

## INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS GRUPOS DE CONTROL DE VECTORES

### Instrument for evaluation of the organizational environment in the vector control groups

Vivian de las Mercedes Noriega Bravo<sup>1</sup> y María del Carmen Pría Barros<sup>2</sup>

#### RESUMEN

**Introducción** El clima organizacional se considera un factor que refleja las facilidades u obstáculos que encuentra el trabajador para desempeñarse en el contexto laboral.

**Objetivo** Mostrar el proceso de construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores.

**Métodos** Se identificaron 20 criterios en las dimensiones: estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamientos individuales; se elaboraron además 60 ítems que se presentaron como enunciados en un cuestionario de respuestas dicotómicas cuya validación de contenido se realizó con expertos a partir de la metodología propuesta por *Moriyama*. La muestra para evaluar la confiabilidad estuvo constituida por 89 trabajadores de 5 Grupos de Control de Vectores en la provincia Ciudad de La Habana. Se calculó el coeficiente de correlación de *Spearman* y la prueba de *Mac Nemar* para comprobar la estabilidad y el coeficiente Alfa de Cronbach, para la consistencia interna. En la validez de construcción se analizaron la validez convergente y divergente y la asociación ítem/dimensión mediante el coeficiente de contingencia.

**Resultados** Luego de dos rondas, los expertos valoraron satisfactoriamente la totalidad de los ítems. La consistencia interna resultó en general elevada y al interior de las dimensiones, moderada, al igual que la estabilidad. La relación ítem/dimensión mostró asociaciones de débiles a moderadas; y se encontró concordancia entre la clasificación de los ítems según el diseño del instrumento y las obtenidas luego de evaluar las asociaciones ítem/dimensión.

**Conclusiones** Se dispone de un instrumento válido y confiable para ser aplicado en la evaluación del clima organizacional en Grupos de Control de Vectores.

**Palabras clave:** Construcción de instrumento, validación de instrumento, proceso de validación, instrumento para evaluación, clima organizacional, Grupos de Control de Vectores.

#### ABSTRACT

**Introduction** The organizational environment is considered as a factor showing the facilities or the obstacles that a worker may find in performing his/her work.

**Objectives** To present the process of construction and validation of an instrument to evaluate the organizational environment in the Vector Control Groups.

**Methods** Twenty criteria were identified in the dimensions: organizational structure, leadership, decision-making, motivation and individual behaviours; 60 items were also drafted and presented as statements in a true or false questionnaire which was validated by experts on the basis of *Moriyama's* methodology. The sample for reliability evaluation was made up of 89 workers from 5 vector control groups in Havana province. The *Spearman's* correlation coefficient was estimated, the *Mc Nemar's* test was used to verify stability and the *Cronbach's* alpha coefficient for internal consistence. As to the validity of the instrument construction, the convergent and divergent types of validity as well as the item/dimension association were analyzed by means of the contingency coefficient.

**Results** After two runs, the experts valued all the items as satisfactory. The internal consistency proved to be high in general whereas dimensions and stability were moderate. The item/dimension association showed weak to moderate relationships; there was agreement between the items classification according to the instrument design and the resulting classification after evaluating the item/dimension associations.

**Conclusions** One valid and reliable instrument is available for the evaluation of the organizational environment in the vector control groups.

**Key words:** Instrument construction, instrument validation, process of validation, evaluation instrument, organizational environment, vector control groups.

<sup>1</sup> Doctora en Medicina. Especialista de II Grado en Epidemiología. Máster en Salud Pública.

<sup>2</sup> Doctora en Medicina. Especialista de II Grado en Bioestadística. Doctora en Ciencias de la Salud.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran, generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente, suscita disímiles consecuencias a la organización. De ahí que su estudio sea ampliamente utilizado, como un factor que refleja el acontecer de una organización, las facilidades u obstáculos que encuentra el trabajador para actuar y desempeñarse en el contexto laboral.

La definición de clima organizacional se considera un constructo complejo, sujeto a posiciones y enfoques en cuanto a su producción, una gama que se enmarca en dos puntos de vista extremos: los que enfatizan en factores organizacionales puramente objetivos, externos a los individuos que tan sólo las perciben e influyen sobre su comportamiento (enfoque estructuralista), y los que privilegian los atributos percibidos por los individuos dentro de la organización, la opinión que el empleado se forma de ella en virtud de las percepciones y satisfacción de las expectativas (enfoque subjetivista o perceptual).

Una posición integradora, la que asumen las autoras, concibe el clima organizacional como el resultado de la interacción recíproca de los individuos y con el ambiente.<sup>1,2</sup> Tal es la definición formada por Méndez Álvarez:

El clima es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (...) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.<sup>2</sup>

Gonçalves por su parte, lo define como:

Un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.<sup>3</sup>

Es así que los expertos se han interesado más en el aspecto metodológico de cómo explorar el clima que en buscar una definición común. James y Jones, identifican tres modos diferentes, no mutuamente excluyentes: la medida múltiple de los atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos individuales y la medida perceptiva de los atributos organizacionales.<sup>2</sup> Este último es un enfoque integral y ampliamente utilizado, ya que tiene en cuenta las características que son percibidas en una organización y que pueden ser deducidas, según la forma en la que esta actúa con sus miembros.

Aunque no existe consenso en cuanto a las dimensiones de estudio, se afirma que existen componentes o variables que interactúan entre sí provocando efectos significativos y se consideran definitivas en el clima de una organización, básicamente, son productos de la estructura, los procesos organizacionales y los comportamientos individuales.<sup>4,5</sup>

En evaluaciones del clima organizacional en instituciones de salud cubanas, se ha utilizado un instrumento propuesto por Jiménez Cangas, una adaptación realizada a partir de la prueba proyectiva desarrollada por la Organización Panamericana de la Salud en los '80, con el que se examina las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación y sus respectivas derivaciones dimensionales al considerarlas "áreas críticas" susceptibles de cambio.

En cada policlínico del país se cuenta con un departamento de Entomología y Lucha Antivectorial subordinado a la vicedirección de Higiene y Epidemiología [la llamada

Campaña Anti-*aegypti* o Grupos de Control de Vectores (GCV)], integrado por un jefe de área de vigilancia y lucha antivectorial, biólogos o entomólogos, supervisores, jefes de brigadas y operarios integrales A y B de control de vectores. Estos tienen como actividad fundamental, en el Programa Nacional de Erradicación del *Aedes aegypti*, la verificación, tratamiento de viviendas y locales y control de calidad de sus acciones. Muchos de estos GCV se desempeñan satisfactoriamente, otros por el contrario presentan resultados cuestionables, aun en condiciones de trabajo similares.

Se señala que las deficiencias que persisten en la lucha antivectorial, entre ellas comportamientos "perjudiciales" de los integrantes de grupos, están entre los principales factores condicionantes del mantenimiento del riesgo de brotes de dengue y el peligro de su extensión en algunas provincias del país. Sin embargo, se ha estudiado poco la "realidad" organizacional de estos grupos, un primer intento fue la investigación realizada por profesores y maestrantes de la Escuela Nacional de Salud Pública en ocasión de la epidemia de dengue del 2006.<sup>6</sup> Estos elementos fundamentaron la necesidad de construir un instrumento apropiado para evaluar el clima organizacional en los GCV.

## MÉTODOS

Los resultados obtenidos en estudios de clima en GCV aplicando el cuestionario propuesto por Jiménez Cangas,<sup>6,7</sup> y la revisión bibliográfica, sustentaron que en el diseño del instrumento se establecieron 5 dimensiones y 20 criterios en el orden estructural, conductual y de procesos. Las dimensiones y correspondientes definiciones operacionales fueron:

### *Estructura organizacional*

Se refiere a los sistemas formales y las políticas (obligaciones, procedimientos, directrices, entre otros) bajo lo cual se estructura el grupo, se establecen, transmiten, concilian y controlan las tareas.

### *Liderazgo*

Entendido como el grado en que los “jefes” influyen para fomentar individual y colectivamente un desempeño coherente con el logro exitoso de los objetivos de trabajo; forma en que se relacionan, comunican, orientan, apoyan y dan participación a los miembros del grupo.

### *Toma de decisiones*

Cubre cómo se involucran los miembros del grupo en la elección de alternativas de acción que afectan globalmente el trabajo y se concede libertad para acometer las tareas y solucionar los problemas cotidianos, incluye la pertinencia de las decisiones y la delegación entre niveles jerárquicos.

### *Motivación*

Se refiere a los procedimientos instrumentados para promover en los miembros del grupo el deseo de trabajar bien, incluye los beneficios y forma de responder a las expectativas y necesidades, materiales y espirituales.

### *Comportamiento individual*

Esta dimensión se refiere a conductas personales y actuaciones que influyen y/o determinan en la labor desempeñada por el grupo.

En cada dimensión fueron establecidos cuatro criterios:

*Estructura organizacional:* Contenido de trabajo, relaciones de coordinación, control y comunicación de tareas.

*Liderazgo:* Estilo del liderazgo, poder/influencia, estímulo al trabajo en equipo y estímulo a la excelencia.

*Toma de decisiones:* niveles, participación, idoneidad y capacidad resolutive.

*Motivación:* remuneración, reconocimiento, estimulación y condiciones de trabajo.

*Comportamiento individual:* estabilidad laboral, disciplina, responsabilidad y sentido de pertenencia.

Para la selección tanto de dimensiones como de criterios se tomó en cuenta los puntos de vista de “jefes” y operarios, a fin de que los aspectos a examinar fueran significativos y pudieran trazar lo mejor posible la imagen del clima objeto de estudio. Los criterios referidos a los procesos se sometieron a consulta de un grupo de 7 expertos: 4 directores de Unidades de Vigilancia y Lucha Antivectorial y 3 jefes de programas. Mediante un cuestionario estos valoraron según la escala ordinal: Mucho, Poco o Nada, la medida en que los criterios seleccionados recorrían toda la definición operacional de la dimensión correspondiente, así mismo, la contribución **de esta al** proceso de evaluación. Se conformó un cuestionario con 60 ítems en forma de enunciados (3 por cada criterio) que reflejan características o “circunstancias” que pueden presentarse en el ambiente objeto de estudio, a los que el encuestado responde Sí o No, según lo planteado se aplique a su contexto laboral. Es autoadministrado y anónimo (anexo). Se consideró ventajoso el tipo de respuesta dicotómica, al considerarla factible en virtud de que los enunciados resultarían “cómodos” de responder y que además, estuvieran redactados con un lenguaje comprensible y “usual” en las personas que integran estos colectivos.

El sistema de calificación establecido otorga a cada enunciado valores de 1 o 0, según exista o no respectivamente, coincidencia entre la respuesta dada por el encuestado y la preestablecida en una plantilla elaborada al efecto. La puntuación en cada criterio se alcanza con la sumatoria de todos los puntos obtenidos en los enunciados correspondientes, dividido por el total de encuestados; valores que estarán entre 0 y 3.

Como parte del proceso para la evaluación del clima, se definió empíricamente un punto de corte o estándar en el valor 2,1 a partir de lo cual se sustenta el juicio de valor; así, cualquier valor obtenido por

debajo de éste, apunta a una valoración “no satisfactoria” del criterio y en consecuencia, una afectación del clima en la dimensión correspondiente.

A diferencia de otros, con este instrumento no se procura evaluar globalmente el clima, sino se realiza su valoración en virtud de los criterios y dimensiones afectadas y de las significaciones deducidas a partir de los ítems correspondientes.

### **Validación del instrumento**

Para comprobar la validez de apariencia y contenido se consultaron expertos, escogidos teniendo en consideración la experiencia profesional e investigativa en el ejercicio de la epidemiología, la dirección de los servicios de salud, la psicología y en la actividad de vigilancia y lucha antivectorial; de alguna manera vinculado profesionalmente con el primer nivel de atención, para de este modo posibilitar un análisis integral del problema en estudio a partir de la valoración de diversos especialistas. Se seleccionaron 10 jueces expertos, profesores: 3 epidemiólogos, 3 psicólogos, 3 bioestadísticos y 1 especialista en administración y organización de salud. Dos de los epidemiólogos laboran en Unidades de Vigilancia y Lucha Antivectorial. Por medio de un formulario, se les solicitó la valoración de cada ítem utilizando como guía los criterios de *Moriyama*,<sup>8</sup> el examen de la estructura básica del instrumento, el número y alcance de las preguntas; y adicionar cualquier otro aspecto que en su experiencia fuera importante. Los criterios para la valoración fueron:

- *Comprensible:* se refiere a que el encuestado entienda qué se le pregunta en el ítem.
- *Sensible a variaciones:* se refiere a que las posibles respuestas del ítem muestren diferencias en la variable que se medirá.
- *Pertinencia o con suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables:* se refiere a que desde el punto de vista lógico y teórico sea razonable pensar que el ítem contribuye a medir el clima organizacional.

- *Derivable de datos factibles de obtener*: se refiere a que sea posible en la práctica obtener la información necesaria para dar respuesta al ítem.

Cada experto evaluó el ítem asignándole un valor para cada uno de los criterios antes expuestos, según la escala ordinal siguiente: Mucho: 3, Suficiente: 2, Poco: 1 y Nada: 0.

Posteriormente, se identificaron aquellos ítems que en alguno de los aspectos evaluados obtuvieron calificación de Mucho por menos del 70 % de los expertos. Esos ítems fueron analizados, corregidos y sometidos nuevamente a la opinión de los expertos hasta ser evaluados de Mucho por el 70 % o más de ellos.

Para analizar la confiabilidad se realizaron dos aplicaciones (a los mismos individuos con una diferencia de tiempo de 15 días) a una muestra constituida por 89 trabajadores de GCV de 5 policlínicos pertenecientes a los municipios Habana del Este, Playa, Lisa y Arroyo Naranjo, que desearon colaborar con la investigación. Se comprobó la estabilidad del mismo, a partir de determinar la correlación existente entre los resultados de ambas aplicaciones mediante el coeficiente de correlación de Spearman y además, se verificó si existían cambios significativos de cada par de ítems (antes y después) mediante la prueba de Mac Nemar.

La consistencia interna del instrumento se determinó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach de forma global, eliminando el puntaje del ítem a analizar y con la correlación ítem-total, considerando que un  $\alpha = 0,6$  es adecuado.

Para comprobar la validez de construcción se evaluaron la validez convergente y divergente; para determinar la primera, se calcularon los coeficientes de contingencia entre cada ítem y el resultado obtenido con la dimensión a la que supuestamente dicho ítem pertenece y con el valor

total del instrumento, en tanto, la validez divergente, se determinó con el cálculo de las asociaciones de cada ítem con las otras dimensiones a las que supuestamente dicho ítem no pertenece. La convergencia se decidió por la mayor asociación entre el ítem y la dimensión, mientras que la divergencia quedó determinada por las asociaciones menores encontradas en cada caso.

A fin de comprobar las asociaciones entre cada ítem y las dimensiones se consideró, para cada una de ellas, que valores menores del 70 % del total de la dimensión no cumplía la misma y mayores o iguales a este, si la cumplía, de forma que al ser los ítems también dicotómicos, se pudo medir la asociación mediante el coeficiente de contingencia.

## RESULTADOS

En la validación de contenido, se encontró que el 20 % de los ítems

obtuvo todas las calificaciones de Mucho, el 80 % restante fue corregido y sometido nuevamente a la valoración de los expertos. Luego de la segunda revisión, el 90 % obtuvo todas las calificaciones de Mucho, por lo que el 10 % fue reformulado y evaluado nuevamente por los expertos, que finalmente manifestaron su acuerdo con la totalidad de los ítems (tabla 1).

Se obtuvo una estabilidad moderada del instrumento dado un coeficiente de correlación de 0,675; lo que se apoya con la valoración de los cambios de cada par de ítems mediante la prueba de Mac Nemar; en el 88,3 % (53/60) de los ítems no se hallaron diferencias significativas entre las dos aplicaciones del cuestionario (tabla 2).

El Alfa de Cronbach alcanzó un valor de 0,8766, por lo que se pudo calificar de elevada la consistencia interna del instrumento en general. Cuando se analizó la consistencia interna de cada dimensión, se demostró

**Tabla 1.** Porcentaje de ítems evaluados desfavorablemente por expertos en dos rondas según criterios de Moriyama

Dimensiones	Criterios de Moriyama							
	Comprensible		Sensible		Pertinente		Factible	
	1era. %	2da. %	1era. %	2da. %	1era. %	2da. %	1era. %	2da. %
Estructura organizacional	50,0	0,0	50,0	8,3	8,3	0,0	33,3	0,0
Liderazgo	8,3	0,0	41,7	8,3	0,0	0,0	75,0	0,0
Toma de decisiones	33,3	0,0	58,3	25,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Motivación	25,0	0,0	58,3	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Comportamientos	41,7	0,0	66,7	8,3	8,3	0,0	33,3	0,0
Total	31,7	0,0	55,0	10,0	3,3	0,0	43,3	0,0

**Tabla 2.** Resultados de la prueba de Mac Nemar según ítems

Significación estadística	Items antes - después	
	Items	%
Sí	10,12,15,27,33,54,57,58	13,3
No	Resto	86,7
Total	60	100,0

**Tabla 3.** Resultados del coeficiente Alfa de Cronbach según dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Estructura organizacional	0,6738
Liderazgo	0,7514
Toma de decisiones	0,5782
Motivación	0,3863
Comportamientos	0,6088

**Tabla 4.** Concordancia entre las clasificaciones del instrumento y la obtenida por asociación

Dimensiones asociación*	Dimensiones instrumento*											
	1		2		3		4		5		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	8	13,3	0	0,0	1	1,7	1	1,7	0	0,0	10	16,7
2	2	3,3	11	18,3	4	6,7	2	3,3	4	6,7	23	38,3
3	1	1,7	1	1,7	7	11,7	1	1,7	0	0,0	10	16,7
4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	13,3	0	0,0	8	13,3
5	1	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	13,3	9	15,0
Total	12	20,0	12	20,0	12	20,0	12	20,0	12	20,0	60	100,0

Kappa= 0,63  $p= 0,00$  Concordancia= 70,0 %

\*Las dimensiones son: 1. Estructura organizacional, 2. Liderazgo, 3. Toma de decisiones, 4. Motivación y 5. Comportamientos.

que las dimensiones liderazgo y estructura organizacional tuvieron los valores mayores (tabla 3), por lo que se consideró que la consistencia interna al interior de las dimensiones era moderada.

En el análisis de la mayor o menor relación del ítem con la dimensión, dado en las asociaciones existentes entre la respuesta de cada ítem y la obtenida por cada dimensión, se apreció que las asociaciones en sentido general, son débiles a moderadas. La dimensión que tuvo mayor coincidencia con los ítems correspondientes fue liderazgo (11/12), mientras que en la toma de decisiones se observó menor coincidencia (7/12); en las restantes se halló una coincidencia de 8/12 ítems.

Finalmente, se determinó la asociación entre la clasificación de los ítems según diseño del instrumento

y la obtenida luego de evaluar las asociaciones ítems/dimensiones, y se encontró una concordancia entre ambas clasificaciones del 70 % de los ítems. Se determinó además el índice Kappa, que presentó un valor moderado, significativamente diferente de cero (tabla 4).

## DISCUSIÓN

La literatura muestra diversos modelos para medir el clima organizacional y en cada uno se analizan las dimensiones, que se deduce, se relacionan con ciertas propiedades de la organización en estudio.<sup>2</sup> Existe gran controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima organizacional de manera que constituya una auténtica descripción del ambiente interno, toda vez que se obtiene en base a percepciones

de los miembros, ello explica los innumerables esfuerzos en la construcción de modelos y en la elaboración de instrumentos que mejor se ajusten con ciertas características de la organización en estudio; algunos de estos modelos, son representados por consultoras que disponen y comercializan instrumentos para ser utilizados en diferentes ámbitos.

El instrumento que se presenta, está basado en las características del contexto laboral para el que se creó y subsana así, la falta de instrumentos sencillos que permitan examinar de manera ágil el clima propio de los GCV. Facilita la retroalimentación, desde la perspectiva de sus miembros, sobre factores organizacionales que interactúan en ellos y que favorecen el trabajo o que necesitan ser ajustados; se brinda una herramienta metodológica para juzgar científicamente desempeños y comportamientos.

En general, los resultados del proceso de validación prueban el cumplimiento de requisitos mínimos de validez y confiabilidad. El consenso de los expertos aseguró la congruencia teórica con relación a las dimensiones y criterios propuestos y el marco teórico de referencia; de igual modo, se corroboró la representación de estos, entre los elementos que integran el concepto de clima organizacional que fue asumido. Se demostró además la coherencia, en cuanto a los resultados y las condiciones previstas, en la construcción lógica del instrumento.

Aunque los resultados en el análisis de la consistencia interna indican que el instrumento no es totalmente homogéneo, en cuanto a las dimensiones que lo integran, no niega su capacidad para evaluar con precisión lo que pretende medir. Se dispone, por tanto, de un instrumento válido y confiable para ser aplicado en la evaluación del clima organizacional en Grupos de Control de Vectores.

## Anexo

### Cuestionario de clima organizacional

Lea con cuidado cada uno de estas afirmaciones y establezca si se relacionan o no con su ámbito de trabajo. Si lo enunciado se aplica a su colectivo, marque la letra S (cierto), en caso contrario, hágalo en la N (falso). Responda una sola de las opciones, de manera clara y preferentemente con lápiz. Cuando tenga duda sobre una respuesta, haga una marca provisional y posteriormente vuelva a analizar el enunciado.

1. S\_\_\_N\_\_\_ Contar con áreas de trabajo fijas, nos favorece el desempeño en las brigadas.
2. S\_\_\_N\_\_\_ Disponemos de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.
3. S\_\_\_N\_\_\_ Para aplicar otras formas de realizar las actividades en el grupo, hay que esperar por la aprobación del nivel superior.
4. S\_\_\_N\_\_\_ Algunos compañeros trabajan en el grupo por razones que no son monetarias.
5. S\_\_\_N\_\_\_ Las personas duran poco tiempo trabajando en este grupo.
6. S\_\_\_N\_\_\_ El total de viviendas y locales a visitar diariamente, está acorde a las particularidades del área de salud.
7. S\_\_\_N\_\_\_ Mi jefe nos escucha y nos habla con claridad.
8. S\_\_\_N\_\_\_ La manera de trabajar en cada ciclo, lo decide el municipio o la provincia.
9. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí, la mayoría opina que el salario recibido no se corresponde con lo que se trabaja.
10. S\_\_\_N\_\_\_ En este colectivo se discuten los problemas fuertemente, pero siempre con orden y respeto.
11. S\_\_\_N\_\_\_ Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área, para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades.
12. S\_\_\_N\_\_\_ Mi jefe ayuda a encontrar solución ante cualquier problema que confrontemos.
13. S\_\_\_N\_\_\_ No podemos decidir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen.
14. S\_\_\_N\_\_\_ La sección sindical hace un reconocimiento especial a las brigadas que tienen buenos resultados de trabajo.
15. S\_\_\_N\_\_\_ Algunos compañeros murmuran y comentan de violaciones que se comenten en el terreno.
16. S\_\_\_N\_\_\_ En esta área es difícil cumplir la norma de trabajo diaria establecida para cada operario.
17. S\_\_\_N\_\_\_ Cuando los jefes analizan los errores cometidos por algunos de nosotros, es con el interés de que el colectivo aprenda.
18. S\_\_\_N\_\_\_ Nos dan oportunidades para opinar acerca de los nuevos planes y procedimientos que se quieren llevar a cabo.
19. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo.
20. S\_\_\_N\_\_\_ La mayoría de los compañeros se preocupa porque la población cree una imagen buena de los trabajadores de Control de Vectores.
21. S\_\_\_N\_\_\_ En esta área de salud, el operario es el último en enterarse de los resultados que se obtienen en el programa.
22. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí todo lo quieren resolver con amenazas y sanciones.
23. S\_\_\_N\_\_\_ Las orientaciones que da mi jefe tienen lógica, son razonables.
24. S\_\_\_N\_\_\_ La mayoría de nosotros considera que el sistema de pago establecido, es justo.
25. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí todos estamos orgullosos de pertenecer a la "Campana".
26. S\_\_\_N\_\_\_ Trabajamos de conjunto con los representantes de la comunidad y los organismos, solamente cuando se activan los Puestos de Mando porque existen focos de Aedes.
27. S\_\_\_N\_\_\_ Mi jefe inmediato no hace por convencer sino trata de imponerse.
28. S\_\_\_N\_\_\_ La solución a los problemas que afectan el programa de trabajo del grupo, es una prioridad para la dirección del área de salud aunque no haya emergencia.
29. S\_\_\_N\_\_\_ Solamente con el trato de mi jefe y la manera de dirigirse a nosotros ya nos sentimos apoyados.
30. S\_\_\_N\_\_\_ A algunos "campanistas" no les importa lo que la población opine de su trabajo.
31. S\_\_\_N\_\_\_ Las actividades se desarrollan bien, porque existen buenas relaciones de trabajo entre el grupo y los restantes departamentos del policlínico.
32. S\_\_\_N\_\_\_ Los resultados de trabajo alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo.
33. S\_\_\_N\_\_\_ Difícilmente podemos decidir qué hacer ante un problema, sin ser criticado por los jefes.
34. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí, no vale la pena esforzarse para trabajar bien.
35. S\_\_\_N\_\_\_ La mala conducta que tienen algunos miembros del colectivo, está dañando el criterio de la población sobre nosotros.
36. S\_\_\_N\_\_\_ En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más.
37. S\_\_\_N\_\_\_ Los jefes aceptan las sugerencias que damos para que el trabajo marche mejor.
38. S\_\_\_N\_\_\_ Las acciones a realizar por el grupo en cada fase de trabajo, las definimos aquí en el área de salud.
39. S\_\_\_N\_\_\_ Algunos jefes no conocen esta actividad suficientemente.
40. S\_\_\_N\_\_\_ En general, los trabajadores llevan muchos años laborando en el grupo.
41. S\_\_\_N\_\_\_ Nos controlan demasiado, como si buscaran culpables.
42. S\_\_\_N\_\_\_ Tenemos oportunidades de pensar y aportar ideas nuevas para mejorar la calidad del trabajo.
43. S\_\_\_N\_\_\_ Generalmente las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar decisiones.
44. S\_\_\_N\_\_\_ La mayoría considera adecuado el ambiente físico en que se trabaja.
45. S\_\_\_N\_\_\_ Algunos "campanistas" opinan que dejar algún local sin inspeccionar no ocasiona tantos problemas.
46. S\_\_\_N\_\_\_ Nos han controlado las tareas, personas que conocen poco este tipo de trabajo.
47. S\_\_\_N\_\_\_ Por completar la plantilla, incorporan a cualquier persona para trabajar en el grupo.
48. S\_\_\_N\_\_\_ Los compañeros que más se destacan por su trabajo, pueden promover y ocupar una mejor posición dentro del grupo.
49. S\_\_\_N\_\_\_ Algunos trabajadores no notifican todas las irregularidades que detectaron en el terreno.
50. S\_\_\_N\_\_\_ Se nos mantiene informados acerca de las nuevas técnicas y de los planes que se emprenderán.
51. S\_\_\_N\_\_\_ Se realizan muchas reuniones pero al final se resuelven pocos problemas.
52. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí, existen buenas oportunidades para superarse.
53. S\_\_\_N\_\_\_ Ninguno de nosotros reporta un local inspeccionado, sin antes haberlo revisado completamente.
54. S\_\_\_N\_\_\_ Son pocos los que aportan para que los resultados del grupo sean mejores.
55. S\_\_\_N\_\_\_ Se nos mantiene informados de los resultados alcanzados en comparación con otros grupos del municipio y la provincia.
56. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí los jefes demoran la solución de los problemas, porque todo lo consultan primero con el nivel superior.
57. S\_\_\_N\_\_\_ En el grupo lo único que se analiza es si se cumplió en tiempo o no el plan.
58. S\_\_\_N\_\_\_ Se procura que los buenos trabajadores se mantengan trabajando en el grupo.
59. S\_\_\_N\_\_\_ No tenemos lugares ni momentos para opinar acerca de como planificar y ejecutar mejor las tareas.
60. S\_\_\_N\_\_\_ Aquí no interesa las pocas condiciones que tenemos para trabajar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sandoval-Caraveo MC. Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* [serie en Internet]. 2004 [citado 11 May 2010];27:78-82. Disponible en: [http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08\\_ensayo\\_dimensiones.pdf](http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf)
2. Gómez CA. Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa Clima Organizacional en Empresas Colombianas, desde la Teoría de Respuesta al ítem [sitio en Internet]. [citado 29 Sept 2010]. Disponible en: [http://74.125.47.132/search?q=cache:Zu9adEVOXpsJ:portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11%20/art\\_8\\_acta\\_11.pdf%2BToro%2Bclima%2Borganizacional&cd=2 &hl=es&ct=clnk&gl=cu%20](http://74.125.47.132/search?q=cache:Zu9adEVOXpsJ:portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11%20/art_8_acta_11.pdf%2BToro%2Bclima%2Borganizacional&cd=2 &hl=es&ct=clnk&gl=cu%20)
3. Castillo JD, Marrero Y. El Clima Organizacional en la Empresa GEOCUBA Geodesia [sitio en Internet]. [citado 5 Oct 2010]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos82/clima-organizacional-empresa-geocuba-geodesia/clima-organizacional-empresa-geocuba-geodesia.shtml>
4. Bustos P, Miranda M, Peralta R. Clima organizacional [sitio en Internet]. [citado 27 Sept 2008]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
5. Smith H. Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional. *Multiciencias* [serie en Internet]. 2006 [citado 25 Nov 2009];6(1). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/904/90460106/90460106.html>
6. Noriega V, Ramos I, Couterejuzón L, Martín L, Mirabal M, Díaz G. Situación organizacional de los Grupos de Control de Vectores en Ciudad de La Habana. *Rev Cubana Salud Pública* [serie en Internet]. 2009 [citado 25 Nov 2009];35(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662009000200018&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000200018&lng=es)
7. Noriega V. Otra aproximación al estudio del clima organizacional. *Rev Infodir* [serie en Internet]. 2009 [citado 5 Oct 2010]; 9. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n909/infid040910.htm>
8. Moriyama IM. *Indicators of social change. Problems in the measurements of health status*. New York: Rusell Sage Foundation; 1968.

Recibido: 11 de octubre de 2010. Aprobado: 15 de diciembre de 2010.  
*Vivian de las Mercedes Noriega Bravo*. Escuela Nacional de Salud Pública. Calle 100 No. 10 132 e/ E y Perla. Altahabana, Boyeros. La Habana, Cuba. Teléf.: 260 5431.  
Correo electrónico: [vivy@infomed.sld.cu](mailto:vivy@infomed.sld.cu)