

GENERACIÓN DE CAPITAL SOCIAL A PARTIR DE LA EFICACIA, LA CULTURA Y EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: UN ESTUDIO CORRELACIONAL

Nidia Estela Hernández Castro, Universidad Autónoma de Coahuila
Edna Isabel de la Garza Martínez, Universidad Autónoma de Coahuila
Astrid Irais Ortiz Lugo, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

El objetivo de cualquier organización es obtener el mayor bienestar, y una manera de lograrlo es comprender bajo qué forma y mecanismos las normas efectivas y las relaciones sociales se convierten en poderosas aliadas del bienestar y la competitividad de las organizaciones. Por ello el objetivo de este trabajo es analizar el diagnóstico de tres indicadores del constructo capital social: la cultura, el aprendizaje y la eficacia organizacional, lo anterior, con el propósito de identificar si estos indicadores tienen efecto en la generación de capital social en una Pyme de la industria metal mecánica, dicha industria es considerada como un sector estratégico de desarrollo en la región centro de Coahuila. El estudio empírico se realizó en el periodo de enero a marzo de 2012, utilizando una metodología que consintió en obtener información cuantitativa a través de un cuestionario estructurado aplicado a 32 trabajadores, los datos obtenidos fueron analizados posteriormente a través del software estadístico SPSS, aplicando el Coeficiente de Correlación de Spearman. Los hallazgos del estudio revelan correlaciones estadísticamente significativas en los tres indicadores, así como el potencial de capital social subyacente.

PALABRAS CLAVE: Capital Social, Eficacia Organizacional, Cultura Organizacional, Aprendizaje Organizacional

CAPITAL SOCIAL GENERATION FROM EFFECTIVENESS, ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEARNING. A STUDY CORRELATIONAL

ABSTRACT

The goal of any organization is to obtain resources. One way to do this is to understand how effective mechanisms and social relations become powerful allies and improve competitiveness of organizations. The aim of this paper is to analyze three indicators of social capital: culture, learning and organizational effectiveness. We wish to identify whether these indicators are effective in generating social capital in a Small and medium enterprise metalworking industry in the central region of Coahuila, Mexico. The study was conducted in the period from January to March 2012. The methodology was descriptive, cross-sectional and correlational. The study findings reveal statistically significant correlations in all three indicators, as well as the underlying social capital potential.

JEL: A13, M14

KEYWORDS: Social Capital, Organizational Effectiveness, Organizational Culture, Organizational Learning

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones socioeconómicas y el protagonismo social de la ciencia y la cultura de los últimos años han provocado que desde diferentes partes del mundo académico, profesional y productivo, se haya definido a esta época como la “era de los intangibles”, cuyo valor ya no está dominado por la acumulación de dinero y otros bienes tangibles que aparecían en los balances (Bueno, 2002). El valor es ahora en gran parte definida por la capacidad de las organizaciones para crear más valor de estos activos, los cuales representan otro tipo de capital, y uno de ellos es el llamado capital social el cual se basa en valores, normas, actitudes, redes y similares que se encuentran dentro de una comunidad y que facilitan la coordinación y la cooperación para obtener beneficios mutuos Putnam (1993). Varios autores del tema están convencidos de que el desarrollo del capital social repercute positivamente en el bienestar y en la competitividad de las organizaciones (Mujika et al 2010). En este contexto toma importancia el término utilizado para describir acciones pertenecientes a las relaciones sociales tanto a nivel individual como social, mostrando que las mismas son un recurso que los individuos poseen y que pueden utilizar para su desarrollo profesional y personal.

En ese sentido la cultura organizacional tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa mostrando así la realidad del capital social. De acuerdo con un informe de Randstand “Work Watch” (2010), el 66% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que la cultura organizacional es muy importante para el éxito de sus empresas, 35% creen que tiene el mayor impacto sobre la moral de los empleados, 22% creen que lo tiene sobre su productividad y 23% de los trabajadores más jóvenes (entre 18 y 34 años) creen que lo tiene sobre la satisfacción laboral.

Schein (2002), plantea que la cultura organizacional constituye el contexto en que la organización se forma, se educa y se aprende. Aunque estos procesos se realizan mediante los diferentes momentos de interacción que se suscitan en la cotidianidad organizacional, se puede considerar que son inherentes al aprendizaje organizacional. El aprendizaje, sucede cuando la cultura establece procesos que facilitan el desarrollo de las destrezas basadas en aptitudes y características personales como: la responsabilidad, la creatividad, iniciativa, capacidad de discusión y análisis, y, solución de problemas. Esto es, las relaciones sociales construidas a lo largo de la vida, influyen en la eficacia de una empresa (Nahapiet y Ghoshal, 1998) y promueven el aprendizaje organizacional (Fisher y While, 2000). Así mismo Lundvall y Johnson (1994), mencionan que ingresamos en una nueva era caracterizada por cambios vertiginosos y por una elevada exigencia de aprendizaje en todas las actividades económicas. Por lo que las empresas necesitan conocer y en su caso cambiar su sistema organizativo para poder enfrentar eficazmente al nuevo contexto.

El presente estudio tiene como objetivo identificar si los indicadores eficacia, cultura y aprendizaje organizacional de una empresa de la industria metalmecánica fabricante de estructuras metálicas en la región centro de Coahuila, tienen efecto en la generación de capital social. Así como analizar las relaciones existentes entre las principales variables sociodemográficas y los indicadores definidos del capital social. Los resultados obtenidos contribuyen a la literatura sobre eficacia, cultura y aprendizaje organizacional, pues ponen de manifiesto empíricamente la naturaleza del capital social, con el propósito de apoyar a las empresas a que se conozcan a sí mismas e identifiquen sus potencialidades. Desde un punto de vista práctico, las conclusiones del estudio subrayan que el capital social constituye un recurso estratégico que las empresas pueden gestionar para alcanzar determinados resultados.

El resto de la investigación está organizada de la siguiente manera. En el apartado de revisión literaria, se desarrollan los fundamentos teóricos del estudio, centrándose en literatura relevante del capital social, eficacia, cultura y aprendizaje organizacional. El siguiente apartado recoge los aspectos metodológicos, se explica el procedimiento de obtención de datos, la definición de variables y en particular, se describe la empresa analizada, finalmente se presentan los resultados y conclusiones desprendidas del trabajo de investigación, así como las futuras líneas de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

En la región centro del Estado de Coahuila, se considera a la industria metalmecánica como uno de los principales motores del desarrollo de la región ya que genera uno de cada cuatro empleos y tres de cada cuatro pesos del valor agregado en el sector secundario de la región (Dávila y Valle, 2003). Así mismo, dicha rama es la principal generadora del PIB de la industria manufacturera, ya que mientras en 1993 aportó 4,115,255 miles de pesos con una participación porcentual de 39.42, logró incrementarlo en el año 2006 hasta 10,252,641 miles de pesos, con una participación porcentual de 47.29 (INEGI, 2008). Cabe destacar también que esta rama, además de ser la más significativa para el Estado, del 2002 al 2005 ha sido superior en todos los años a la participación al PIB de la misma industria a nivel nacional (SEPLADE, 2005). Por la importancia de lo anterior, esta investigación pretende describir el ambiente que están experimentando los trabajadores dentro de una pyme de la industria metalmecánica relacionados con tres indicadores del capital social: cultura, aprendizaje y eficacia organizacional.

El capital social es culturalmente construido, y se explica como una capacidad para trabajar mediante una red de relaciones de colaboración, caracterizadas por la ayuda mutua, confianza, costumbres, credibilidad y compromiso para lograr un objetivo común, lo anterior sobre bases de equidad y lazos de reciprocidad que perduran en el tiempo (Arboleda et al, 2008). El capital social de una organización, supone compromiso voluntario, interacción confiada y actitud solidaria, con fines constructivos, buscando el bienestar general y una mejor calidad de vida en la organización. El enfoque del capital social promueve bases de consenso para la amplia comunicación e integración de conocimientos y así atender con mejores posibilidades las demandas de un entorno incierto y cambiante (Etkin, 2007).

Todas las empresas poseen, capital social (Guía, 2000; Leana y Pil, 2006), definido en términos de distribución y contenido de las relaciones entre los grupos e individuos dentro la empresa (áreas, departamentos, trabajadores, directivos, etc.), que les permite actuar de forma más eficaz en las relaciones internas y con su entorno de trabajo inmediato. Las empresas cuya red interna esté altamente cohesionada podría disfrutar de ciertas ventajas en la coordinación y ejecución de actividades complejas que realizan los diferentes grupos e individuos que las conforma (Coleman, 1988, 1990). Para la empresa, como agente social colectivo, este capital es un activo privado del cual es propietario y por tanto, los beneficios derivados de su posesión influye directamente en su eficacia empresarial (Nahapiet y Ghoshal, 1998).

De acuerdo a (Fernández y Sánchez, 1997) la eficacia organizacional hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Es una capacidad valorada por empresas, debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar sus objetivos, sin incapacitar sus recursos. Y esto se da cuando se establece una relación de apoyo y solidaridad entre los trabajadores de una organización o empresa lo cual permite generar capital social. Como señala Coleman (1988, 1990) y Putnam (1993, 1995, 2000), el capital social se refiere a factores intangibles (valores, normas, actitudes, confianza, redes y semejantes) y recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para el individuo que se encuentran dentro de una comunidad para facilitar la coordinación y cooperación para obtener un beneficio común. (Blasco et al, 2010) mencionan que para una empresa, la utilización del capital social implicará un beneficio directo entre los recursos organizativos, aprovechamiento de sinergias entre sus componentes (grupos e individuos), mayor eficacia y eficiencia en la coordinación y control de las acciones colectivas internas. Dichos beneficios podrían reflejarse en términos de aumento de los resultados de la empresa, mejora del clima laboral, etc.

En apoyo a lo anterior, Serrano (2005), define el capital social como el conjunto de relaciones sociales asociativas y de cooperación basada en la confianza y la reciprocidad, que permiten a las personas ampliar su campo de oportunidades debido a que obtienen activos y beneficios al participar asociativamente. Este enunciado enfatiza un aspecto concreto del capital social que va más allá de las

relaciones sociales basadas en la confianza, y que se refiere a que estas relaciones generan valor, activos y oportunidades.

Así mismo, otros autores como Villagómez (2010) señalan que el capital social hace referencia a la capacidad colectiva de tomar decisiones y actuar conjuntamente para perseguir objetivos comunes, y coloca a la comunidad organizada en un plano superior de mejores oportunidades empresariales en comparación al individuo aislado. En relación a esto (Echebarria, 2001) indica que el capital social sería una forma de cultura organizativa que fomenta la confianza y la cooperación entre los miembros de la organización, promoviendo relaciones más fluidas de intercambio y coordinación.

De igual forma Tierney (1988), afirma que la cultura organizacional es una red de relaciones interconectadas, factibles de medir con cierto grado de fiabilidad. De hecho, se encuentran definiciones en la literatura al respecto que apoyan la estrecha conexión entre cultura y capital social, como en (Deshpandé y Webster, 1989) quienes consideran a la cultura organizacional como “el conjunto de creencias y valores compartidos que ayudan a los individuos a comprender el funcionamiento de la organización, proporcionándoles las normas de comportamiento dentro de la misma”.

Por otro lado, y para este estudio se adopta a (García et al, 2006), quienes definen la cultura organizacional como el resultado de las relaciones sociales construidas a lo largo de la vida de la organización, en las que se destacan aspectos tangibles e intangibles que influyen en el direccionamiento de la gestión humana y del comportamiento organizacional. En su estudio Kliksberg (2003) concluye que la movilización del capital social y la cultura es viable y da resultados como agentes activos del desarrollo social. En ese sentido, lo importante del capital social para los individuos y los grupos que lo poseen es la potencialidad que les confiere y de la que carece el individuo aislado. Es decir, lo esencial del capital social es que es una capacidad. Representa la capacidad de obtener beneficios a partir del aprovechamiento de redes sociales tanto verticales como horizontales. La existencia de estas redes promueve el aprendizaje organizacional (Fisher y While, 2000) brindando ventajas adicionales a los individuos que tienen acceso a ellas, en comparación con las que obtendrían si actuaran individualmente y sin el apoyo de esas relaciones sociales (Flores y Rello, 2001). Ya que parte del proceso de aprendizaje organizacional se da en los individuos (como es el caso de esta empresa en estudio) que al interrelacionarse y acumularse pasan a formar parte del capital social. Y esto se logra cuando el conocimiento individual y vivencial se codifica y se logra socializar en una empresa, desarrollando capacidades y habilidades en las personas y en las organizaciones que les permite responder a las oportunidades y los desafíos que el nuevo entorno brinda (Chaparro, 2003).

Se entiende aprendizaje organizacional individual como el proceso de adquisición de competencias que permite al individuo crear su propia realidad y su futuro, aprender es incorporar nuevas habilidades que posibilitan lograr objetivos, que hasta ahora se encontraban fuera del alcance (Senge, 2005). En resumen, considerando lo anteriormente expuesto el aprendizaje organizacional, ocurre cuando la cultura organizacional define procesos que facilitan el desarrollo de las destrezas basadas en aptitudes y características personales, constituyendo patrones de aprendizaje que dan origen a formas culturales más fuertes que diferencian las formas de vida de la empresa (Cajiao y Arenas, 2003). Desde este punto de vista, el capital social puede entenderse como la capacidad de los individuos para asociarse o trabajar juntos, en grupos u organizaciones, para alcanzar objetivos comunes; y esto depende del grado en que los integrantes de una comunidad confían unos en otros y de los valores y normas que comparten, (Caracciolo y Foti, 2003).

METODOLOGÍA

El estudio empírico se llevó a cabo en una empresa de la industria metalmecánica fabricante de estructuras metálicas en la región centro de Coahuila, la cual fue inaugurada en 1934 en la ciudad de

Monclova, Coahuila como una empresa familiar perteneciente al ramo de la industria metalmecánica. En sus inicios se dedicó a la fabricación de estructuras metálicas sencillas como puertas y ventanas para viviendas, actualmente su giro es industrial y las estructuras que fabrica son tanques, tuberías y puertas para prisiones los cuales son distribuidos en el mercado nacional e internacional.

El estudio comprendió datos de corte transversal de enero a marzo del año 2012, recopilados mediante un cuestionario estructurado. La industria metalmecánica fue elegida porque se le considera el principal motor de la economía regional ya que representa el 71.86% del generado por la Industria Manufacturera en el Estado (Rodríguez, 2010). El cuestionario que se aplicó fue diseñado por el Instituto Vasco de Competitividad, Fundación Deusto en el 2010 –empleado en su estudio Manual para la autoevaluación del capital social en las organizaciones– al que se le modificaron varios ítems con el fin de adecuarlos a las necesidades del contexto regional. El cuestionario fue entregado personalmente a los 32 trabajadores que representan el total de los empleados de la empresa en estudio y fue contestado en el momento para aclarar posibles dudas, con la finalidad de garantizar la confiabilidad de las respuestas.

Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico Statistics Package for Social Science SPSS versión 17.0. Se realizó un análisis de estadística descriptiva con la finalidad de describir cada uno de los indicadores del capital social. Con el análisis de variabilidad ANOVA se determinó las diferencias presentes entre la edad de los trabajadores, la antigüedad en la empresa con cada uno de los indicadores. Por último, para verificar la asociación de los indicadores del cuestionario se utilizó el análisis de correlación de Spearman.

Medición de los Indicadores de Análisis

Concretamente todas las preguntas de los indicadores fueron medidas cuantitativamente mediante una escala tipo Likert ordinal continua de cinco puntos (1=Totalmente en desacuerdo, 2= Bastante en desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= Bastante de acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo).

Indicadores

La cultura organizativa se evaluó mediante cuatro ítems: conciencia de equipo, cohesión, orientación a la consecución de objetivos y coordinación para alcanzar los objetivos. Es decir se evaluó el fortalecimiento de la vida social y laboral, la identidad comunitaria así como la contribución a la cohesión grupal. El aprendizaje fue evaluado con cuatro ítems, en que los encuestados señalaron si tienen suficientes conocimientos para abordar con éxito su trabajo, preocupación por estar actualizados, oportunidades de formación y capacitación instrumental (idiomas, TICs, etc). La eficacia: Para evaluar este indicador se pidió a los respondientes que señalaran en tres ítems si la empresa es eficaz y eficiente.

RESULTADOS

Las aportaciones de este estudio consisten en dar a conocer algunos aspectos de las relaciones sociales de los trabajadores de una empresa de la industria metal mecánica y su influencia en la consecución de los objetivos perseguidos por las organizaciones. Estas aportaciones y de acuerdo a la literatura se fundamentan en el concepto denominado capital social, es decir en sus recursos humanos, que se plantea como el fundamento más importante en la competitividad de las empresas (Chamorro y Tato, 2005).

Estadística Descriptiva

32 trabajadores respondieron las preguntas del cuestionario diseñado en una escala tipo Likert. El nivel de eficacia de las personas que configuran la empresa fue la primera variable a evaluar en la encuesta realizada, con un total de 4 afirmaciones. La Tabla 1, muestra que el 43.8% de los trabajadores calificó la eficacia con puntuaciones de 5 y 4 (totalmente y bastante de acuerdo) por lo que se puede apreciar que una gran mayoría de los trabajadores perciben que se cumplen los objetivos establecidos y que los

profesionales de la empresa son efectivos; sin embargo el 45.9% calificó con una puntuación de 3(ni de acuerdo ni en desacuerdo), y sólo el 10.4% con puntuaciones de 2 y 1.

Tabla 1: Calificación de la Eficacia Organizacional

Escala de Likert (n=32)		%
1	Totalmente en desacuerdo	1.0
2	Bastante en desacuerdo	9.4
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45.9
4	Bastante de acuerdo	37.5
5	Totalmente de acuerdo	6.3

Esta Tabla muestra el grado de acuerdo que los trabajadores otorgaron al indicador de eficiencia, en ella se aprecia que la mayoría presenta un grado de indiferencia, sin embargo otra gran parte sí percibe que la empresa es eficaz y eficiente.

La cultura organizacional fue medida en segunda instancia en la encuesta. En este indicador los datos revelan que la empresa evaluada está bien posicionada en conciencia de equipo con un 50% de aceptación, un 40% en el grado de cohesión, un 50% en orientación a la consecución de objetivos y un 41% en la coordinación de objetivos. Es general, un 46.1% de los trabajadores calificó a la cultura organizacional con puntuaciones de 5 y 4 (totalmente y bastante de acuerdo), el 30.2% con una puntuación de 3, y el 23.8% con puntuaciones de 2 y 1 (Tabla 2). Por lo que se puede decir que en esta empresa existe una buena cultura organizacional que ayuda a promover la creación de capital social y bienes socioemocionales, además de considerársele como una fuente de ventaja competitiva (Robinson y Siles, 2003; Gregory et al., 2009).

Tabla 2: Calificación de la Cultura Organizacional

Escala de Likert (n=32)		%
1	Totalmente en desacuerdo	3.2
2	Bastante en desacuerdo	20.6
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30.2
4	Bastante de acuerdo	37.3
5	Totalmente de acuerdo	8.8

Esta Tabla presenta el grado de acuerdo que los trabajadores otorgaron al indicador de cultura organizacional, en la que se observa que la percepción generalizada es de que en la empresa existe una buena cultura organizacional.

Y para el aprendizaje organizacional, el 73.9% la calificó con puntuaciones de 5 y 4 (totalmente y bastante de acuerdo), el 15.0% con una puntuación de 3, y el 13.1% con puntuaciones de 2 y 1 (Tabla 3). Por los resultados obtenidos, se aprecia que en la empresa existen buenas actitudes para desarrollar y fomentar el aprendizaje organizacional, las cuales son armas estratégicas al servicio de las organizaciones (Garzón y Fischer, 2010).

Tabla 3: Calificación del Aprendizaje Organizacional

Escala de Likert (n=32)		%
1	Totalmente en desacuerdo	2.4
2	Bastante en desacuerdo	10.7
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15.0
4	Bastante de acuerdo	58.9
5	Totalmente de acuerdo	15.0

Esta Tabla presenta el grado de acuerdo que los trabajadores otorgaron al indicador de aprendizaje organizacional, en la que se observa que la percepción generalizada es de que en la empresa existe buenos procesos para que se de el aprendizaje organizacional.

De los resultados obtenidos, donde el aprendizaje organizacional, seguido de la cultura organizacional muestran un mayor impacto en el desarrollo del capital social corresponden con la investigación realizada en la industria manufacturera mexicana (Domínguez et al, 2007). Para analizar los indicadores del cuestionario en relación a las variables sociodemográficas se empleó el análisis de varianza ANOVA para la edad y la antigüedad en la empresa. En la Tabla 4 se presentan los valores comparativos en cada uno de los indicadores con los rangos de edad del trabajador, se puede apreciar que el indicador

aprendizaje organizacional se reporta con diferencias poblacionales entre las edades, siendo los de 45 años o más los que reportan la media más alta, lo que indica que los de más edad tienen una mejor percepción sobre el aprendizaje organizacional, es decir sienten que en la empresa tienen suficientes oportunidades para actualizarse y aprovechan sus conocimientos para abordar con éxito su trabajo. Para la antigüedad en la empresa se presentan los datos en la Tabla 5

Tabla 4: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Indicador del Cuestionario de Capital Social por Edad del Trabajador

Indicador	Edad	N	Media	Desviación Típica	F	Sig.
Aprendizaje organizacional	Menos de 30	3	13.00	2.64575	2.68	.066*
	Entre 30 y 44 años	18	14.33	2.40098		
	Entre 45 y 59 años	10	16.40	1.77639		
	60 o más años	1	16.00	.		
Cultura organizacional	Menos de 30	3	12.00	4.00000	.882	.462
	Entre 30 y 44 años	18	12.22	3.37038		
	Entre 45 y 59 años	10	14.20	3.55278		
	60 o más años	1	15.00	.		
Eficacia organizacional	Menos de 30	3	9.00	1.00000	.454	.717
	Entre 30 y 44 años	18	10.11	1.93691		
	Entre 45 y 59 años	10	10.600	2.54733		
	60 o más años	1	10.00	.		

* $p \leq 0.10$ La tabla reporta los valores de la población, media y desviación típica por edad del trabajador, así como los valores resultantes del ANOVA y valor de significancia para cada uno de los indicadores considerados en la generación del capital social.

Tabla 5: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Indicador del Cuestionario de Capital Social por Rango de Antigüedad en la Empresa

Indicador	Antigüedad en la empresa	N	Media	Desviación Típica	F	Sig.
Aprendizaje organizacional	Menos de 1 año	1	16.00	.	2.58	.05**
	Entre 1 y 3 años	5	14.40	3.64692		
	Entre 3 y 5 años	4	12.50	1.91485		
	Entre 5 y 10 años	11	15.73	1.61808		
	Entre 10 y 20 años	10	14.60	1.83787		
	Mas de 20 años	1	20.00	.		
Cultura organizacional	Menos de 1 año	1	12.00	.	.049	.838
	Entre 1 y 3 años	5	13.80	4.26615		
	Entre 3 y 5 años	4	11.25	1.50000		
	Entre 5 y 10 años	11	12.64	4.47823		
	Entre 10 y 20 años	10	13.20	2.65832		
	Mas de 20 años	1	16.00	.		
Eficacia organizacional	Menos de 1 año	1	9.00	.	3.27	.02**
	Entre 1 y 3 años	5	10.40	2.60768		
	Entre 3 y 5 años	4	7.75	.50000		
	Entre 5 y 10 años	11	10.18	1.77866		
	Entre 10 y 20 años	10	10.60	1.50555		
	Mas de 20 años	1	15.00	.		

** $p \leq 0.05$ La tabla reporta los valores de la población, media y desviación típica por rango de antigüedad en la empresa, así como los valores resultantes del ANOVA y valor de significancia para cada uno de los indicadores considerados en la generación del capital social.

Con relación a la antigüedad en la empresa, únicamente los indicadores eficacia y aprendizaje organizacional son los que reportan diferencias estadísticas en el análisis de varianza, siendo en ambos casos los de más de 20 años, los que mejor percepción reportan y el rango entre 3 y 5 años de antigüedad, es el que registra el valor más bajo. Por lo que se puede apreciar que a mayor edad mejor percepción de la eficacia y del aprendizaje organizacional. Por último en la Tabla 6 se presenta un análisis de correlación de Spearman entre los indicadores estudiados, en ella se muestra las magnitudes de correlación estadísticamente significativas a un nivel de 0.01. Todos los indicadores muestran magnitudes de correlación moderada.

Tabla 6: Correlación Significativa de los Indicadores Eficacia, Cultura y Aprendizaje Organizacional

Indicador		Cultura organizacional	Aprendizaje organizacional	Eficacia
Spearman's rho	Cultura organizacional	1		
	Aprendizaje organizacional	.658***	1	
	Eficacia organizacional	.779***	.668***	1

*** $p \leq 0.01$. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). La tabla presenta los valores de correlación Rho de Spearman entre los indicadores del capital social. Se aprecia que la correlación más fuerte se da entre la cultura organizacional y la eficacia.

Con los datos anteriores se puede decir que a mayor cultura organizacional, mayor eficacia organizacional. La cultura organizacional se refiere a la interacción compleja de los grupos sociales de una empresa la cual está determinada por los valores, creencia, actitudes y conductas, que apoyan la eficacia organizacional (Granell, 1997). Adicionalmente a la correlación entre indicadores se realizó un análisis de correlación bivariada con las preguntas del indicador cultura organizacional y con las preguntas del indicador eficacia. En total se tomaron las mejores 3 correlaciones (coeficiente $> .700$) con un nivel de significancia de 0.01, que se han considerado como aquellas que el trabajador percibe en gran magnitud y que afectan o dinamizan mayormente su comportamiento en la empresa. Tabla 7 y Tabla 8.

Tabla 7: Correlación por Pregunta del Indicador Cultura Organizacional

		Conciencia de equipo	La empresa esta cohesionada	La empresa esta orientada a la consecución de objetivos	La empresa esta coordinada para alcanzar los objetivos
Spearman's rho	Conciencia de equipo	1			
	La empresa esta cohesionada	.602***	1		
	La empresa esta orientada a la consecución de objetivos	.555***	.719***	1	
	La empresa esta coordinada para alcanzar los objetivos	.509***	.691***	.891***	1

*** $p \leq 0.01$. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). La tabla presenta los valores de correlación Rho de Spearman entre las preguntas del indicador cultura organizacional. Los resultados muestran que a mayor orientación para la consecución de los objetivos mayor coordinación para alcanzar los objetivos de la empresa.

Tabla 8: Correlación por Pregunta del Indicador Eficacia Organizacional

		La empresa cumple los objetivos	La empresa es eficaz	Los profesionales de la empresa son efectivos
Spearman's rho	La empresa cumple los objetivos	1		
	La empresa es eficaz	.634***	1	
	Los profesionales de la empresa son efectivos	.518***	.800***	1

*** $p \leq 0.01$. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). La tabla presenta los valores de correlación Rho de Spearman entre las preguntas del indicador eficacia organizacional. Los resultados muestran que a mayor eficacia de los profesionales mayor eficacia en la empresa.

Con los datos de la Tabla 7 se puede apreciar que a mayor orientación para alcanzar los objetivos, mayor coordinación hacia la consecución de los objetivos planteados en la empresa. Y en la Tabla 8, los resultados muestran que al ser los profesionales de la empresa más efectivos entonces existe mayor eficacia organizacional.

CONCLUSIONES

El estudio empírico realizado nos confirma que los indicadores del capital social: eficacia, cultura y aprendizaje organizacional están significativamente correlacionados, los cuales corresponden con otros estudios similares realizados en la industria manufacturera mexicana. Una vez reconocido el valor de la noción capital social como componente de los indicadores estudiados, se analiza su trascendencia. Como principal contribución a la literatura, este estudio revela los siguientes resultados del capital social: A nivel indicador, una empresa que cultive las relaciones sociales, es decir, que tenga una buena cultura organizacional, provoca que los trabajadores de su empresa perciban un ambiente propicio para el aprendizaje que redunde en la eficacia organizacional. Con respecto al aprendizaje organizacional los resultados sugieren que los trabajadores al tener más capacidades laborales permitirán obtener mejores resultados para que la empresa sea más eficaz y eficiente. Por lo que se puede concluir que dichos indicadores tienen efecto en la generación de capital social en la empresa de estudio.

El análisis de correlación entre las preguntas elaboradas para la cultura organizacional y la eficacia, permite proponer una serie de cuestiones que conformarían un perfil para las empresas que deseen generar capital social. Se propone que la eficacia de las empresas está directamente asociada a que se desarrolle cotidianamente las siguientes prácticas de la cultura organizacional: Capacidad para fomentar la cohesión entre los trabajadores, capacidad para orientarse a la consecución de los objetivos organizacionales, capacidad de coordinación para alcanzar los objetivos organizacionales y motivación e incentivación para que los profesionales de la empresa sean efectivos. Entre las limitaciones del estudio debe mencionarse que fue realizado únicamente en una empresa de la industria metalmeccánica de la región centro del estado de Coahuila en México, por lo tanto las conclusiones que se presentan se limitan a la población de dicha empresa. Dada la importancia de desarrollar el capital social como un componente que apoya la competitividad entre las empresas, se sugiere que en investigaciones futuras se consideren los resultados obtenidos en este estudio, con el objeto de que se incluya un mayor número de indicadores, además se propone que su estudio se extienda a otras poblaciones y contextos para acumular evidencia de su contribución a la generación de capital social en nuestras empresas.

REFERENCIAS

- Arboleda Álvarez, O. L.; Ghiso Cotos, A. M.; Quiroz Lizarazo, E. H. (2008). Capital Social: Revisión del Concepto y Propuesta para su Reelaboración. *Semestre Económico*, vol. 11, núm. 21, pp. 75-90. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=165013655005>
- Blasco, B. P.; Navas, L. J. E.; López S. P. (2010). El efecto mediador del capital social sobre los beneficios de la empresa: una aproximación teórica. Universidad Complutense de Madrid.
- Bueno, E. (2002). El capital social en el nuevo enfoque del capital intelectual de las organizacionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 157-176.
- Cajiao, R.F. y Arenas W. (2003). Educación, desarrollo y construcción de la solidaridad. Capital humano y capital social en la región andina. Unidad de publicaciones de la CAF.

Caracciolo, B. M. y Foti, L. M. (2003). *Economía Solidaria y Capital Social: Contribuciones al Desarrollo Local*. Editorial Paidós Ibérica

Chamorro, M.A. y Tato, J. J. (2005). Globalización y competitividad de las empresas: los recursos humanos. *Análisis Económico* Núm. 43, vol. XX. Primer cuatrimestre.

Chaparro, F. (2003). *Apropiación Social del Conocimiento, Aprendizaje y Capital Social*. Simposio Internacional sobre Ciencia y Sociedad. Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia.

Coleman, J.S. (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*, vol. 94, p. pp. 595-620.

Coleman, J.S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.

Dávila, A. y Valle, G. (2003). *Potencialidades de desarrollo de la región centro del estado de Coahuila*. Reporte preparado para la Secretaría de Economía del Gobierno Federal.

Deshpandé, R.; Webster, F.E jr. (1989). 'Organizational culture and marketing: defining the research agenda', *Journal of Marketing*, Vol. 53, N. 1, pp. 3-15.

Domínguez, L.; Brown, F.; Mertens, L. (2007). La importancia del capital social en la mejora de la productividad: el caso de la industria manufacturera mexicana. *Revista mexicana de sociología*, 69, Núm. 2. Pág. 277-308

Echebarria, A. K. (2001). *Capital social, cultura organizativa y transversalidad en la gestión pública*. VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina. División Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil (Banco Interamericano de Desarrollo)

Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Fernández, R. M. y Sánchez, J.C. (1997). *Eficacia Organizacional: Concepto, Desarrollo y Evaluación*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid.

Fisher, S. R. y While, M. A. (2000): "Downsizing in a Learning Organization: Are There Hidden Costs?". *Academy of Management Review*, 25 (1), 244-251.

Flores, M. y Rello, F. (2001). *Capital Social: Virtudes y Limitaciones*. Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza. CEPAL y Universidad del Estado de Michigan. Santiago de Chile.

García S. M.; Sánchez de R. K.; Zapata D. Á. (2006). *Estudios Interdisciplinarios de la Gestión Humana*. Grupo de Investigación Humanismo y Gestión Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle.

Garzón, C. M. A. y Fischer, A.L. (2010). El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert. *Forum Empresarial*, Vol. 15, Núm. 1, pp. 65-101

Granell, H. (1997). *Éxito gerencial y cultura*. Caracas, Ediciones IESA.

Gregory, B.; Harris, S.; Armenakis, A.; Shook, Ch. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7): 673-679.

Guía, J. (2000). Implicaciones del Capital Social para la Ventaja Competitiva de la Empresa en un Contexto Evolutivo. Tesis Doctoral, Universitat Jaume I.

INEGI (2008). Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Página web oficial, www.inegi.gob.mx

Kliksberg, B. (2003). Impactos de la situación social de América Latina sobre la familia y la educación: interrogantes y búsquedas.

Leana, C.R.; Pil, F.K. (2006). Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools. *Organization Science*, Vol. 17, N° 3. pp. 353-368.

Lundvall, B. y Johnson, B. (1994). The learning economy. *Journal of industry study*. Vol I, 2. Pág. 23-42

Mujika, A.; Ayerbe, M.; Ayerbe, O.; Elola, A.; Navarro, I. (2010). Manual para la autoevaluación del capital social en las organizaciones. Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad Fundación Deusto

Nahapiet, J.; Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, Vol. 23, n° 2, 1998, pp. 242-266.

Putnam, R. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. Nueva York: Simon and Schuster.

Putnam, R. (1995). "Bowling Alone: America's Declining Social Capital". *Journal of Democracy* 6: 65-78.

Putnam, R. (1993). "The prosperous community: Social capital and public life". *American Prospect*. N° 13. Pag. 35-42. Disponible en American Prospect Online.: <http://epn.org/prospect/13/13putn.html>.

Randstand, H. (2010). Randstad Workmonitor Global results wave 4, 2010.

Robinson, L. y Siles, M. (2003). El paradigma del capital social y las organizaciones. Unidad de publicaciones de la CAF.

Rodríguez, V. I. (2010). Impacto económico del tratamiento y reciclado del agua dentro de la rama Metal-Mecánica en la zona metropolitana de Saltillo, 2004-2024

Schein, Edgar. (2002). La cultura empresarial y el liderazgo, una visión dinámica.

Senge, P. (2005). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Buenos Aires: Granica.

SEPLADE (2005). Prontuario de Indicadores Socioeconómicos, Secretaría de Planeación y Desarrollo, Gobierno del Estado de Coahuila. <http://www.randstad.com/press-room/research-reports>

Serrano, C. (2005). Más Región. Programa Integrado de gobernabilidad y descentralización de la región de Coquimbo perspectiva del capital social y las políticas públicas.

Tierney, W. (1988). Organizational culture in higher education. *Journal of Higher Education*, 59, 1, 2-21.

Villagómez, M. R. (2010). “La importancia del capital social en empresas de capital privado en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca”. Universidad Tecnológica de la Mixteca.

BIOGRAFÍA

Nidia Estela Hernández Castro, Maestra en Administración de Sistemas de Información y candidata al grado de doctor en Administración y Alta Dirección, actualmente se encuentra adscrita a la Universidad Autónoma de Coahuila como profesora de tiempo completo, ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales, ha escrito artículos en revistas arbitradas e indexadas. Dirección Institucional: Facultad de Contaduría y Administración de la UAdeC, Carretera 57 Km. 4.5, Monclova, Coahuila, México. nehc59mex@hotmail.com

Edna Isabel de la Garza Martínez, Maestra en Administración y candidata al grado de doctor en Administración y Alta Dirección, actualmente se encuentra adscrita a la Universidad Autónoma de Coahuila como profesora de tiempo completo, ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales, ha escrito artículos en revistas arbitradas e indexadas. Dirección Institucional: Facultad de Contaduría y Administración de la UAdeC, Carretera 57 Km. 4.5, Monclova, Coahuila, México. edisadelagarza@hotmail.com

Astrid Irais Ortiz Lugo, alumna de licenciatura de la Universidad Autónoma de Coahuila, colabora en los proyectos de investigación desarrollados por la maestra Hernández. Dirección Institucional: Facultad de Contaduría y Administración de la UAdeC, Carretera 57 Km. 4.5, Monclova, Coahuila, México. ccasweetgirl@hotmail.com