Confiabilidad inicial.
4. Análisis de correlación para decidir tipo de análisis factorial.
5. Análisis Factorial.
6. Alpha de Cronbach total y por factores.

Resultados

Fase 1

Tomando en cuenta las dimensiones o factores a las que originalmente pertenecían los reactivos obtuvimos que:

La dimensión Relaciones contiene tres factores: Implicación, Cohesión y Apoyo. De los nueve reactivos que contiene el factor *Implicación* definido como: Hasta qué punto los individuos se sienten integrados a su trabajo, únicamente dos reactivos quedaron como originalmente se proponen en la versión en español autorizada por los autores y se adecuaron siete.

Para el factor *Cohesión* definido como: las relaciones de amistad y apoyo que existen entre los trabajadores, ocho reactivos fueron modificados, solo un reactivo quedó como en la versión en español autorizada por los autores.

En el factor *Apoyo*, definido como el estímulo que da la dirección a sus empleados, se adaptaron cinco reactivos y quedaron sin modificaciones cuatro.

La dimensión Auto realización contiene tres factores: Autonomía, Organización y Presión.

El factor *Autonomía* es definido como: hasta qué punto la organización alienta a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar decisiones, en este factor se modificaron cinco reactivos y cuatro sin cambio.

En el factor *Organización* hacia la tarea se adaptaron cinco reactivos y cuatro quedaron sin adecuaciones.

En cuanto al factor *Presión* definido como: el grado en que las demandas de trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo, se adecuaron todos los nueve reactivos que lo conforman.

La dimensión Estabilidad/ Cambio se encuentra integrada por cuatro factores: Claridad, Control, Innovación y Comodidad.

El factor *Claridad* es definido como el grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas. En éste se adecuaron cuatro reactivos y quedaron sin modificaciones cinco reactivos.

El factor *Control* es definido como, el grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados, seis reactivos se adecuaron y tres no se modificaron.

Para el factor *Comodidad* definido como, la medida en que el entorno físico contribuye a que el espacio de trabajo ofrezca un ambiente cómodo y *agradable*, se adecuaron siete reactivos y dos quedaron sin modificación.

De esta manera, se conservaron los 90 reactivos. Las opciones de respuestas originales para la escala eran Si o No, para la correcta adaptación de la escala a la cultura mexicana se planteó la necesidad de convertirla a una escala tipo Likert con 6 opciones que van de Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

Fase 2

Con respecto al análisis de frecuencia, reactivo por reactivo, se obtuvo que los 90 reactivos presentan frecuencias en todas y cada una de sus opciones de respuesta.

A partir de conocer el tipo de distribución predominante: normal o sesgadas, se tomó la decisión de eliminar 27 reactivos por tener distribuciones sesgadas, para continuar trabajando con los reactivos de distribución normal, por ser predominantes.

En cuanto a la discriminación y direccionalidad de reactivos se eliminaron 16 reactivos debido a que no discriminaron significativamente y 10 requirieron recodificación.

En el análisis de confiabilidad inicial, 47 reactivos obtuvieron un índice de .828. Eliminando 28 reactivos más, se pudo modificar a un Alpha de Cronbach de .843.

Observando el análisis de correlación entre reactivos con predominancia moderada se decidió realizar un análisis factorial de extracción de componentes principales con rotación ortogonal (Varimax Kaiser), para los 19 reactivos que no fueron eliminados con anterioridad.

A partir del análisis factorial la escala queda integrada por tres factores y un indicador, con un porcentaje de varianza explicada acumulada de 53.55 %, con 18 elementos y un Alpha de Cronbach de .843 (ver Tabla 3).

Tabla 3

Análisis factorial de extracción de componentes principales con rotación varimax.

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Indicador
33	.785	.054	.083	.072
83	.695	.294	.005	-.023
13	.676	.056	.205	-.079
44.	.665	.154	.073	.009
34.	.548	-.006	.008	-.186
61.	.631	.277	.091	.122
87.	.619	.262	.163	.140
9.	.605	.010	.017	.113
84.	.563	.297	.178	.123
90.	.141	.773	.025	.063
80.	.129	.732	.074	-.043
60.	.200	.661	.050	.053
38.	-.006	-.006	.788	.145
58.	-.065	.014	.759	.191
48.	.380	.183	.597	-.135
8.	.215	.089	.545	-.249
89.	.109	-.050	.042	.848
79.	.376	.260	.064	.584
% de varianza explicada	23.85	35.15	46.26	53.55
Alpha de Cronbach	.858	.631	.648	.473
Alpha de Cronbach total escala 18 elementos	.843			

Para verificar que la matriz de correlaciones sobre la cual se basa el análisis factorial fuera adecuada, se realizaron dos análisis: el índice Kaiser, Meyer, Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett y, se llegó a la conclusión de que fueron adecuadas.

En la Tabla 4, a continuación, se presentan los reactivos completos indicando de que factor originalmente provenían y el nombre que se propuso para cada uno de ellos.

Tabla 4

Origen de los reactivos, determinación teórica de la nueva estructura factorial.

Núm. de reactivo	Redacción	Factor de Origen	Factor final
13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	<i>Apoyo</i>	Clima Laboral
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	Estímulo que da la dirección a sus empleados.	Características positivas de las relaciones jefe-subordinado.*
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
34	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.	<i>Autonomía</i>	
44	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.	Hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a tomar decisiones.	
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
61	Se siente el entusiasmo en el ambiente.	<i>Implicación</i>	
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	Hasta qué punto los individuos se sienten integrados a su trabajo. <i>Claridad</i>	
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	El grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina y la forma explícita de reglas y políticas. <i>Innovación</i>	
60	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.	Énfasis en la variedad, cambio o nuevos enfoques. <i>Confort</i>	Aspectos físicos
80	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.	Medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable.	Grado en que el entorno físico permite, apoya, o bien, obstaculiza, en alguna medida, la ejecución de las labores que realizan los trabajadores.
90	Las oficinas están siempre bien ventiladas.		
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	<i>Control</i>	Normatividad Organizacional
38	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.	Grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados.	Tipo de supervisión, seguimiento de normas y disciplina que perciben los trabajadores en el ambiente laboral.
48	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.		
58	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.		
79	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	<i>Innovación</i>	Indicador a desarrollar
89	Las cosas siempre están cambiando.	Énfasis en la variedad, cambio o nuevos enfoques.	

Con el fin de evaluar la relación entre los componentes de la escala se llevaron a cabo correlaciones de Pearson entre los tres factores y el indicador de la escala para conocer la manera en que éstos están relacionados (ver Tabla 5), las cuales se aprecian relaciones significativas, de moderadas a bajas.

Tabla 5
Relación entre factores (Producto-momento de Pearson).

Factores	Clima Laboral	Aspectos Físicos	Normatividad Organizacional	Indicador 1
Clima Laboral	1	.430**	.296**	.386**
Aspectos Físicos		1	.198**	.196**
Normatividad Organizacional			1	.139**
Indicador 1				1

** La correlación es significativa al nivel 0.01.

Discusión

El análisis de los factores reporta una estructura distinta a la planteada originalmente por los autores obteniéndose tres factores y un indicador.

El primer factor, denominado Clima Laboral agrupa los reactivos que se refieren a las características positivas de las relaciones subordinado-jefe, estos reactivos originalmente formaban parte de otros factores; sin embargo, se ven relacionados con apoyo, lo que los jefes valoran en los empleados, variables referentes al comportamiento organizacional, en particular, como ya se mencionó, la relación positiva entre jefe y subordinado.

Algunos autores (Gray, 2008; Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2007; Spruill, 2008; Schyns, Veldhoven & Wood, 2009) mencionan el papel primordial del clima organizacional de apoyo, el cual consiste en la esperanza, resistencia, optimismo y eficiencia, como mediador de los resultados de los trabajadores, demostrando así que, en climas positivos se registraban mejores resultados organizacionales.

El segundo factor de la escala se denominó Aspectos Físicos; éste está conformado por tres reactivos que formaban parte del factor confort, el cual hace referencia a las características arquitectónicas del entorno laboral, como ventilación, mobiliario, colores, decoración. Estas características que forman el entorno que rodea a los trabajadores durante al menos ocho horas al día, le permiten, apoyan, o bien, obstaculizan en alguna medida la ejecución de las labores que realizan, lo que va acuerdo con el planteamiento de Rousseau y Aubé (2010).

El tercer factor, denominado Normatividad Organizacional, agrupa algunos reactivos que pertenecían a la dimensión Control, los cuales hacen referencia a la

supervisión, vigilancia, seguimiento de normas y disciplina que perciben los trabajadores en el ambiente laboral.

La importancia de este factor se puede ver apoyada por lo que plantean Quintero et al. (2008) que mencionan que, todas las organizaciones tienen propósitos, estructura y personas, formando elementos interrelacionados. La interacción de estos componentes produce patrones de relación específicos y variados que producen el clima organizacional. La manera en que se relacionen estará normada por el tipo de supervisión, seguimiento de normas y disciplina que perciben los trabajadores en el ambiente laboral.

La estructura factorial que resulta culturalmente relevante para este estudio encuentra coherencia con lo que menciona Mullins (1989 en Furhman, 2001) quien sostiene que, un clima organizacional sano o positivo contiene los siguientes rasgos característicos: Integración de objetivos organizacionales y personales, estructura flexible con una red de autoridad, control y comunicaciones con autonomía para cada uno de los miembros, estilos de liderazgo adecuados para las variadas situaciones de trabajo, confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización, reconocimiento de los atributos individuales.

El clima que prevalece en una organización resulta de la expresión que el individuo hace acerca de las características internas de ésta, en donde el individuo participa desempeñándose y / o interactuando con otros. Así los elementos que conforman, lo que las personas perciben como control, regulará su comportamiento.

En la estructura factorial resultante se reporta un indicador que contiene dos reactivos que provienen de la dimensión estabilidad/cambio, se refiere al trabajo novedoso o cambiante que prevalece en el ambiente laboral, así como si fuera necesario establecer cambios. Este indicador deberá ser desarrollado elaborando más reactivos relacionados para ser probados con población mexicana.

Considerando lo anterior, se obtuvo un instrumento que mide clima social organizacional de manera confiable y válida, adaptado a la población laboral mexicana, garantizando así relevancia cultural para la población meta.

El número de reactivos que finalmente conforman la escala reportada (18) representa una ventaja para su aplicación en escenarios laborales mexicanos, pues, generalmente, carecen de tiempo disponible para ser evaluados de forma escrita.

Referencias:

- Alcover, H., Martínez, I., Rodríguez, M. & Domínguez, B. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: McGraw Hill, Interamericana.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiang, V., Núñez, P. & Salazar, B. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1, 16 (2). 66-70. *Teoría, ciencia, arte y humanidades*. Recuperado el 07 de junio del 2010 en

- <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/scr/inicioArtPdfRed.jsp?iCve=29916206>>
ISSN 0717-196X.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Furhman, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford.
- Gil, R. & Alcover de la Hera, L. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Gray, L. (2008). Emergency service providers' organizational climate and its role in the development of traumatic and posttraumatic growth. University of Windsor, Canadá, 1-156.
- Gutiérrez N. & Olvera, S. (2010). El clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de una dependencia gubernamental. (Tesis de Licenciatura no publicada). Facultad de Psicología, UNAM.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio B. & Avey, J. (2007). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationships. *Journal of organizational behavior*, Num. 29, p.p. 219-238.
- Moos, R., Insel, P.M. & Humphrey, B. (1974). *Preliminary Manual for Family Environment Scale; Work Environment Scale and Group Environment Scale*. Palo Alto, CA: National Press Book.
- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. (4th Ed.). Palo Alto, California: Mind Garden, Inc.
- Mullins, L. (1989). Hate revisited: Power, envy, and greed in the rehabilitation setting. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 70, 740-744.
- Muñoz, S., Coll, B., Torrent, Q. & Linares, P. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios, *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, Num. 37 (4), p.p. 209-214, Recuperado el 10 de junio del 2010 en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2472>.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, Y.J. (1994). *Psychometric theory*. (3th ed.) New York: McGrawHill.
- Patlán, J. (2008). Exposición escrita del tema: *Clima y cultura organizacional*. Inédito, UNAM.
- Peiró, J. & Prieto A. (1996). *Psicología de las organizaciones*, En: *Tratado de psicología del trabajo*, Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo, España: Síntesis psicológica.
- Pérez, E. (2009). Lost in translation? Item validity in bilingual political survey, *The Journal of politics*, Num. 71, p.p. 1530-1548.
- Quintero, N., Africano N. & Farías, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de empresas vigilantes asociados costa oriental del lago Nehotium. *Revista Negotium/Ciencias gerenciales*. Venezuela, Num. 9(3), 33-51. Recuperado el 07 de junio del 2010 en <http://redylac.uaemex.mx>.
- Reyes-Lagunes, I. (2011). Conceptualización y desarrollo de la etnopsicometría en México, en Domínguez Espinoza, A. (Comp.) *Letras Introdutorias a la*

- Psicología cultural, transcultural y etnopsicología, pp. 279-302. ISBN: 9876074171631. México: Universidad Iberoamericana.
- Reyes-Lagunes, I. & García y Barragán, L. (2008). Procedimiento de validación psicométrica culturalmente relevante: un ejemplo. En S. Rivera-Aragón, R. Díaz-Loving, R. Sánchez-Aragón, I. Reyes-Lagunes (eds.). *La Psicología Social en México*. Vol. XII. México: Asociación Mexicana de Psicología Social, pp. 625-636.
- Rodríguez, F., Díaz, M., Fuertes, M. & Martín, Q. (2004). *Psicología de las organizaciones*. España: Eureka media.
- Rousseau, V. & Aubé, C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: The moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *The Journal of Social Psychology*, 150, 321-340.
- Schyns, B., Veldhoven, V. & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, Num. 30 (7) p.p. 649-663.
- Spruill, E. (2008). A correlational analysis relating organizational climate to employee performance: a case of study. University of Phoenix, United States, p.p. 1-156.
- Toro, F. (2008). Análisis psicométrico de la encuesta Eco IV de clima organizacional por países. *Revista Interamericana de Psicología ocupacional*, Vol. 27, num. 1.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios del clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005), *Revista Diversitas. Perspectiva en psicología*, Núm. 2(2) p.p.328-249.
- Van de Vijver, F. & Hambleton, R. (1996). Translating tests: Some practical guidelines. *European Psychologist*, 2, p.p. 89-99.

© Universidad Nacional Autónoma de México, 2014.

Los derechos reservados de *Acta de Investigación Psicológica*, son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el contenido de esta revista no puede ser copiado ni enviado por correo electrónico a diferentes sitios o publicados en listas de servidores sin permiso escrito de la UNAM. Sin embargo, los usuarios pueden imprimir, descargar o enviar por correo electrónico los artículos para uso personal.

Copyright of *Psychological Research Record* is the property of Universidad Nacional Autónoma de México (National Autonomous University of Mexico, UNAM) and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.