

Impacto de los factores externos en el clima organizacional de empresas constructoras / Impact of external factors on the organizational climate of construction companies

Beatriz Pupo-Guisado bpupo@fe.uho.edu.cu

Reynaldo Velázquez-Zaldívar rector@facii.uho.edu.cu

Miguel Ángel Tamayo-Fajardo migueltamayo@fe.uho.edu.cu

Institución de los autores

Universidad de Holguín

PAÍS: Cuba

Este documento posee una [licencia Creative Commons Reconocimiento - No Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



RESUMEN

El presente trabajo estudia el impacto de los factores externos en el clima organizacional en trabajadores de tres empresas constructoras del oriente cubano. La muestra estuvo conformada por 186, 194 y 159 trabajadores representativos de dichas empresas. El instrumento empleado fue elaborado a partir de una revisión teórica y metodológica del constructo clima organizacional. Su validez y confiabilidad fue debidamente demostrada. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS V. 20 (2011). Los resultados mostraron que mientras más incierto sea el entorno en el que se desarrolla la organización, la percepción del clima organizacional será más desfavorable, no así en el caso de las empresas con una situación externa estable, donde los factores relacionados con el entorno no tienen un peso significativo en el clima organizacional. Finalmente se plantean limitaciones del estudio y pautas a seguir en futuros trabajos relacionados con el tema.

PALABRAS CLAVE: CLIMA ORGANIZACIONAL; FACTORES EXTERNOS; EMPRESAS CONSTRUCTORAS

ABSTRACT

This paper studies the impact of external factors in the organizational climate on workers of three construction companies in eastern Cuba. The sample consisted of 186, 194 and 159 workers representing each of these companies. The instrument used was elaborated from a theoretical and methodological revision of the organizational climate construct. Its validity

and reliability was duly demonstrated. The data was processed with the SPSS program V. 20 (2011). The results showed that the more uncertain the environment in which the organization develops, the more unfavorable the perception of the organizational climate will be. This will not be the case in companies with a stable external situation, where factors related to the environment do not have a significant weight in the organizational climate. Finally, limitations of the study and guidelines to follow in future work related to the subject are considered.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE; EXTERNAL FACTORS; CONSTRUCTION COMPANIES

INTRODUCCIÓN

Los factores externos a que está expuesta una organización inciden temporalmente en su clima organizacional, hasta que esta logre o no adaptarse a los mismos, sin embargo, pocos autores hacen referencia al tema. Se destaca Silveira Luz (2003) al analizar el impacto de los factores externos en los negocios brasileños en los años 90, cuando la apertura económica en este país condujo a cambios radicales en los ambientes corporativos derivados de estrategias de fusiones, adquisiciones o cierres, lo que tuvo consecuencias visibles en la cultura y clima de las organizaciones, por la imposición de los valores y creencias de las empresas dominantes que entraron en contradicción con las de las compradas y por el elevado grado de inseguridad y desconfianza de los trabajadores ante los nuevos escenarios. Esto provocó disminución de la satisfacción laboral y afectaciones importantes al clima de dichas entidades. Sin embargo, a pesar de realizar este análisis, no refleja en su estudio cómo medir tales impactos del entorno.

También, Ferreira Bispo (2006) realiza un análisis de los modelos desarrollados por investigadores reconocidos en el estudio del clima organizacional y concluye que en ningún caso se hace referencia a factores externos, sin embargo, plantea la necesidad de incluirlo en su estudio, entre ellos el transporte obrero, el nivel socio cultural, la convivencia familiar, la situación financiera familiar, la seguridad pública, la vida social, el fútbol, la situación económica y política internacional, nacional y local.

Por otra parte, los cambios organizativos en los que están inmersos las organizaciones cubanas, asociados a la actualización del modelo económico y social, provocan que los directivos valoren la necesidad de crear y mantener un clima organizacional adecuado, que permita el desarrollo y logro de una visión del futuro acorde con lo que se espera de ellos, pues tales cambios traen consigo que numerosas empresas logren mayor eficiencia, organización y disciplina, alcanzado metas superiores, sin embargo, en otras se producen

manifestaciones negativas generadas sobre todo por la incertidumbre que genera en los trabajadores, los nuevos escenarios y por insatisfacciones asociadas a prácticas administrativas donde no se gestiona adecuadamente el cambio y poco se hace para mitigar los efectos negativos que generan los factores externos a la organización, los que atentan o frena el logro de los objetivos propuestos.

Esta razón muestra la necesidad de realizar investigaciones que consideren el impacto que generan los factores del entorno en el clima organizacional, sobre todo en entornos caracterizados por un determinado grado de incertidumbre, tema este poco tratado en la bibliografía especializada en el tema, menos aún en Cuba. De ahí que el objetivo de esta investigación sea, estudiar el impacto que producen los factores externos en el clima organizacional en trabajadores de tres empresas constructoras del oriente cubano. Con ello se pretende demostrar que mientras más incierto sea el entorno en el que se desarrolla una organización, mayor influencia negativa tendrá dicho entorno en el clima organizacional, no así en situaciones externas más favorables, donde los factores del entorno no tienen un peso significativo en el clima organizacional.

MATERIALES Y MÉTODO

Para la demostración práctica del vínculo entre ambos constructos se seleccionaron tres empresas constructoras del oriente cubano, la Empresa Constructora de Obras de Arquitectura (ECOI 19), la Empresa Constructora de Obras Industriales (ECOI 9) y la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería (ECOI 17), pertenecientes todas al Grupo Empresarial de la Construcción de la región seleccionada, afectadas por igual a las regulaciones del entorno. Se consideraron para su elección las potencialidades de crecimiento futuro de cada entidad en función de sus resultados económicos, su situación competitiva y el crecimiento del sector en el que se desarrollan. En lo adelante se llaman empresas A, B y C respectivamente.

La empresa A con la situación más desfavorable de las tres, pues lejos de tener posibilidades de crecimiento futuro, su pronóstico es dejar de existir como empresa y fusionarse a otra de mejores resultados económicos. También su situación competitiva es desfavorable, provocada por la aparición de nuevas formas de producción como los trabajadores por cuenta propia y cooperativas de producción, que constituyen fuertes competidores y hacia donde se están moviendo los trabajadores de la construcción por las mejoras salariales que estos ofrecen, a pesar de formar parte de un sector que crece. La empresa B se caracteriza por tener pocas posibilidades de crecimiento futuro, una situación económica estable, a pesar de formar parte de un sector que crece. La empresa

C tiene las mejores potencialidades de crecimiento futuro debido a sus favorables resultados económicos, situación competitiva y posibilidades de crecimiento en el sector al que pertenece, específicamente, el turismo.

Luego de seleccionadas las empresas, se seleccionó la muestra en cada una de ellas. Se utilizó un muestreo probabilístico, específicamente aleatorio estratificado, se calculó el tamaño de muestra obteniéndose para la empresa A: 186, B: 124 y C: 159 trabajadores, con la participación de todas las áreas de la organización y teniendo en cuenta la diversidad de categorías ocupacionales, años de experiencias y edades de los trabajadores, garantizando resultados verdaderamente representativos de la opinión general. Seguidamente, se definió el instrumento a utilizar y su validación y posterior ajuste.

El instrumento diseñado fue una encuesta que tiene en cuenta 16 variables, las que se seleccionaron a partir de un análisis de autores como González Verde, Jiménez Suárez & Reyes Roldán (2015), Cardona Echeverri & Zambrano Cruz (2014); Olaz (2013); Segredo Pérez & Díaz Rojas (2011); Contreras, et al. (2009); Mujica de González & Pérez de Maldonado (2009), Pérez Carbonell (2009); Chiang Vega, et al, (2008) y Ferreira Bispo (2006), quienes estudiaron los modelos e instrumentos más utilizados en las investigaciones del clima organizacional. Las principales variables que se utilizan en los modelos y mediciones, según estos autores, fueron el liderazgo, las relaciones interpersonales y la claridad organizacional, seguidas de el trabajo en equipo, la participación, la comunicación, el compromiso, el apoyo, las evaluaciones y recompensas, el desarrollo de carrera, las condiciones de trabajo y la seguridad laboral. También se consideraron otras variables que evalúan el impacto de los factores del entorno, entre estas la posibilidad de crecimiento empresarial, la situación competitiva y el involucramiento al cambio. A continuación se comenta qué elementos se considera en cada una.

Liderazgo: percepción sobre los estilos de liderazgo de sus superiores, su capacidad técnica, experiencia y prestigio. Relaciones interpersonales: percepción sobre la calidad de las relaciones interpersonales entre los trabajadores del mismo departamento, de diferentes áreas y la existencia de conflictos inter e intra departamentales. Claridad organizacional: percepción sobre la claridad que tienen los trabajadores de su contribución a un proceso o resultado de la organización y su relación con las tareas que desarrollan, claridad en la información y los recursos necesarios para realizar el trabajo y en la relación existente entre la satisfacción de sus intereses individuales y las metas colectivas. Trabajo en equipo: percepción sobre el grado de cohesión del grupo y sobre la

forma en que se estimula y realiza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos, la solución de problemas y la búsqueda de oportunidades. Participación: percepción sobre el grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la fijación de metas y objetivos de trabajo. Comunicación: percepción sobre los procesos de comunicación en la organización. Compromiso: percepción del grado de compromiso individual y de la organización con los resultados y el prestigio logrado. Apoyo: percepción del trabajador sobre el apoyo que recibe del centro, de los jefes y de los compañeros de trabajo. Evaluaciones: percepción sobre la forma en que las evaluaciones son justas, equitativas y estimulan los comportamientos deseados. Recompensas: percepción sobre la forma en que las recompensas son oportunas, adecuadas, justas y estimulan los comportamientos deseados. Desarrollo de carrera: percepción sobre las oportunidades que tienen los trabajadores de capacitarse, actualizarse y desarrollarse profesionalmente y el grado en que la organización valoriza, respeta y da oportunidades de crecimiento profesional a sus trabajadores. Condiciones de trabajo: percepción de los trabajadores sobre la calidad y confort de las condiciones físicas del trabajo, las instalaciones y sus facilidades, los recursos a disposición del empleado para realizar sus tareas, el local de trabajo, los horarios, el vestuario, la alimentación y transportación. Seguridad laboral: percepción sobre las estrategias de prevención y control de accidentes laborales y las enfermedades laborales a que están expuestos, los medios de seguridad en su puesto de trabajo y la seguridad de permanencia en el puesto. Posibilidad de crecimiento empresarial: percepción sobre las posibilidades de crecimiento o no de la organización, diferenciando tres escenarios fundamentales: desaparición o cierre de la empresa, mantenimiento de su situación actual y posibilidades de crecimiento futuro. Situación competitiva: percepción de cómo la situación competitiva de la empresa puede afectar positiva o negativamente al logro de las metas organizacionales e individuales. Involucramiento al cambio: percepción sobre la aceptación, el involucramiento y el impulso a los cambios externos e internos de la organización.

Con estas 16 variables se elaboró un cuestionario compuesto por 48 preguntas, cada una evaluada en tres ítems. Para la validación del cuestionario se realizó una prueba piloto y luego los ajustes necesarios al mismo. El estudio se realizó durante el primer trimestre de 2015. Luego al instrumento definitivo se le verificó su validez y confiabilidad. Todos los datos debidamente sistematizados fueron analizados estadísticamente con el programa SPSS V.20 (2011).

Al efectuar la prueba de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado para la empresa A de 0,943, para B de 0,727 y para C de 0,896 lo que indica

que el instrumento es fiable con las variables que mide y que lo hace con precisión. Seguidamente se comprobó la validez de este a través del coeficiente KMO alcanzándose un resultado para la empresa A de 0,931, para B de 0,747 y para C de 0,857 y una significación de .000 en los tres casos, lo que demuestra que el test mide realmente las variables seleccionadas.

Al procesar la información obtenida en el trabajo de campo, se consideró primero la correlación entre el clima organizacional y las variables estudiadas, haciendo énfasis en las relacionadas con las del entorno. Luego su comportamiento, a partir de los valores de las medias y desviación típica. Para la evaluación de las variables analizadas se utilizó la escala que se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Escala de evaluación para clasificar las variables.

Intervalos de evaluación	Categorías de evaluación
De 5.00 a 3.67	Bueno
De 3.66 a 2.34	Regular
De 2.33 a 1.00	Malo

RESULTADOS

Al analizar la correlación entre el clima organizacional y las variables estudiadas se aprecia que en las tres empresas las relaciones interpersonales es la variable más correlacionada con el clima organizacional seguida del liderazgo y trabajo en equipo, por lo que se identifican estas como las que más impactan en el clima organizacional, coincidiendo las dos primeras variables con los autores antes referidos, no así en el caso de claridad organizacional, que en esta muestra presenta una correlación con el clima baja en la empresa A y moderada en B y C.

También se observa que las variables relacionadas con el entorno tienen una correlación alta en la empresa A y moderada en las empresas B y C, de lo que se infiere que un ambiente externo con alto grado de incertidumbre, genera afectaciones importantes en el clima organizacional, no así entornos más estables. Es necesario señalar que no se han encontrado estudios que permitan comparar los resultados obtenidos. La Tabla 2 muestra los resultados anteriores.

Tabla 2. Correlaciones (Rho de Spearman) entre el clima organizacional y las variables estudiadas.

VARIABLES	Empresa A	Empresa B	Empresa C

Liderazgo	0.83(**)	0.74(**)	0.69(**)
Relaciones interpersonales	0.84(**)	0.79(**)	0.76(**)
Claridad organizacional	0.36(**)	0.56(**)	0.51(**)
Trabajo en equipo	0.81(**)	0.77(**)	0.74(**)
Participación	0.70(**)	0.68(**)	0.60(**)
Comunicación	0.79(**)	0.65(**)	0.44(**)
Compromiso	0.79(**)	0.48(**)	0.37(**)
Apoyo	0.83(**)	0.61(**)	0.65(**)
Evaluaciones	0.82(**)	0.72(**)	0.64(**)
Recompensas	0.48(**)	0.42(**)	0.68(**)
Desarrollo de carrera	0.68(**)	0.48(**)	0.54(**)
Condiciones de trabajo	0.62(**)	0.41(**)	0.60(**)
Seguridad laboral	0.67(**)	0.68(**)	0.34(**)
Crecimiento empresarial	0.82(**)	0.55(**)	0.53(**)
Involucramiento al cambio	0.71(**)	0.51(**)	0.67(**)
Situación competitiva	0.77(**)	0.54(**)	0.57(**)

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Por otra parte, al evaluar el comportamiento del clima y las variables estudiadas se aprecia que en las empresas B y C el clima es evaluado de bueno y en A de regular. Al profundizar en los valores de las medias para cada empresa se observa que en la empresa A, que el 75 % de las variables se encuentran evaluadas de regular y mal, entre ellas, la claridad organizacional y el desarrollo de carrera resultaron las peor evaluadas seguido de las recompensas, condiciones de trabajo y situación competitiva. Entre las mejores evaluadas se destacan el compromiso, la participación, la comunicación y el trabajo en equipo, únicas en obtener la categoría de bien.

En el caso de la empresa B se aprecia que el 75 % de las variables obtienen la categoría de bien y entre ellas las mejores evaluadas son las condiciones de trabajo, el desarrollo de carrera, la participación, las evaluaciones y las relaciones interpersonales. Se destacan con problemas la claridad organizacional, el compromiso, el involucramiento al cambio y la situación competitiva. El resto de las variables a pesar de estar en la categoría de bien, obtienen puntajes bajos.

La empresa C es la de mejores resultados, con el 75 % de las variables evaluadas de bien, destacándose como mejores el compromiso, el crecimiento empresarial, el desarrollo

de carrera y el involucramiento al cambio, con valores muy altos y entre las peor evaluadas se encuentran la claridad organizacional, la comunicación, las relaciones interpersonales y las recompensas, todas ellas en la categoría de regular. El resto de las variables se encuentran en una situación favorable con puntuaciones altas.

De forma general, se aprecia coincidencia en las tres empresas tanto en las variables mejor como peor evaluadas. Entre las mejor evaluadas se aprecia el elevado grado de compromiso con los resultados, la calidad y el prestigio logrado y la elevada cohesión en el trabajo.

En cuanto a las peor evaluadas se destaca la poca claridad que tienen los trabajadores de su contribución a los procesos o resultados de la organización y la relación de esto con las tareas que desarrollan, igual que la falta de claridad en la información y los recursos necesarios para realizar el trabajo y en no percibir un vínculo entre la satisfacción de sus intereses individuales y las metas de la organización. También se muestran afectaciones vinculadas a la baja aceptación, involucramiento e impulso al cambio, unido a la poca participación en la toma de decisiones y en la fijación de metas y objetivos de trabajo.

Igual coinciden negativamente los reconocimientos, los que no son considerados adecuados o justos, ni estimulan los comportamientos deseados y se perciben como inadecuadas las condiciones de trabajo pues no cuentan con la calidad y confort requerido, tampoco con las instalaciones y facilidades necesarias, ni con los recursos para realizar sus tareas, además de problemas asociados al vestuario, la alimentación y transportación.

Los resultados de estas evaluaciones se muestran en la Tabla 3, que refleja las medias y desviación típica de cada variable en las empresas constructoras holguineras.

Tabla 3. Comportamiento de las variables estudiadas y la evaluación general del clima organizacional teniendo en cuenta sus medias y desviación típica.

Variables	Empresa A		Empresa B		Empresa C	
	Media	DT	Media	DT	Media	DT
Liderazgo	3.64	1.07	4.33	0.85	4.35	0.57
Relaciones interpersonales	3.51	1.04	4.50	0.34	3.17	1.00
Claridad organizacional	2.30	0.91	3.21	0.93	2.89	0.61
Trabajo en equipo	3.73	0.89	4.16	0.65	4.18	0.60
Participación	3.87	0.77	4.60	0.41	4.52	0.42
Comunicación	3.83	0.92	4.32	0.44	3.24	0.54
Compromiso	3.93	0.85	3.28	0.66	4.89	0.26

Apoyo	3.57	0.87	4.49	0.40	4.39	0.47
Evaluaciones	3.47	0.94	4.59	0.46	4.53	0.50
Recompensas	2.57	0.96	4.32	0.48	3.61	0.61
Desarrollo de carrera	2.33	0.86	4.61	0.31	4.72	0.39
Condiciones de trabajo	2.80	0.89	4.66	0.25	3.78	0.55
Seguridad laboral	3.22	0.93	3.86	0.79	4.18	0.47
Crecimiento empresarial	3.29	0.84	3.76	0.75	4.74	0.35
Involucramiento al cambio	3.04	0.86	3.31	0.59	4.67	0.36
Situación competitiva	2.92	0.75	3.41	0.62	4.42	0.45
Clima organizacional	3.25	0.90	4.09	0.56	4.14	0.51

CONCLUSIONES

1. Las variables relacionadas con el entorno: potencialidades de crecimiento empresarial, situación competitiva y crecimiento del sector, impactan negativamente en el clima organizacional, en entidades donde predomina un entorno con alto grado de incertidumbre, no así en aquellas donde la situación externa es favorable, pues los factores del entorno no tienen un peso significativo en el clima organizacional.
2. Se indica la existencia de un clima organizacional regular en la empresa con la situación interna y externa más desfavorable, a diferencia de las otras dos, donde los resultados fueron buenos.
3. Se evidencia la relación directa y fuerte entre el clima organizacional y las variables relaciones interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo en las tres empresas seleccionadas, indicando su importancia en la determinación del clima organizacional.
4. Coinciden en las tres empresas como variables mejor evaluadas el compromiso y el trabajo en equipo y como peor se destaca la falta de claridad organizacional, el involucramiento al cambio, las recompensas y las condiciones de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Evaluar otras empresas con entornos negativos o escenarios de mucha incertidumbre, de manera que permitan confirmar los resultados de esta investigación, dado por la limitación de este estudio que analiza una sola empresa con situación externa desfavorable.
2. Considerar la inclusión de variables del entorno diferentes a las estudiadas aquí, las que podrían generar otro tipo de relaciones y resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Silveira Luz, R., & Gonçalves Quelhas, O. L. (2003). *Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro*. Tesis de Maestría no publicada. Universidade Federal Fluminense, Brasil.
2. Ferreira Bispo, C. A. (2006). Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Produção* 16(2), 258-273
3. González Verde, A.; Jiménez Suárez, A.C.; Reyes Roldán, M. (2015). Procedimiento para el diagnóstico y mejora del clima organizacional. *Revista Ingeniería Industrial*. 14(2): 25-42.
4. Cardona Echeverri, D.R., Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación del clima organizacional. *Estudios gerenciales* 30(2014), 184-189
5. Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta* 56(2013)
6. Segredo Pérez, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior* 25(2)
7. Contreras, F. B., D.; Juárez A.F.; Uribe, A.F.; Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología* 12(2), 13-26
8. Mujica de González, M.; Pérez de Maldonado, I. (2009). Construcción de un indicador de gestión fundamentado en el clima organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 14(47).
9. Pérez Carbonell, A. (2009). Diseño y análisis de una escala para la valoración de la variable clima social aula en alumnos de Educación Primaria y Secundaria. *Revista de Educación* (Septiembre-diciembre), 221-252
10. Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum Chile* 23(2), 66- 85

Síntesis curricular de los Autores

M. Sc. Beatriz Pupo-Guisado. bpupo@fe.uho.edu.cu Graduada de Licenciatura en Psicología de la Universidad Central de Las Villas en 1997, en 2004 de Master en Dirección en la Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”. Es profesora auxiliar del Centro de Estudio de Gestión, perteneciente a la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Holguín. Actualmente cursa estudios en el Doctorado curricular colaborativo de Ingeniería Industrial en la Universidad de Holguín. Los intereses investigativos están relacionados con el clima organizacional y el liderazgo.

Dr. C. Reynaldo Velázquez-Zaldívar. rector@facii.uho.edu.cu Graduado de Ingeniero Industrial de la Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya” en 1991 y en 2002 de Doctor en Ciencias Técnicas, Ingeniería Industrial en esta universidad. Es profesor titular y rector de la Universidad de Holguín. Investiga en temas relacionados con la Gestión de Recursos Humanos.

Dr. C. Miguel Ángel Tamayo-Fajardo. migueltamayo@fe.uho.edu.cu Doctor en Ciencias Pedagógicas (Moscú, Rusia, 1987). Profesor Titular del Centro de Estudios de Gestión, profesor de Investigación en las Ciencias Administrativas y Dirección de la Universidad de Holguín. Investiga en temas relacionados de la Gestión en las Instituciones Educativas.

Institución de los autores.

Universidad de Holguín. Cuba

Fecha de Recepción: 21 de diciembre 2016

Fecha de Aprobación: 12 de diciembre 2017

Fecha de Publicación: 31 de enero 2018