

Diseño de un Modelo Teórico Metodológico para el Diagnóstico Sociopsicológico de la Efectividad Organizacional

Autoría principal

Dr. Adalberto Avila Vidal.

Colaboradores

Dra. Irene Smith Alayón, Dra. Helena Moros Fernández, MSc. Marta Martínez Rodríguez, MSc. Arianne Medina Macías.

Entidad ejecutora

Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.

Autor para correspondencia

Adalberto Avila Vidal

Dirección postal: Serafines No. 51 apto. 4 entre Rabí y San Indalecio, Santos Suárez, Municipio 10 de Octubre, la Habana, Cuba. Tel: 6411915

Correo electrónico: adalberto@psico.uh.cu

Aporte científico del autor al resultado

La presente investigación constituye la tesis de doctorado del autor.

Resumen

Los antecedentes del estudio se relacionan con la historia de la Psicología Organizacional en Cuba, disciplina que ha acompañado a la Revolución en el impulso de investigaciones encaminadas a desarrollar nuestro sistema empresarial. Sin embargo, los actuales cambios económicos en el país y los Lineamientos de la Política Económica y Social abogan por un proceso de reordenamiento empresarial, que implica nuevas demandas a la investigación científica en el campo y una necesaria actualización de los procedimientos para el diagnóstico sociopsicológico de las organizaciones.

Problema de investigación: ¿Cómo diagnosticar de manera válida y confiable la Efectividad Organizacional, desde el punto de vista sociopsicológico?

Objetivo general: Diseñar y validar un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional.

Resultados: Se diseña un modelo teórico y un procedimiento metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional, el cual concibe la Efectividad Organizacional como resultado de la interrelación dinámica entre siete variables. El mismo cuenta con un amplio campo de aplicación en el ámbito académico – docente, científico – técnico y económico – social; la propuesta aporta una herramienta para el diagnóstico sociopsicológico de la organización.

El presente estudio ofrece dos aportes centrales a la teoría organizativa:

Contextualiza a la realidad cubana la influencia de los factores sociopsicológicos sobre la efectividad de las organizaciones.

Operacionaliza como índice la Efectividad Organizacional, a partir de la elaboración de un cuestionario para su medición y se identifica la contribución de cada variable del modelo teórico a dicho índice.

Se han publicado cinco artículos científicos relacionados con el contenido de la tesis y se han realizado 132 informes de investigación como resultado de su introducción en la práctica.

Conclusiones:

El modelo teórico propuesto y la metodología utilizada se respaldan empíricamente y representan una aproximación a la Efectividad Organizacional en cada organización estudiada, contextualizando a la realidad cubana la influencia de los factores sociopsicológicos sobre la efectividad de las organizaciones. Permite conocer el estado actual de la organización, sus fortalezas y debilidades y fundamentar científicamente el desarrollo de estrategias de intervención.

Comunicación Corta

Introducción

El diagnóstico constituye una fase necesaria de todo proceso de desarrollo y cambio de las organizaciones. Para realizar acciones encaminadas a elevar la Efectividad Organizacional, así como contribuir al crecimiento de los individuos a través de su trabajo, es necesario partir del estado actual de la organización, de cómo se comportan los procesos hacia los cuales estarán enfocadas las intervenciones en su dinámica de funcionamiento.

Los cambios actuales del sistema empresarial y las demandas que le imponen a la investigación científica en el campo, implican la necesaria actualización de procedimientos y métodos para el abordaje de las organizaciones.

Cuba se encuentra inmersa en un proceso de cambio del sistema económico – empresarial. Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido abogan por el desarrollo de un proceso de reordenamiento empresarial, donde el factor humano pasa a ocupar un lugar central y se establece de modo explícito “Rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como vía para contribuir (...) a la satisfacción de las necesidades personales y familiares” (Partido Comunista de Cuba, 2011, Lineamiento 141).

Al mismo tiempo, entre las acciones que se introducen en las empresas como parte del proceso de cambio se encuentra la adopción del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, que se recoge en las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 (Oficina Nacional de Normalización, 2007, 2007^a y 2007^b).

El Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano tiene un impacto en la calidad de todos los procesos, en su eficiencia y eficacia, en la productividad, en las relaciones laborales satisfactorias, así como en las respuestas de las necesidades de las personas que reciben los servicios o adquieren los bienes materiales producidos (Oficina Nacional de Normalización, 2007^a, p.4).

El diseño de un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional, que responda a dichas transformaciones, potenciará la validez y confiabilidad de los resultados de los estudios diagnósticos y permitirá implementar acciones dirigidas al desarrollo organizacional, sustentadas en los resultados alcanzados.

Para lograr este propósito, se propone diseñar un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional, siguiendo la metodología de la investigación científica.

El modelo que se presenta como principal resultado de la investigación parte de considerar a las organizaciones como sistemas sociales y concibe la Efectividad Organizacional como resultado de la interrelación dinámica entre las variables que lo conforman. Tras la revisión teórica sobre la Efectividad Organizacional, se plantea un estudio empírico, desde dos puntos de vista:

- El primero, analiza la posibilidad de desarrollar un Índice de Efectividad Organizacional, a partir de las variables propuestas en el modelo, analizando la contribución que cada una de ellas tendría en la composición de dicho índice.
- El segundo, analiza las relaciones entre las variables propuestas y su influencia en la EO.

De este modo, se identificó como **problema** de investigación:

¿Cómo diagnosticar de manera válida y confiable la Efectividad Organizacional, desde el punto de vista sociopsicológico?

Para dar respuesta al mismo, se planteó el siguiente **objetivo general**:

Diseñar y validar un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional.

Desarrollo

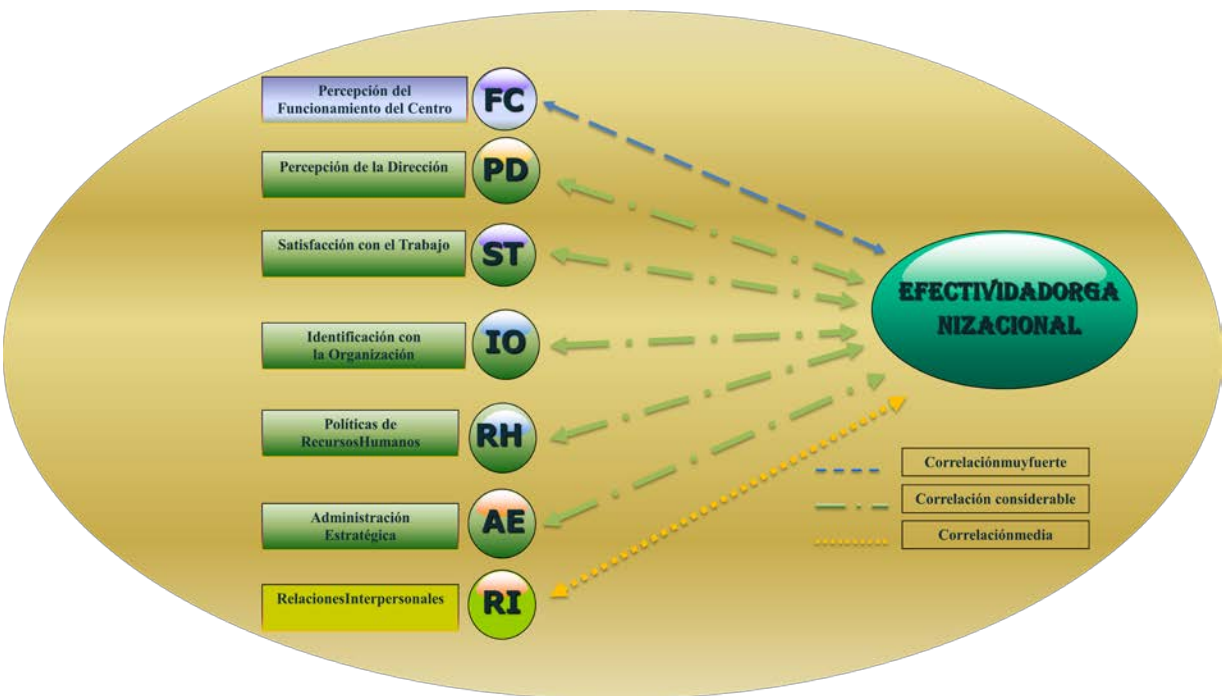
El principal resultado de esta investigación ofrece un modelo teórico de Efectividad Organizacional, que integra algunas de las principales variables propuestas en la literatura científica, junto a otras que resultan de las particularidades del sistema empresarial cubano. A partir del diseño de dicho modelo y del procedimiento metodológico para el diagnóstico de la Efectividad Organizacional que lo complementa, el estudio ofrece dos aportes centrales a la teoría organizativa:

1. Contextualiza a la realidad cubana la influencia de los factores sociopsicológicos sobre la EO. Demostrar la relevancia de la percepción de los trabajadores acerca del comportamiento de diferentes variables y su relación directa con la Efectividad Organizacional, tiene implicaciones teóricas, metodológicas y prácticas.

- Operacionaliza como índice la EO, a partir de la elaboración de un cuestionario para su medición y se identifica la contribución de cada variable del modelo teórico a dicho índice. Este aporte tiene implicación teórica respecto a las variables que influyen en la Efectividad Organizacional y práctica, en cuanto su aporte al diagnóstico e intervención en las organizaciones.

A partir de los resultados del estudio empírico y dada la necesidad de contar con un modelo de análisis para comprender los fenómenos sociopsicológicos que se generan al interior de las organizaciones y su incidencia en la Efectividad Organizacional, se elabora el Modelo de Diagnóstico Sociopsicológico de la Efectividad Organizacional. Este modelo ha sido desarrollado a partir de la integración de los principales aspectos recogidos en modelos anteriores, la concepción sociopsicológica en el estudio de las organizaciones y la experiencia del autor como consultor en más de 130 organizaciones cubanas. La figura 1 muestra su representación gráfica.

Figura 1: Modelo teórico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional.



El modelo integra un conjunto de siete variables con diferentes subvariables o indicadores, que tienen relación directa con la Efectividad Organizacional. Al tiempo que plantea cuestiones teóricas que sustentan la práctica investigativa y orientan al investigador en cuáles son los elementos que debe valorar en el diagnóstico de la organización; también ofrece un procedimiento metodológico para medir las variables y caracterizar la relación que se establece entre ellas. El procedimiento constituye uno de los principales resultados de la presente investigación e integra un conjunto de instrumentos y técnicas para caracterizar la dinámica del funcionamiento organizacional y diseñar luego estrategias interventivas a la medida de cada organización,

encaminadas a potenciar su nivel de desarrollo, donde la principal es el Cuestionario de Diagnóstico Organizacional – Análisis Sociopsicológico (CDO – ASP).

Las siete variables del modelo son de diferente naturaleza: unas tienen un carácter individual, mientras otras grupal u organizacional; algunas son eminentemente psicológicas y sociales, mientras otras incluyen aspectos tecnológicos, estructurales y económicos. Sin embargo, el modelo persigue explorar la percepción individual que tienen los trabajadores acerca del comportamiento de las variables, adquiriendo un carácter sociopsicológico; y estas se operacionalizan a través de un cuestionario desarrollado como parte del modelo, que permite recopilar la información de modo homogéneo.

Las relaciones que se establecen entre las variables representan la esencia del modelo de diagnóstico, ya que tanto el carácter sistémico de las organizaciones, como la Efectividad Organizacional, van a resultar de dicha interrelación. Cada variable alcanza valor solo en su interrelación, donde adquiere un carácter sinérgico, que permite afirmar que la dinámica del funcionamiento de cada organización va a resultar única.

En el modelo, más que valorar indicadores estadísticos o económicos para medir la Efectividad Organizacional, interesa conocer la percepción de los trabajadores acerca de dicha Efectividad, entendida en dos sentidos básicos: de una parte, como el resultado de la eficacia y la eficiencia de la empresa; de otra, dependiente de la calidad del factor humano y su influencia en los resultados organizacionales. Resulta vital el compromiso de los individuos con la organización, la satisfacción, la motivación laboral y la presencia de las competencias necesarias para desarrollar el trabajo de modo eficaz y eficiente.

Conclusiones

Los hallazgos de la investigación contribuyen a crear un cuerpo teórico básico respecto al diagnóstico de la Efectividad Organizacional.

El modelo teórico propuesto y la metodología utilizada se respaldan empíricamente y representan una aproximación a la Efectividad Organizacional en cada organización estudiada, contextualizando a la realidad cubana la influencia de los factores sociopsicológicos sobre la efectividad de las organizaciones. Permite conocer el estado actual de la organización, sus fortalezas y debilidades y fundamentar científicamente el desarrollo de estrategias de intervención.

El Modelo concibe la Efectividad Organizacional como resultado de la interrelación dinámica entre siete variables, cuya correlación considerable permite la construcción del Índice de Efectividad Organizacional, mediante la agregación multidimensional, operacionalizando el concepto de Efectividad Organizacional. La concepción de la Efectividad Organizacional y el procedimiento metodológico para operacionalizarla como índice son coherentes.

Publicaciones

1. Avila, A. (2013). Diagnóstico sociopsicológico de las organizaciones. Revista Psicología para América Latina (México), No. 24, pp. 240-255. Recuperado el 4 de julio de 2013, en http://www.revistapsicolatina.org/?page_id=251. Indexada en Scielo, Pepsic (Grupo II). ISBN: 1870 - 350X.
2. Avila (2013). Diseño de un cuestionario para el diagnóstico sociopsicológico de las organizaciones. Revista Wimb Lu (Costa Rica), No. 8, (vol. 1), pp. 81-103. Recuperado el 8 de julio de 2013, del sitio Web: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/10846/10228>. Indexada en DOAJ, Latindex, CLASE, Dialnet (Grupo III). ISBN: 1659 – 2107.
3. Avila (2013). Diseño e implementación de un procedimiento metodológico para el diagnóstico de variables sociopsicológicas en organizaciones cubanas. Revista Ciencia y Tecnología (Ecuador), No. 5, pp. 3-16. Recuperado el 1 de julio de 2013, del sitio Web: <http://issuu.com/franciscocedenotroya/docs/cyt5>. Indexada en Latindex, Periódica, EBSCO, e-revistas, Dialnet (Grupo III). ISBN: 1390-6321.
4. Avila (2013). Las organizaciones como sistemas sociales complejos. Integración Académica en Psicología, No. 1, (Vol. 2), pp. 81-89. Recuperado el 26 de junio de 2013, del sitio Web: integración-académica.org/attachments/article/16/IntegracionAcademicaV1N2. ISBN: 2007 – 5588.
5. Avila (2014). Diseño de un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional. En: CD Resumen del evento internacional GESEMAP.