



Ciencias Psicológicas

ISSN: 1688-4094

cienciaspsi@ucu.edu.uy

Universidad Católica del Uruguay

Dámaso Antonio Larrañaga

Uruguay

Marín Rueda, Fabián Javier; dos Santos, Acácia Aparecida Angel; Raad, Alexandre José;
Ávila-Batista, Ana Cristina; Siqueira Nery, Juliana Carnevalli

RELACIÓN ENTRE LOS CONSTRUCTOS CLIMA ORGANIZACIONAL, APOYO
LABORAL Y SALUD ORGANIZACIONAL EN UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES QUE
TRABAJAN

Ciencias Psicológicas, vol. VIII, núm. 1, mayo, 2014, pp. 7-16

Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga

Montevideo, Uruguay

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459545412002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

RELACIÓN ENTRE LOS CONSTRUCTOS CLIMA ORGANIZACIONAL, APOYO LABORAL Y SALUD ORGANIZACIONAL EN UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES QUE TRABAJAN

RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, LABOR SUPPORT AND ORGANIZATIONAL HEALTH IN A SAMPLE OF WORKING STUDENTS

RELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUTOS CLIMA ORGANIZACIONAL, SUPORTE LABORAL E SAÚDE ORGANIZACIONAL EM UMA AMOSTRA DE ESTUDANTES TRABALHADORES

Fabián Javier Marín Rueda

Universidade São Francisco, Brasil

Acácia Aparecida Angeli dos Santos

Universidade de São Paulo, Brasil

Universidade São Francisco, Brasil

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Brasil

Alexandre José Raad

Universidade São Francisco, Brasil

Universidade Tiradentes, Brasil

Ana Cristina Ávila-Batista

Universidade São Francisco, Brasil

Juliana Carnevalli Siqueira Nery

Universidade São Francisco, Brasil

Resumen: El estudio tuvo como objetivo correlacionar instrumentos destinados a la evaluación de los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional, para establecer evidencias de validez para una escala de evaluación del clima organizacional, Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011), por medio de la comparación con una escala de apoyo laboral, Escala de Suporte Laboral – ESUL (Baptista, Santos, Noronha & Cardoso, 2008) y una escala de percepción de la salud organizacional, Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO (Gomide Jr. & Fernandes, 2008). Participaron 334 estudiantes que trabajaban, de ambos sexos y con edades entre 18 y 59 años ($P=25,63$; $DT=7,80$). Los resultados mostraron correlaciones positivas, variando entre magnitud débil y fuerte. Además, los análisis mostraron que los sujetos que no perciben la salud organizacional de la empresa en que trabajan, presentan una percepción menor del clima organizacional. Se sugiere que sean realizados otros estudios con muestras diversificadas, con el objetivo de establecer otras evidencias de validez sobre la medida focalizada.

Palabras Clave: psicología del trabajo, validez, clima organizacional, apoyo laboral, salud organizacional

Abstract: This study aims to analyze the correlation of instruments designed for the assessment of organizational climate, labor support and organizational health as a form to assess the validity of the organizational climate assessment scale, Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011), by comparison to the labor support scale, Escala de Supporte Laboral – ESUL (Baptista, Santos, Noronha & Cardoso, 2008) and a scale of perceived organizational health, Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO (Gomide Jr. & Fernandes, 2008). 334 students of both sexes, who also had a job, 18 to 59 years old ($M=25,63$; $SD=7,80$) took part in this study.. The results showed positive correlations ranging from weak to strong magnitude. Additionally, the study showed that those individuals who do not perceive the organizational health of the company where they work, also exhibit a lower perception of the organizational climate. Additional studies with diversified samples aiming at the establishment of further validity evidence on the focused measure will be necessary.

Keywords: work psychology, validity, organizational climate, labor support, organizational health

Resumo: O estudo teve como objetivo correlacionar instrumentos destinados à avaliação dos construtos clima organizacional, suporte laboral e saúde organizacional, como uma forma de estabelecer evidências de validade para a Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011), por meio da comparação com a Escala de Supporte Laboral – ESUL (Baptista, Santos, Noronha & Cardoso, 2008) e a Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO (Gomide Jr. & Fernandes, 2008). Participaram 334 estudantes universitários trabalhadores, de ambos os性es e com idades variando de 18 a 59 anos ($M=25,63$; $DP=7,80$). Os resultados mostraram correlações positivas, variando de magnitude fraca a forte. Ainda, as análises mostraram que os sujeitos que não percebem a saúde organizacional da empresa em que atuam, apresentam uma percepção menor de clima organizacional. Sugere-se realizar outros estudos com amostras diversificadas, visando o estabelecimento de outras evidências de validade sobre a medida focalizada.

Palavras-chave: psicologia do trabalho, validade, clima organizacional, suporte laboral, saúde organizacional.

Introducción

El trabajo ocupa una posición destacada en la vida del ser humano y puede ser considerado uno de los papeles sociales más importantes que el individuo desempeña. Por más que el origen etimológico del término trabajo (del latín *tripalium*, instrumento de tortura y herramienta de trabajo de la agricultura), abarque una doble dimensión de sufrimiento y modificación de la naturaleza a partir de la actividad del hombre, en la modernidad la concepción del trabajo lo coloca como la ocupación más importante del ser humano, (Carlos, Jacques, Larratéa, & Heredia 1999; Jacques, 1996). De esa forma, la importancia dada al trabajo constituye una parte significativa de la identidad del individuo, pues como plantea Arendt (2010), al buscar mencionar 'quién es', el hombre acaba diciendo 'qué es', refiriéndose a su papel de trabajador.

En ese sentido, Westover (2011) señala la prevalencia del trabajo en la vida cotidiana como algo que toma gran parte del tiempo del ser humano, principalmente al considerar los cambios provocados por los desafíos económicos y de gestión que vienen ocurriendo en el contexto organizacional. Otras transformaciones también son mencionadas por Mudor y Tooksoon (2011) y Souza y Laros (2010), al referirse a la prominencia de prácticas de alto desempeño y a la necesidad de que las empresas adopten prácticas de responsabilidad social como diferencial competitivo para su permanencia en el mercado.

De esa forma, el estudio del comportamiento organizacional, estructurado a partir de 1960 y que creció gracias a contribuciones de diversos sectores del conocimiento, como la Psicología, la Economía, la Ciencia Política y la Sociología, puede contribuir para la comprensión del ser humano como trabajador. Se trata de un espacio que busca entender de qué manera los individuos se comportan dentro de las organizaciones, y el modo como esas organizaciones se comportan y se estructuran (Siqueira, 2002).

Los cambios organizacionales generan una exigencia cada vez mayor sobre el desempeño y la cualificación del trabajador, y como contrapartida las empresas han buscado formas de desarrollar programas a partir de los cuales puedan propiciar ambientes y relaciones de trabajo más saludables a sus funcionarios. Por otro lado, se percibe un aumento de interés del

medio académico en entender y estudiar temas relacionados al trabajo, entre los cuales pueden ser citados el clima organizacional, el apoyo laboral y la salud organizacional.

En el ámbito de la Psicología brasilera, Borges (2010) señala que a partir de los años 80 del siglo XX hasta la actualidad, ha sido observado un aumento de la producción científica del área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, principalmente a partir de 1990, cuando hubo una ampliación de las líneas de investigación centradas en ese campo de estudio en los programas de maestría y doctorado, lo que produjo un aumento en el número de investigadores y de publicaciones, como así también la creación de sociedades científicas destinadas al estudio de esa temática. A su vez, Baptista, Rueda, Bartholomeu, Pires y Rochael (2010) observan que en los últimos años ha habido un aumento del interés en la creación y/o adaptación de instrumentos para la evaluación de constructos destinados a la comprensión de los fenómenos que ocurren en el ambiente de trabajo.

Por más que los test puedan ser usados como herramientas para explorar e investigar un amplio espectro de variables, es muy importante verificar su calidad técnica, o sea, si por medio de esos instrumentos es posible inferir sobre el comportamiento de las personas para describir procesos psicológicos u otras características que auxilien en la comprensión del comportamiento humano en los más variados contextos (Urbina, 2007). La cualificación técnica de un instrumento está relacionada principalmente a su validez, o sea, a la legitimidad de las interpretaciones obtenidas en investigaciones destinadas a testear las conjeturas de tales interpretaciones. Si un instrumento no posee evidencias de validez, no se puede confiar en la legitimidad de las interpretaciones de las respuestas de los sujetos sobre las características de comportamiento sugeridas, y por lo tanto, la utilización de tal test queda ética y técnicamente comprometida (Primi, Muniz & Nunes, 2009).

Según los Standards de la American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (AERA, APA & NCME, 1999), las evidencias de validez pueden ser clasificadas en cuatro tipos: validez de contenido o dominio, validez de la estructura interna, validez por el proceso de respuesta y validez con base en la relación con variables externas.

En este último caso hay otros subtipos de evidencias de validez, que son la validez de criterio, la validez convergente y la validez discriminante (Nunes & Primi, 2010; Primi & Nunes, 2010).

Considerando la importancia de construir instrumentos con propiedades psicométricas válidas para el área organizacional, fue creada la Escala de Evaluación del Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011).

Este artículo tratará de la búsqueda de evidencias de validez para esa escala por medio de la correlación con la Escala de Apoyo Laboral – ESUL (Baptista, Santos, Noronha & Cardoso, 2008) y con la Escala de Percepción de la Salud Organizacional – EPSaO (Gomide Jr. & Fernandes, 2008), cuyos constructos serán presentados a seguir.

El clima organizacional puede ser comprendido como una percepción que los empleados tienen en común sobre las políticas y prácticas ejercidas en la organización, o sea, la opinión que los colaboradores tienen sobre su ambiente de trabajo (Rueda & Santos, 2011). Ese concepto surgió en la mitad del siglo XX y tenía como objetivo medir características de la organización que afectaban el comportamiento de sus colaboradores. De acuerdo con James y Jones (1974) el clima organizacional comenzó a ser pensado como un proceso psicológico del trabajador, que sería consecuencia de las condiciones ambientales ofrecidas por la organización. La unión de las características de la organización y de los individuos que la componen, implica en un aumento de la satisfacción del trabajador y de la eficacia en el trabajo.

Un estudio de Tamayo (1999) destaca la heterogeneidad de dimensiones que el clima organizacional posee, dada la variedad de ambientes de trabajo y las especificidades de cada uno de ellos, resaltando la importancia de su evaluación. En Brasil se destacan algunos estudios que se refieren a la búsqueda de evidencias de validez para escalas de clima organizacional (Laros & Puente-Palacios, 2004), a la construcción de escala (Martins, Oliveira, Silva, Pereira & Sousa, 2004), así como también a instrumentos que evalúan tal constructo en algunos contextos específicos, como es el caso de la investigación de Menezes, Sampaio, Gomes, Teixeira y Santos (2009) que trató del desarrollo y del análisis de la estructura factorial de una escala de clima organizacional para el contexto de las organizaciones de salud.

No obstante, otros constructos son frecuentemente relacionados con el clima organizacional. Entre ellos está el apoyo laboral, entendido como el conjunto de personas con las cuales el sujeto se identifica y adopta como referencia en el ámbito laboral, ofreciéndole apoyo en las relaciones. Según Rodriguez y Cohen (1998) existen diferentes tipos de apoyo laboral que las personas pueden recibir, como el apoyo emocional, el instrumental y el informacional, siendo esos tres los más ampliamente estudiados. El ‘apoyo emocional’ trata del intercambio afectivo realizado por medio de la red social y representado por la comprensión, atención y preocupación con los colegas. El segundo factor, el ‘apoyo instrumental’, se refiere a la donación de recursos objetivos, tales como un préstamo u ofrecimiento de recursos materiales por la red social. Por último, el ‘apoyo informacional’ permite la donación de sugerencias, orientaciones o explicaciones por la red. Oliveira-Castro, Pilati y Borges-Andrade (1999) destacan que el empleado sólo desenvuelve la percepción del apoyo laboral cuando percibe el apoyo recibido como siendo sincero, bien intencionado y sin manipulaciones.

El estudio de Covacs (2006) sugiere que existe una relación entre el bienestar en el trabajo y el apoyo organizacional. Los resultados de la investigación mostraron que la percepción de apoyo organizacional es la variable que mejor se relaciona a la satisfacción en el trabajo ($r=0,65$; $p<0,001$), en comparación a las variables ‘percepción de justicia equitativa y de procedimientos’ y el ‘valor organizacional’. De esa forma, se puede suponer que ese constructo tenga una fuerte relación con el clima organizacional, y que esas medidas presenten asociaciones entre ellas.

En lo que se refiere al propio trabajador, también sería esperable una asociación positiva entre la percepción de su salud ocupacional con la forma como identifica el clima organizacional de la organización en que desempeña sus actividades. Es importante destacar que el concepto de salud organizacional tiene su origen en la noción de efectividad organizacional, entendida como un conjunto de factores relacionados a la adaptación de la organización al ambiente y de su relación con el medio, como un sistema abierto (Fernandes, 2008; Fernandes, Gomide Jr & Oliveira, 2011; Tamayo & Tróccoli, 2002). En la última década del siglo XX fue adoptada una visión más amplia del concepto de salud organizacional, y el término pasó a englobar

aspectos atribuidos al ser humano considerado mentalmente saludable; como es el caso de la adaptabilidad, que se relaciona con la habilidad para resolver dificultades y está vinculada a la flexibilidad; el test de realidad, que se refiere a la capacidad para identificar en el medio externo los requisitos importantes para el curso de la organización; y el sentido de identidad, que se refiere a cuanto la organización sabe sobre sí, sobre sus objetivos y sobre su misión.

Como se observa, la relación entre algunos constructos de la psicología del trabajo y de las organizaciones parece ser evidente, mostrando que al considerar un determinado aspecto del área, muchas veces no hay como dejar de lado la consideración de otros, en tanto la asociación existente es clara. Con base en las consideraciones realizadas y en la importancia del desarrollo y creación de instrumentos que evalúen los fenómenos tratados en este trabajo, el objetivo de esta investigación fue establecer evidencias de validez para la Escala de Evaluación del Clima Organizacional (CLIMOR), por medio de la comparación con la Escala de Apoyo Laboral (ESUL) y la Escala de Percepción de la Salud Organizacional (EPSaO). Específicamente, el tipo de evidencia de validez investigado fue la validez convergente.

Método

Participantes

Participaron de la investigación 334 estudiantes que trabajaban en diferentes áreas, con edades entre 18 y 59 años ($M=25,63$; $DT=7,80$), siendo 189 (56,6%) mujeres. La escolaridad de los individuos varió desde la Enseñanza Secundaria completa hasta cursos de pos-grado concluidos. Sobre el campo de actuación de los sujetos, 93 (27,8%) pertenecían al sector comercial, 22 (6,6%) al industrial y 197 (59,0%) al de prestación de servicios, 22 personas (6,6%) no dieron información. En lo que se refiere a las regiones geográficas de Brasil, los sujetos eran provenientes de Sergipe, en el noreste, y de San Pablo, en el sureste. La muestra fue por conveniencia.

Instrumentos

- Escala de Evaluación del Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011). La CLIMOR evalúa la percepción del individuo

sobre su ambiente de trabajo. El instrumento es respondido por medio de una escala *Likert* de cinco puntos (discrepo totalmente, discrepo parcialmente, ni discrepo ni concuerdo, concuerdo parcialmente y concuerdo completamente), que son puntuados de 1 a 5 respectivamente. La escala está compuesta por treinta y dos ítems que evalúan cinco factores que explicaron 49,71% de la varianza total por medio del análisis factorial. Esos factores son, ‘Comunicación, integración y satisfacción’, ‘Desarrollo profesional y beneficios’, ‘Ergonomía’, ‘Condiciones de trabajo’ y ‘Proceso decisorio’.

El factor ‘Comunicación, integración y satisfacción’ se refiere a lo que los funcionarios conocen sobre los canales de comunicación de la organización y la evaluación que realizan sobre el grado de cooperación y relacionamiento entre los sectores y funcionarios, así como también ítems referentes al sentimiento de los funcionarios en relación a la organización. El factor está compuesto por once ítems y presentó un alfa de Cronbach de 0,87. A su vez, el factor ‘Desarrollo profesional y beneficios’ está compuesto por ocho ítems que refieren a la evaluación de las oportunidades de entrenamiento y posibilidades de promociones y carrera que la organización ofrece, así como el grado de satisfacción con los beneficios ofrecidos por la empresa. El alfa de ese factor fue 0,84. En el caso del factor denominado ‘Ergonomía’ el alfa de Cronbach fue 0,75 y está compuesto por seis ítems que se refieren a las condiciones de comodidad ofrecidas por la organización, incluyendo temperatura, modernidad, iluminación y riesgos de trabajo.

El factor ‘Condiciones de trabajo’ está compuesto por cuatro ítems referentes a aspectos generales vistos como negativos dentro de la organización, o sea, la puntuación atribuida para cada uno de los ítems que componen este factor debe ser invertida para su interpretación, y el alfa fue 0,65. Ya el factor ‘Proceso decisorio’ está compuesto por tres ítems relacionados a la autonomía ofrecida por la organización para que sus funcionarios tomen decisiones. El índice de confiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach fue 0,75.

Finalmente, la CLIMOR ofrece una medida general de la percepción del ambiente de trabajo, que es fruto de la suma de los cinco factores. El índice de confiabilidad obtenido para la escala general fue 0,88.

- *Escala de Apoyo Laboral – ESUL* (Baptista et al., 2008). La ESUL presenta veinticuatro afirmaciones referidos al constructo apoyo laboral, que es entendido como el conjunto de creencias y expectativas del individuo en relación a la retribución y el reconocimiento dado por la organización por su esfuerzo en el trabajo. De esa forma, la escala evalúa el apoyo que el individuo percibe en su local de trabajo, con cuatro posibilidades de respuesta, ‘nunca, raramente, frecuentemente y siempre’, siendo atribuido de 1 a 4 puntos respectivamente, de acuerdo con la alternativa señalada por el sujeto.

El instrumento posee evidencia de validez de su estructura interna por medio del análisis factorial. El resultado mostró que el instrumento posee cuatro dimensiones que explican el 53,79% de la varianza total. Los factores de la ESUL son: ‘Beneficios’, ‘Interacción colaborador y organización’, ‘Interacción entre colaboradores’ e ‘Información’.

El factor ‘Beneficios’ agrupa ítems relacionados al apoyo material que la organización le ofrece a los colaboradores, como por ejemplo, auxilio para alimentación y sociedad médica. Este factor está compuesto por seis ítems y presentó un alfa de *Cronbach* de 0,84. A su vez, el factor ‘Interacción Colaborador y Organización’ agrupa siete ítems referentes a la percepción de la calidad en el relacionamiento entre los colaboradores y la organización, que se manifiestan por medio de atención, respeto y percepción de seguridad en el trabajo. El índice de confiabilidad obtenido es de 0,78. El tercer factor, denominado ‘Interacción entre Colaboradores’, está compuesto por seis ítems referentes a la percepción de apoyo emocional entre los colaboradores, siendo manifestados como forma de cariño, atención y preocupación de los colaboradores, tanto en el ambiente laboral como en el ambiente social. El alfa obtenido fue 0,73. Finalmente, el factor denominado ‘Información’ reunió los ítems relacionados a la percepción de la calidad de la circulación de informaciones en el contexto laboral, está compuesto por cinco ítems y presentó un alfa de 0,81. La sumatoria de los cuatro factores ofrece una medida general del apoyo laboral percibido por el colaborador. La confiabilidad de la escala total, calculada por el alfa de *Cronbach*, fue 0,85.

- *Escala de Percepción de la Salud Organizacional – EPSaO* (Gomide Jr. & Fernandes, 2008). La EPSaO tiene como objetivo verificar la percepción de los empleados sobre la salud

de la organización, y está compuesta por veintisiete ítems elaborados en una escala *Likert* de cinco puntos (discrepo totalmente, discrepo, ni discrepo ni concuerdo, concuerdo y concuerdo totalmente), siendo atribuida una puntuación de 1 a 5 respectivamente.

Para construir el instrumento, su versión original poseía cuarenta ítems y fue aplicado a 377 trabajadores. Los datos fueron sometidos a análisis factorial, por medio del método de extracción de los ejes principales con rotación *oblimin*, obteniendo un KMO de 0,94. Los autores establecieron el valor mínimo de 0,40 y *eigenvalues* iguales o superiores a 1,5. De esos criterios fueron extraídos dos factores que explican 38,71% de la varianza total. Los factores fueron denominados ‘Integración de personas y equipos’ y ‘Flexibilidad y adaptación a demandas externas’.

El factor ‘Integración de personas y equipos’ se refiere a lo que piensa el empleado sobre la capacidad que la organización tiene de estimular que los objetivos organizacionales sean compartidos por todos, así como la integración de los miembros a los equipos de trabajo. El factor está compuesto por veinte ítems y la confiabilidad, calculada por el coeficiente alfa de *Cronbach*, fue 0,92. A su vez, el factor denominado ‘Flexibilidad y adaptación a demandas externas’ está compuesto por siete ítems, y tuvo un alfa de *Cronbach* de 0,84. Ese factor se refiere a las ideas del empleado sobre si la organización posee políticas y procedimientos de trabajo flexibles y direccionados para la adaptación de la organización a las demandas del ambiente externo. La EPSaO no ofrece una medida general, producto de la sumatoria de los dos factores, o sea, posee informaciones relacionadas a cada factor de forma independiente.

Para corregir la EPSaO deben ser sumados los valores señalados por la persona en los ítems que componen cada factor, y la suma de esos valores debe ser dividida por el número de ítems que integran el factor. De esa forma, en el factor ‘Integración de personas y equipos’ la suma obtenida debe ser dividida por veinte y, en el caso del factor ‘Flexibilidad y adaptación a demandas externas’ la división deberá ser hecha por siete. Así, el resultado de cada factor deberá estar entre 1 y 5.

Para interpretar cada factor se considera que valores entre 1 y 2,9 puntos indican que el funcionario no percibe la característica declarada por el factor. Puntuaciones entre 3 y

3,9 indican que el sujeto tiene dudas sobre el enunciado del factor y, en último lugar; puntuaciones entre 4 y 5 indican que la persona percibe que la característica que el factor declara está presente en su organización.

Procedimientos

Después de aprobar el proyecto de investigación en un Comité de Ética, los instrumentos fueron aplicados individualmente, y las personas respondieron en sus respectivos locales de trabajo. El tiempo de aplicación fue de aproximadamente 30 minutos. Es importante destacar que los 334 participantes de la investigación respondieron la CLIMOR, pero no todos respondieron la ESUL y la EPSaO, siendo que 154 respondieron la ESUL y 180 la EPSaO.

Resultados

En el análisis de los resultados los datos obtenidos en cada factor de la CLIMOR y en la escala total fueron correlacionados con los resultados obtenidos en la ESUL y en la EPSaO. Posteriormente fueron formados tres grupos con base en la clasificación de la EPSaO, y los dos factores fueron comparados en relación a la puntuación total de la CLIMOR por medio del análisis de varianza. Los resultados de la correlación entre los instrumentos se encuentran en la Tabla 1. De las cuarenta y dos correlaciones posibles, apenas tres no fueron estadísticamente significativas, siendo todas ellas relacionadas al factor "Beneficios" de la ESUL. Además, en ese factor puede ser observado que la mayor correlación fue con el factor "Desarrollo profesional y beneficios" de la CLIMOR, pese a que

la magnitud fue baja. Eso muestra que tales factores tienen características en común, pero en su mayor parte evalúan aspectos diferentes.

Al relacionar los otros factores de la ESUL y su puntuación total con los factores de la CLIMOR y su puntuación total, se observó que las correlaciones oscilaron entre magnitudes bajas, moderadas y altas. En ese sentido, se destaca que el mayor coeficiente de correlación fue verificado entre la puntuación total de ambas escalas ($r=0,72$), lo que indicó un porcentaje común de más de 50% entre ellas, demostrando que los constructos están de hecho relacionados, pese a que evalúan constructos diferentes del contexto del trabajador en relación a la organización. De esa forma, el estudio obtuvo evidencia de validez para la CLIMOR por medio de la comparación con la ESUL. Se debe resaltar que la clasificación de la magnitud de las correlaciones fue realizada con base en la propuesta de Dancey y Ridey (2006).

Cuando se relacionó la puntuación total de la CLIMOR con los dos factores de la EPSaO se observó que la magnitud de la correlación fue alta en ambos casos. En el caso del factor 'Integración de personas y equipos' la correlación fue 0,71, mientras que en el factor 'Flexibilidad y adaptación a demandas externas' fue 0,63, representando 50,41% y 39,69% de aspectos en común respectivamente. También fueron observadas correlaciones de magnitud alta entre los factores de la EPSaO y la dimensión 'Comunicación, integración y satisfacción' de la CLIMOR. A su vez, el factor 'Desarrollo profesional y beneficios' presentó una correlación de magnitud moderada con ambos factores de la EPSaO, así como también fue verificada magnitud de correlación moderada entre el

Tabla 1. Coeficientes de correlación de Pearson entre las medidas de la CLIMOR y las medidas de la ESUL y de la EPSaO

CLIMOR	Beneficios	ESUL			Total	EPSaO	
		Interacción colaborador y organización	Interacciones entre colaboradores	Información		Integración de personas y equipos	Flexibilidad y adaptación a demandas externas
Comunicación, integración y satisfacción	0,04	0,62**	0,53**	0,67**	0,64**	0,76**	0,64**
Desarrollo profesional y beneficios	0,34**	0,49**	0,37**	0,55**	0,64**	0,56**	0,53**
Ergonomía	0,08	0,52**	0,37**	0,44**	0,49**	0,43**	0,38**
Condiciones de trabajo	0,24*	0,35**	0,25**	0,35**	0,43**	0,28**	0,30**
Proceso decisorio	0,08	0,46**	0,35**	0,48**	0,48**	0,30**	0,23**
Total	0,20*	0,65**	0,51**	0,68**	0,72**	0,71**	0,63**

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

factor ‘Ergonomía’ de la CLIMOR y el factor ‘Integración de personas y equipos’ de la EPSaO. En lo referente a la correlación entre el factor ‘Ergonomía’ y la dimensión ‘Flexibilidad y adaptación a demandas externas’, la magnitud de la correlación fue baja. También fueron verificadas correlaciones de magnitud baja entre los factores ‘Condiciones de trabajo’ y ‘Proceso decisivo’ de la CLIMOR con ambos factores de la EPSaO.

Debe destacarse que todas las correlaciones observadas fueron positivas, así como estadísticamente significativas. Ese hecho puede considerarse una evidencia de validez para la CLIMOR, con base en la comparación con tests que evalúan constructos semejantes (AERA, APA & NCME, 1999). Para ilustrar más claramente la correlación entre la puntuación total de la CLIMOR con la puntuación total de la ESUL y los dos factores de la EPSaO, fue realizado un gráfico de dispersión. Esta información puede ser observada en la Figura 1. Esta figura permite visualizar más claramente la correlación obtenida entre la puntuación total de la CLIMOR con la puntuación total de la ESUL y los dos

factores de la EPSaO. De esa forma, puede ser observado que cuanto mayor es la puntuación en la CLIMOR, mayor es también la puntuación obtenida en los otros instrumentos. Al trazar una línea en la figura se torna evidente que son correlaciones positivas y de magnitudes altas.

A continuación, los individuos que respondieron la EPSaO fueron clasificados con base en las categorías definidas por la escala, o sea, (a) aquellos que perciben que el enunciado del factor representa a la organización en la que trabajan, (b) aquellos individuos que tienen dudas sobre si el significado del factor está de acuerdo con la organización, y (c) los sujetos que perciben que el enunciado del factor está presente en la organización a la cual pertenecen. Despues de hacer esa clasificación fue realizado un análisis de variancia (ANOVA) en función de la puntuación obtenida en el total de la CLIMOR, y los resultados están en la Tabla 2.

El ANOVA mostró que en ambos factores de la EPSaO hubo diferencias estadísticamente significativas en función de la puntuación obtenida en la CLIMOR.

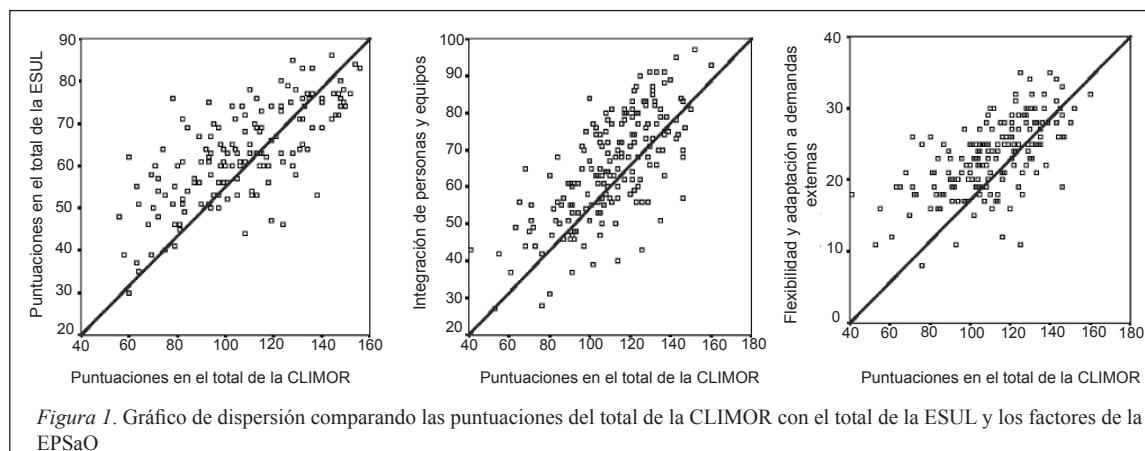


Figura 1. Gráfico de dispersión comparando las puntuaciones del total de la CLIMOR con el total de la ESUL y los factores de la EPSaO

Tabla 2. Valores de F y p obtenidos por el análisis de variancia entre los factores de la EPSaO y la puntuación total en la CLIMOR

Dimensiones de la EPSaO	F	p
Integración de personas y equipos	53,81	$\leq 0,001$
Flexibilidad y adaptación a demandas externas	52,56	$\leq 0,001$

Para identificar la puntuación de cual(es) grupo(s) podría(n) explicar esas diferencias fue realizada la prueba de *Tukey*, presentando los resultados en la Tabla 3.

Tabla 3. Subgrupos formados por la prueba de *Tukey* en función de cada factor de la EPSaO y la puntuación total de la CLIMOR

Integración de personas y equipos				
	Subgrupos para alfa = 0,05			
	N	1	2	3
No percibe	66	92,82		
Duda	81		114,63	
Percibe	33			129,64
<i>p</i>	180	1,000	1,000	1,000
Flexibilidad y adaptación a demandas externas				
	Subgrupos para alfa = 0,05			
	N	1	2	3
No percibe	59	94,36		
Duda	81		111,38	
Percibe	40			131,13
<i>p</i>	180	1,000	1,000	1,000

De acuerdo con la prueba de *Tukey* pudo observarse que en ambos factores de la EPSaO los tres grupos formados se diferenciaron en función de la puntuación total en la CLIMOR. De esa forma, puede afirmarse que las personas que no perciben que el enunciado de los factores relacionados a la salud de la organización ocurre en su propia organización, tienden a presentar una percepción menor del clima organizacional. Además, las personas que más perciben el enunciado de los factores, también son las que más perciben el clima organizacional favorable de la institución.

Discusión

En las últimas décadas el comportamiento organizacional ha sido objeto de estudios, especialmente en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Además del potencial de contribución para la comprensión del ser humano en su papel de trabajador, el interés por el tema se ve reflejado en el aumento de investigaciones y de publicaciones (Borges, 2010). Otra consecuencia de la ampliación de investigaciones sobre el asunto está retratada en la preocupación en crear medidas para la evaluación de fenómenos concernientes al área (Baptista et al., 2010; Siqueira, 2002; Siqueira & Gomide, 2004).

Es dentro de esa última afirmación que se propuso este artículo, una vez que emplea

instrumentos especialmente creados para la evaluación de constructos potencialmente relevantes para el contexto del trabajo, como ser el clima organizacional, el apoyo laboral y la salud organizacional, comparándolos y analizando la asociación entre ellos. Considerando el objetivo, se verificó un índice de correlación de magnitud alta ($r=0,72$) entre la puntuación total en la escala de clima organizacional y en la escala de evaluación del apoyo laboral. A su vez, los índices relativos al clima organizacional también presentaron magnitud alta ($r=0,71$) y moderada ($r=0,63$), con los dos factores de la escala de evaluación de la salud organizacional, respectivamente.

Además de eso, con el propósito de obtener evidencias de validez derivadas de la relación de la Escala de Clima Organizacional (CLIMOR) con medidas que evalúan constructos relacionados, los participantes fueron separados en categorías dependiendo de cuanto percibían la salud organizacional de la empresa en la que trabajaban. Los resultados mostraron que el grupo que percibía a la organización como siendo capaz de estimular que los objetivos organizacionales fuesen compartidos por sus funcionarios (Factor 1 de la EPSaO) obtenían puntuaciones significativamente mayores en la CLIMOR, al ser comparados con los trabajadores que tenían dudas a ese respecto y con los que no creían en eso. De la misma forma, los resultados relativos al Factor 2 de la EPSaO (flexibilidad y adaptación a demandas externas) mostraron que las puntuaciones más elevadas en la CLIMOR fueron obtenidas por los sujetos que percibían a la empresa a la que estaban vinculados como siendo flexible y adaptada a las demandas del ambiente externo.

Con base en los resultados obtenidos es posible concluir que las magnitudes de correlación moderadas y fuertes obtenidas entre las puntuaciones de la CLIMOR, de la ESUL y de la EPSaO, producen evidencias de que la CLIMOR mide efectivamente el clima organizacional, una vez que la correlación entre ellas estuvo dentro de lo esperado. Además, la diferencia significativa detectada entre los grupos separados considerando la percepción de la salud organizacional también está de acuerdo con lo esperado conceptualmente de ambas medidas. De esa forma, se pudo contribuir con la propuesta hecha por otros estudios, que enfatizan la necesidad de poder contar con medidas confiables que evalúen el clima organizacional (Laros & Puente-Palacios, 2004; Martins et al., 2004; Menezes et al., 2009).

Conclusiones

Constructos como los que fueron abordados en este estudio se destacan por la importancia que tienen, tanto para la comprensión de las percepciones del trabajador, por la forma que reflejan su desempeño, bien como para la visión de la organización a la cual ellos están relacionados. La literatura investigada apunta que el clima organizacional, el apoyo laboral y la salud organizacional son constructos con interfaces bastante definidas, y por lo tanto, en este estudio se esperaba que hubiese correlación entre instrumentos que se destinan a evaluar esos constructos (CLIMOR, ESUL y EPSSAO respectivamente), considerando que ellos tienen evidencias de validez, o sea, que miden lo que se proponen medir.

Por más que este estudio haya contado con un número suficiente de sujetos para permitir generalizaciones, vemos como una limitación que la muestra podría haber sido más diversificada, pudiendo abarcar trabajadores de otras regiones brasileras. Además, sería interesante que hubiese una mayor diversificación del tipo de trabajo realizado por los participantes. Con eso, el posible sesgo de esta muestra, que contaba con casi 60% de empleados que actuaban con prestación de servicios, podría ser contrastado y discutido con investigaciones del mismo tenor, pero que trabajaron con muestras constitutivas diferentes.

Pese a eso, debemos destacar que el estudio trajo una importante contribución, una vez que presentó elementos sobre el uso de instrumentos de evaluación que pueden ser usados en la rutina de las empresas. Con ellos será posible reunir informaciones que permitirán complementar el conocimiento sobre las percepciones de los trabajadores para que las organizaciones adopten nuevas formas de lidiar con los fenómenos que ocurren intra e intersectorialmente. En ese sentido, estudios recientes destacan que el trabajo, especialmente con las alteraciones sustanciales que ha sufrido, se torna cada vez más relevante y prominente para las personas, determinando el uso del tiempo principalmente para atender a las exigencias del mercado de trabajo actual (Mudor & Tooksoon, 2011; Souza & Laros, 2010; Westover, 2011).

Finalizando, este trabajo permite realizar algunas reflexiones y formular algunas preguntas. En primer lugar, considerando la vida cotidiana actual, que tiene muy en cuenta la

atención a las demandas del trabajo, ¿cómo usar el conocimiento sobre las imbricaciones entre los conceptos de clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en favor del ser humano? Sería extremadamente importante que las organizaciones repensasen sus estructuras y preparasen a sus líderes para que el ambiente organizacional sea pensado de una forma que pueda favorecer las percepciones positivas de sus colaboradores y, consecuentemente, aumenten la posibilidad de obtener bienestar subjetivo en el propio ambiente de trabajo. Aspectos como este, son un desafío para los estudiosos de la psicología del trabajo y de las organizaciones, mereciendo ser objeto de análisis en futuras investigaciones. Además de eso, este estudio fue realizado en Brasil y con instrumentos en portugués. Sería bastante interesante realizar estudios transculturales con esos instrumentos para verificar de qué forma ellos podrían contribuir para la realidad de las organizaciones de otros países e idiomas.

Referencias

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. New York: American Educational Research Association.
- Arendt, H. (2010). *A Condição Humana* (11ª Ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Baptista, M. N., Rueda, F. J. M., Bartholomeu, D., Pires, S. D., & Rochael, F. (2010). Suporte laboral e identificação organizacional: um estudo de validade. *Aletheia*, 32, 53-69.
- Baptista, M. N., Santos, A. A. A., Noronha, A. P. P. & Cardoso, H. F. (2008) *Escala de Suporte Laboral – ESUL*. Itatiba: Universidade São Francisco.
- Borges, L. O. (2010). A Psicologia do trabalho e das organizações no Brasil floresce? *Estudos de Psicologia*, 15(3), 277-279.
- Carlos, S. A., Jacques, M. G. C., Larratéa, S. V., & Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 1, 77-89.
- Covacs, J. M. L. M. (2006). *Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça*. (Tesis de Maestría). Universidade Metodista de São Paulo, Brasil.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Fernandes, M. N. (2008). *Saúde Organizacional, ética e confiança: o teste de um modelo preditivo a partir da percepção dos empregados*. (Tesis de Maestría). Universidade Federal de Uberlândia, Brasil.
- Fernandes, M. N., Gomide Jr., S., & Oliveira, A.F. (2011). Saude Organizacional: uma proposta de modelo de análise. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 54-65.

- Gomide Jr., S. & Fernandes, M. N. (2008). *Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO*. Porto Alegre: Artmed.
- Jacques, M. G. C. (1996). Identidade e trabalho: Uma articulação indispensável. En A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo. (Orgs.). *Trabalho, organizações e cultura*. (pp 7 -41). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- Laros, J. A., & Puente-Palacios, K.E. (2004). Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 113-119.
- Martins, M. C. F., Oliveira, B., Silva, C. F., Pereira, K. C., & Sousa, M. R. (2004). Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. *Revista Psicologia, Organização e Trabalho*, 4(1), 37-60.
- Menezes, I. G., Sampaio, L.R., Gomes, A. C. P., Teixeira, F. S., & Santos, P. S. (2009). Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura factorial. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(3), 305-316.
- Mudor, H., & Tooksoon, P. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2), 41-49.
- Nunes, C. H. S. S., & Primi R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. En Conselho Federal de Psicologia (Eds.) *Avaliação psicológica: Diretrizes na regulamentação da profissão* (pp 101-127). Brasília: CFP.
- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de Suporte Organizacional: Desenvolvimento e Validação de um Questionário. *RAC*, 3(2), 29-51.
- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições Contemporâneas de Validade de Testes Psicológicos. En C. S. Hutz (Org.), *Avanços e Polêmicas em Avaliação psicológica* (pp 243-265). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., & Nunes, C. H. S. (2010). O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento. En Conselho Federal de Psicologia (Eds.) *Avaliação psicológica: Diretrizes na regulamentação da profissão* (pp 129-148). Brasília: CFP.
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of Mental Health*, 3, 535-544.
- Rueda, F. J. M. & Santos, A. A. A. (2011). *Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR*. São Paulo: Votor Editora Psico-pedagógica Ltda.
- Souza, M. M., & Laros, J. A. (2010). Satisfação no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial: uma Análise Multinível. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 21-37.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do Comportamento Organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7 (Número especial), 11-18.
- Siqueira, M.M.M.; Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. En J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Eds.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, A. (1999). *Valores e Clima Organizacional. Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos*. Brasília: Editora Universidade de Brasília
- Tamayo, M. R., Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão Emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7(1), 37-46.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Westhover, J. H. (2011) *Examining Job Satisfaction: Causes, Outcomes, and Comparative Differences*. Common Ground Publishing. New York.

Para citar este artículo:

Marín Rueda, F. J., Angeli dos Santos, A. A., Raad, A. J., Ávila-Batista, A. C., Carnevalli Siqueira Nery, J. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas VIII* (1): 7 - 16.

Recibido: 07/2013

Revisado: 11/2013

Aceptado: 12/2013