

Revista Latinoamericana de Difusión Científica



Volumen 4 - Número 6
Enero – Junio 2022
Bogotá – Colombia

Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia

DOI: <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>

Ricardo Romario Antequera Amaris *

Reynier Israel Ramírez Molina **

Mauricio Junior Santamaria Ruiz ***

Diego Alonso Cano Pacheco ****

RESUMEN

Objetivo: El estudio describe las dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. **Metodología:** paradigma cuantitativo, de tipo descriptiva, diseño transeccional, análisis descriptivo, utilizándose la técnica de la encuesta por medio un cuestionario constituido por 24 ítems, aplicado a 60 sujetos. **Resultados:** se evidencia que las dimensiones del clima organizacional afectan notoriamente la estructura de las empresas, indiferentemente de su naturaleza, lo cual impacta socialmente la motivación del colaborador, identidad, liderazgo y comunicación; originando en el capital humano la desarticulación con las metas corporativas y detrimento de los recursos utilizados, asociados a la gestión estratégica.

PALABRAS CLAVE: empresa, economía de empresa; organización y gestión; Colombia.

*Investigador. Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3949-0855>. Email: ranteque2@cuc.edu.co

**Profesor. Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5073-5158>. Email: rramirez12@cuc.edu.co

***Investigador. Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2976-0834>. Email: msantama@cuc.edu.co

****Investigador. Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0931-5693>. Email: dcano@cuc.edu.co

Este artículo es producto del proyecto de aula titulado: “Dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla”, de la asignatura Direccionamiento estratégico del área de conocimiento de Organizaciones, del Programa de Administración de Empresas, Departamento de Ciencias Empresariales, articulado con el Semillero de Investigación de Gestión de Talento Humano (SIGTH), de la Universidad de la Costa, Atlántico – Barranquilla, Colombia.

Recibido: 16/09/2021

Aceptado: 10/11/2021

Description of the dimensions of the organizational climate: case study in the SMEs of the city of Barranquilla, Colombia

ABSTRACT

Objective: The study describes the dimensions of the organizational climate in outsourced staff of small and medium-sized companies in the city of Barranquilla. **Methodology:** quantitative paradigm, descriptive type, transectional design, descriptive analysis, using the survey technique through a questionnaire consisting of 24 items, applied to 60 subjects. **Results:** it is evidenced that the dimensions of the organizational climate notably affect the structure of companies, regardless of their nature, which socially impacts the employee's motivation, identity, leadership and communication; originating in human capital the disarticulation with corporate goals and detriment of the resources used, associated with strategic management.

KEYWORDS: enterprises; business economics; organization and management; Colombia

Introducción

Por siglos se mantuvo la creencia según la cual los colaboradores eran piezas que sólo debían cumplir con sus tareas y funciones, sin considerar el estímulo y capacitación de los individuos, contemplando el salario como el único factor importante relacionado con el clima organizacional (CO); al transcurrir el tiempo se ha entendido que los colaboradores son talentos baluartes para la productividad y capital humano generador de valor competitivo, garantes de la rentabilidad en las empresas.

Actualmente existen organizaciones con un CO desfavorable, por lo que sus individuos se ven enfrentados a situaciones de estrés, desmotivación, afectando el bienestar físico y emotivo, mientras que para la empresa le representa: disminución en la productividad, conflictos internos, pérdida de capital humano, que al final terminan impactando negativamente a la competitividad de la organización. Para Ramírez et al. (2018c); Ramírez et al. (2018b); Ramírez et al. (2018a); Ramírez et al. (2019b); y Lay et al. (2019), el CO destaca el entorno originado por las emociones y sentimientos de los integrantes de un equipo u organización, vinculado con la motivación del personal.

Las empresas en aras de hacer competitivas y reducir costos de tiempo, físicos y materiales, implementan estrategias de austeridad, donde sustituyen plazas de colaboradores contratados directos a individuos contratados bajo la modalidad de

outsourcing; es usual que para el desarrollo de sus actividades cuenten con personal tercerizado, que realizan las mismas tareas y funciones que los colaboradores contratados directamente con la empresa. Con la finalidad de tener un personal cualificado a menores costos, las organizaciones establecen convenios con agencias de contratación de personal, donde se establecen contratos a corto plazo, que incluyen en su mayoría: no pago de prestaciones y salarios bajos.

La contratación de personal tercerizado busca obtener resultados positivos, pero en la teoría los resultados pueden variar, como también puede alterar cómo se llevan las dimensiones del clima organizacional, falta de identidad y compromiso; todo esto surge mediante la expectativa por la falta de un contrato a largo plazo y la inestabilidad laboral, sumado a esto el poco interés del talento humano por compartir los objetivos de la empresa; otra situación en la que los colaboradores tercerizados se enfrentan es a la confusión de nivel de reporte e identificación del líder inmediato, por lo que no tienen un claro liderazgo para el cumplimiento de metas.

Es así como las dimensiones del clima organizacional buscan mejorar las condiciones ambientales generadas por un estímulo mediante las emociones de un ser vivo u organización, procurando el equilibrio mental, físico y emocional, influyendo notoriamente en el desarrollo empresarial y del talento humano. La satisfacción del personal tercerizado, se ve relacionado con el salario y prebendas, debido a que en la mayoría de las ocasiones la remuneración para el personal directo y tercerizado no es la misma, lo que desmejora su clima organizacional. Por consiguiente, se ha formulado la siguiente interrogante ¿Cómo es el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla?

1. Dimensiones del clima organizacional: revisión desde la teoría

Por muchos años, las organizaciones se han enfrentado a diversos factores sociales, económicos, políticos y ambientales, que redundan en el accionar de la gente, repercutiendo notoriamente en el clima organizacional (CO), impactando negativa o positivamente en la gestión del talento humano; notoriamente el individuo está inmerso en una burbuja donde recrea su vida, saturado de información, estimulado por factores económicos, políticos, bélicos, ambientales – bilógicos, sociales, en un mercado inestable, agresivo y competitivo, y expuesto a constantes cambios. Según Campbell (1970), el CO es el conjunto de

R. R. Antequera Amaris et al.// Descripción de las dimensiones del clima organizacional...270-285

características perdurables y particulares del entorno interior de una compañía u organización; este puede ser inferido según la forma en que la compañía se asocia con sus colaboradores y ambiente; por tanto, el miembro fija posturas e idealizaciones que detallan a la organización.

Brunet (1987), define el CO como las impresiones y/o apreciaciones del entorno organizacional establecido por las conductas, comportamientos y valores de los individuos; sumado a esto las variables: productividad y satisfacción, agrupando aspectos tales como el liderazgo, conflictos, control e inspección, incentivos y castigos. Para Robbins (1999), esta variable de estudio denomina la identidad organizacional, pudiendo ser similar a la cultura organizacional ya que está basada en valores, comportamientos y costumbres. El autor en mención diferencia estos elementos considerando a la cultura como un valor estable, mientras que el clima puede modificarse según el tiempo.

Para Chiavenato (2009), el CO es aquel ambiente que es generado por los individuos de una organización, directamente relacionado con el nivel de motivación de los colaboradores, vinculado a los elementos de una empresa que generan un estímulo o motivación a los miembros del equipo. Cuando esto es positivo quiere decir que mantiene motivado a sus colaboradores y además satisface sus necesidades; es negativo cuando se deja de suplir las necesidades de los individuos, originando desinterés, improductividad, inconformidades y confrontaciones con la organización y miembros.

Según Méndez (2006), el CO es el producto de cómo los individuos en un ambiente establecen procesos de interacción social; dichos procesos están dados por elementos como los valores, las convicciones y posturas, así como también es partícipe el ambiente o entorno. Méndez plantea que la interacción social es necesaria para determinar las percepciones individuales y colectivas que al final constituyen el clima organizacional. De acuerdo con Gershon et al. (2007), el CO está constituido bajo las percepciones conjuntas de los colaboradores sobre los atributos de la empresa, tales como: el liderazgo, toma de decisiones y normas, siendo muestra palpable de la cultura de una organización.

Para Erdil y Ertosun (2011), el CO es la calidad del entorno interior de la organización, en particular por las experiencias vividas por los colaboradores, del mismo modo es importante conocer la perspectiva de los miembros externos de la empresa; el clima puede verse influenciado por las actitudes, motivación y comportamiento. Según Uribe (2015), el

CO es el conglomerado de cualidades y/o características identificadas en los subsistemas o sistemas de una organización, los cuales pueden estar directamente influidos según el personal y su entorno.

Berberoglu (2018), precisa que es el entorno laboral formado por los colaboradores según las características organizativas y sociales, influido por el comportamiento de los individuos, que es el resultado de sus características personales. Por su parte, Supriyati (2019), plantea que el CO es el conjunto de atributos internos, los cuales permiten distinguir a una organización de otras; está constituido por su estructura, estándares de rendimiento, estilo de gestión, comunicación y participación de los individuos.

Investigaciones de Likert (1968), Litwin y Stringer (1968), Campbell (1970), Brunet (1987), Silva (1992), Robbins (1999), Chiavenato (2009), Méndez (2006), Gershon et al. (2007), Erdil y Ertosun (2011), Uribe (2015), Berberoglu (2018), Supriyati (2019) y Ramírez et al. (2019a), colocan de manifiesto el interés del estudio y evolución de la variable CO, y en su discurso se percibe como constante el estímulo y la satisfacción del talento humano, como indicadores para la generación de valor en las organizaciones y vidas de los colaboradores.

Para quienes investigan el clima organizacional es el entorno que unifica las perspectivas y conductas individuales. Éstas últimas están determinadas por las creencias y cualidades del personal de la organización; mientras que la perspectiva estará influenciada por la estructura organizacional, motivación, comunicación, política organizacional, objetivos y el liderazgo de la dirección. Para comprender y conocer el origen del clima organizacional de una organización es necesario considerar aquellas dimensiones y variables que juegan un papel fundamental en la conducta y perspectivas de los colaboradores, lo que incide en la precepción del ambiente que rodea al talento humano.

Likert (1968), desde la teoría de los sistemas, expone que el comportamiento del personal está ligado a las condiciones organizacionales y al comportamiento administrativo que ellos llegan a percibir, y de allí el surgimiento de perspectivas, valores y esperanzas. Las acciones del individuo ante una situación dependerán de la percepción que tiene de esta; bajo este planteamiento, el autor señala cuatro factores que intervienen en la percepción individual del clima que surge al interior de una organización.

Entre estos se encuentran: la (1) posición jerárquica en la que se encuentra y remuneración recibida por las labores que realiza, los (2) factores personales como la personalidad, actitudes y expectativas, la (3) percepción que se tiene de los colaboradores a cargo y superiores de la organización, y las (4) variables como el nivel de tecnología y el tipo de estructura organizativa. Así mismo, Likert (1968) plantea que el CO está compuesto por ocho dimensiones dado por el método de mando, la motivación, comunicación, interacción e influencia, resolución de problemas y toma de decisión, planificación, control, y capacitación y adiestramiento.

Cuadro 1. Dimensiones del clima organizacional según la teoría de Likert (1968)

Dimensiones	Conceptualización
Métodos de mando	Capacidad para influenciar en sus colaboradores.
Motivación	Implementación de políticas y estrategias para incentivar y suplir necesidades del individuo.
Comunicación	Refiere los tipos de comunicación que pueden presentarse en una organización y cómo se implementan.
Interacción e influencia	Destaca la relevancia de la interacción entre líder - colaborador, para así fijar y cumplir metas.
Resolución de problemas y toma de decisión	Explica la forma como están distribuidas las funciones y responsabilidades, así mismo los fundamentos bajo los cuales se toman decisiones.
Planificación	Ejecutar estrategias para constituir objetivos y políticas organizacionales.
Control	Velar por el cumplimiento y disposición del control en las diferentes áreas de la empresa.
Capacitación y adiestramiento	Formar a los colaboradores para desarrollar y fortalecer sus competencias, orientado al logro.

Fuente: elaboración propia (2022).

Por otra parte, Litwin y Stringer (1968) analizan el clima organizacional, fijando nueve dimensiones, directamente relacionadas con cierta propiedad de la compañía, las cuales se especifican en el Cuadro 2.

Todas estas dimensiones producen percepciones que están relacionadas a la motivación de cada individuo y que, sumado a nivel grupal, termina constituyendo el clima organizacional. Silva (1992), en su estudio del clima organizacional contempla dimensiones agrupadas según la autonomía individual, grado de estructura, orientación hacia la

recompensa, consideración, entusiasmo y apoyo, y la orientación hacia el desarrollo. Mientras que Méndez (2006), plantea que para estudiar y analizar el clima es necesario contemplar variables y factores que influyen en la construcción de este, por lo que se plantea una serie de dimensiones (Cuadro 3).

Cuadro 2. Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer (1968)

Dimensiones	Conceptualización
Estructura	Simboliza la imagen que poseen los colaboradores de una organización sobre la estructuración, niveles jerárquicos, nivel de relación, cantidad de pasos, trámites, limitaciones y procesos que deben de realizar para ejecutar su labor, con énfasis en la burocracia.
Responsabilidad	Habla de la imagen de los colaboradores sobre la autonomía en el proceso de toma de decisiones en la ejecución de su labor, el nivel de supervisión y qué tanto requiere de autorizaciones para ejecutar tareas.
Recompensa	Retribuciones que obtienen los colaboradores por su esfuerzo y dedicación, sobre todo tras alcanzar buenos resultados por el desarrollo de las labores.
Desafío	Se fundamenta en cómo los individuos perciben la colocación de riesgos calculados con la finalidad de obtener los objetivos propuestos, esto ayudará a mantener un entorno competitivo.
Relaciones	Idealización sobre cómo se llevan las relaciones interpersonales del equipo, y que estas relaciones están regidas bajo el respeto y buen trato, bajo el objetivo de construir un clima organizacional apropiado.
Cooperación	Representa la relación entre los individuos en cuanto al trabajo en conjunto y apoyo oportuno en la ejecución de tareas, teniendo como finalidad, el lograr las metas de la organización.
Estándares	Imagen que tienen los colaboradores de la organización sobre el énfasis de esta misma en el alcance de patrones o estándares, los individuos no deberían exagerar su esfuerzo para alcanzar parámetros.
Conflicto	Es un elemento que podría generar desavenencia entre los individuos, esto puede generarse por diferentes motivos, en muchos casos no ligados al trabajo.
Identidad	Sentido de pertenencia, se habla de si los individuos están orgullosos de laborar en una organización y ser miembro de ella, además de coincidir las metas personales con las organizacionales.

Fuente: elaboración propia (2022).

Cuadro 3. Dimensiones del clima organizacional según Méndez (2006)

Dimensiones	Conceptualización
Estructura	La dirección fija políticas, objetivos, normas, procesos y parámetros que orientan la conducta de los colaboradores, tras conocer esto, los individuos añaden a sus labores y deberes.
Liderazgo	Capacidad de dirección, toma de decisión y persuasión, tienen partido en el comportamiento de los colaboradores, además, estos orientan a su equipo para el cumplimiento de objetivos, conocen como motivar y sancionar a sus subordinados y por último procuran la satisfacción de necesidades y desempeño.
Responsabilidad	Funciones y tareas asignadas, las cuales deben de cumplirlas a cabalidad.
Resultados y recompensas	Cumplimiento de los objetivos y metas, como resultado se obtendrá un personal competitivo y motivado a trabajar adecuadamente, posibilitando el reconocimiento y compensación.
Comunicación	Canales de interacción que permitan a la dirección socializar la estructura de la organización, objetivos, procesos, desempeño y demás.
Relaciones	Interacción es grupos, masas y públicos, entre líderes, supervisores y alta gerencia, facilitando el apoyo y colaboración.
Apoyo y cooperación	Está dada por los directivos, quienes colaboran y capacitan a los colaboradores para mejorar su desempeño y de este modo posibilitar el logro de los objetivos planteados, bajo un ambiente de confianza y buena percepción hacia la organización.
Conflictos	Esta se genera cuando existen diferencias en perspectivas y acciones.
Obstáculos	Inspecciona, mantiene comunicación y relaciones interpersonales entre sus niveles de reporte, con el fin que este sean origen de conflictos u obstáculos que puedan impedir el cumplimiento de objetivos.
Control	Valora el cumplimiento de labores, funciones y estándares establecidos.
Toma de decisión	Elemento que está bajo la responsabilidad de la dirección, deben de procurar escoger decisiones beneficiosas y acertadas.
Riesgo	Plantea retos que motiven a los colaboradores a ser creativos, innovadores y responsables, esto con el fin de alcanzar mayores resultados y distinciones.

Fuente: elaboración propia (2022).

Los referentes teóricos Likert (1968), Litwin y Stinger (1968) y Méndez (2006), han dado origen a las dimensiones del clima organizacional emergentes, adaptadas a las condiciones actuales de la era global, lo que posibilitará mediante la estructura, liderazgo, metas u objetivos, motivación, comunicación, relaciones, control y contratación y prebendas,

la gestión estratégica del talento humano que requiera las necesidades competitivas del entorno.

Cuadro 4. Dimensiones del clima organizacional emergentes

Dimensiones	Conceptualización
Estructura	Percepción de los individuos sobre el tipo de autoridad y estructura organizacional, niveles jerárquicos, políticas, normas y vínculos entre las distintas dependencias de la organización.
Liderazgo	Permite instruir y guiar a los colaboradores al cumplimiento de los objetivos, por lo que es necesario contar personal con habilidades de persuasión e implementar estrategias de motivación.
Objetivos	Establecer objetivos tendrá como resultado un equipo motivado y competitivo, sin embargo, estos propósitos deben de ser alcanzables y realistas.
Motivación	Concepto de los colaboradores sobre las estrategias y herramientas de motivación, del mismo si satisfacen las necesidades de los miembros, bajo el propósito de mejorar el desempeño, concretar los objetivos y crear un sentido de pertenencia.
Comunicación	Destaca el valor del diálogo entre líder-colaborador, además, de la interacción entre los diferentes niveles y áreas.
Relaciones	Imagen sobre la calidad referente a las relaciones interpersonales que se desarrollan en la organización resaltando las relaciones: líder-colaborador y colaborador-colaborador.
Control	Ejercer labores de gestión es importante para el cumplimiento de indicadores y metas, no obstante, no deberán limitar las acciones de los individuos.
Identidad	Compromiso y sentido de pertenencia, nos explica qué tan comprometidos están los colaboradores con los objetivos de la compañía, a su vez que tan orgullosos se sienten de laborar en dicha empresa.

Fuente: elaboración propia (2021).

2. Método

2.1. Tipo de investigación

Todas las actividades científicas están definidas por uno o más paradigmas, los cuales vinculan modelos, enfoques y métodos de análisis sobre los individuos (Herrera et al., 2018; Hernández et al. 2014). La perspectiva de Hurtado y Toro (2013), es que el paradigma desarrolla la lógica de los procesos investigativos, facilitando puntos de vistas sobre los hechos y fenómenos, permitiendo comprender la realidad e indicar las acciones adecuadas.

En este sentido, se emplea el positivo como enfoque y el método cuantitativo. Hernández et al. (2014), indican que el conocimiento debe mantenerse imparcial, generado por un proceso deductivo y preformado en relación con las prácticas y estándares de las Ciencias Naturales y el positivismo a través de técnicas, análisis numérico y estadístico inferencial. El estudio investigativo se expresa de tipo descriptivo, examinando la variable por medio de la extracción de datos a partir de la fuente. Arias (2012) muestra que un análisis descriptivo facilita la descripción detallada; parte en la elección del objeto de estudio (estructura organizacional, clima laboral, eficiencia, tendencias y demás).

2.2. Diseño empleado

El diseño escogido es el de campo, teniendo como fuente primaria de información el personal tercerizado de las PYMES de la ciudad de Barranquilla. Por consiguiente, se clasifica como transeccional; el tiempo en que se estudió fue en el período 2021, recolectando la información en un único momento; el objetivo fue obtener información sobre variable e individuos en un momento determinado, para posteriormente analizar los resultados, dando lugar a conclusiones e indicaciones.

En el caso objeto de estudio, es clasificado como de campo no experimental, en convergencia con Hernández et al. (2014), quienes definen que en el estudio no experimental no se efectúan modificaciones a las variables, manteniendo acciones de observación y análisis, sin interferir en el hecho o fenómeno bajo estudio. La actual investigación se encasilla como transversal, de campo y no experimental. Según Bavaresco (2008), la finalidad del proceso descriptivo es la caracterización de fenómenos en estudio, donde se pretendió validar las alternativas para explicar las dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. En tal sentido, la investigación desarrollada se ejecutó con un diseño transeccional descriptivo, presentando una imagen sobre la condición de las variables, además de su incidencia sobre los individuos, grupos u objetos.

2.3. Instrumentos para la recolección de la información

Los métodos e instrumentos para la recopilación de datos e información son aquellos elementos que permiten llevar a cabo los procesos de obtención y estudio de los fenómenos,

situaciones o hechos. Para Tamayo y Tamayo (2007), este proceso es donde se detalla método, el lugar y los lineamientos para la recopilación de datos e información, por lo que emplea como técnica de recopilación la encuesta, mientras que se utilizó el cuestionario como instrumento. Este consta de una lista de preguntas de múltiple selección, constituidas por veinte y cuatro ítems, los cuales cuentan con opciones de escala ordinal, donde las opciones de respuestas son, (S): siempre, (CS): casi siempre, (AV): a veces, (CN): casi nunca, (N): nunca.

Bavaresco (2008), conceptualiza como instrumento aquel medio y/o herramienta que permita la recolección de información. Está agrupado por diversos ítems, los cuales son colocados en forma de afirmaciones o juicios, buscando obtener la respuesta de los intervinientes, por lo que esta escala cuenta con un extremo positivo y negativo; asignan así mismo una codificación de las opciones de respuestas: valorándose del cinco (5) a (1) las proposiciones positivas, y del uno (1) a cinco (5) las proposiciones negativas (tabla 1).

Tabla 1. Codificación de las opciones de respuestas

Opciones positivas de Alternativa	Opciones Negativas Ponderación
(5) Siempre.	(1) Nunca.
(4) Casi Siempre.	(2) Casi nunca.
(3) A veces.	(3) A veces.
(2) Casi nunca.	(4) Casi Siempre.
(1) Nunca.	(5) Siempre.

Fuente: Hernández et al. (2014).

Hernández et al. (2014), exponen que el cuestionario es la agrupación de interrogaciones con relación a una o más variables, las cuales se busca cuantificar, empleando un cuestionario con preguntas cerradas o abiertas. Se intenta brindar una contestación al objetivo de la investigación, por lo que da lugar al baremo de interpretación de la media aritmética, determinando la tendencia de los indicadores de las dimensiones del clima organizacional (tabla 2).

2.4. Participantes

La población es el universo completo donde se investiga, este universo cuenta con atributos homogéneos y esenciales para la ejecución del análisis; esta población se convierte en la fuente primaria de la información. En la investigación, el objeto de estudio estuvo conformado por sesenta (60) sujetos, tercerizados (líderes de operaciones) de las

PYMES de la ciudad de Barranquilla, del sector comercio, vinculadas a la Cámara de Comercio.

Tabla 2. Baremo de categorización de la media aritmética estableciendo el comportamiento de la variable dimensiones del clima organizacional

Rango de puntaje	Categorización
1-1,79	Pésimo.
1,80-2,59	Moderadamente pésimo.
2,6-3,39	Moderado.
3,4-4,19	Moderadamente óptimo.
4,2-5	Óptimo.

Fuente: elaboración propia (2022).

Se eligió personal tercerizado de estas organizaciones, debido a su cantidad de unidades en las diversas áreas, todas estas, confirmadas por la Cámara de Comercio de Barranquilla, obteniendo una población significativa para la investigación. Cabe resaltar que estas organizaciones se caracterizan por ser independientes; sumado a esto se encontró que las organizaciones son similares en cuanto a su modelo gerencial y de selección y contratación; teniendo frecuentemente cambios en la estructura de la compañía, facilitando deducciones sobre la realidad.

2.5. Análisis de datos

Al finalizar la recopilación de la información, se continuó con la examinación de resultados. Para Herrera et al. (2018), este análisis involucra al sujeto investigador en la examinación de datos y comparación estadística para explicar en detalle lo observado, teniendo en cuenta el lugar, momento y tiempo en que se recopiló la información. Para el análisis se emplearon tablas de datos y cuadros, permitiendo un análisis estadístico. En resultado, la investigación analizó la información obtenida sobre los objetos de estudio; esta será ejecutada por medio de la codificación y tabulación, teniendo como apoyo el programa IBM SPSS Statistics V.22; luego de eso se aplica la estadística descriptiva.

3. Resultados

Con el fin de describir las dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las PYMES de la ciudad de Barranquilla, se referencia la tabla 3, producto de la valoración de la estadística descriptiva aplicada, alternativas y escalas de respuestas.

Tabla 3. Dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla

Alternativas de respuestas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Total		x̄	Σ
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr		
Estructura.	14	22,78	3	4,44	14	23,89	13	21,67	16	27,22	60	100	2,74	2,74
Liderazgo.	12	20,00	3	5,56	18	30,56	17	27,78	10	16,11	60	100	2,86	2,86
Objetivos.	20	33,89	4	6,67	15	24,44	9	14,44	12	20,56	60	100	3,19	3,19
Motivación.	12	19,44	5	8,33	16	26,67	13	22,22	14	23,33	60	100	2,78	2,78
Comunicación.	12	20,56	3	5,00	18	30,00	18	30,00	9	14,44	60	100	2,87	2,87
Relaciones.	18	30,00	5	7,78	17	28,33	10	16,11	11	17,78	60	100	3,16	3,16
Control.	16	26,67	6	10,00	19	31,67	12	20,00	7	11,67	60	100	3,20	3,20
Identidad.	18	20,56	6	8,89	15	28,33	10	19,44	11	22,78	60	100	2,85	2,85
Promedio	11	24,44	4	6,30	16	27,31	13	22,04	12	19,91	60	100	2,93	0,19
Porcentaje	Tendencia positiva: 30,74 %													
	Tendencia neutral: 27,31%													
	Tendencia negativa: 41,95%													

Categorización de la dimensión del clima organizacional: “Moderado”

Fuente: elaboración propia (2021).

La tabla 3 muestra en las dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las PYMES de la ciudad de Barranquilla, la media aritmética es de 2,93, manejando una desviación estándar del 0,19, marcando una tendencia positiva: 30,74%, neutral: 27,31% y la negativa: 41,95%, clasificándose en la categoría moderado. Donde el indicador estructura es el más afectado con una media de 2,74, para luego continuar con los indicadores: motivación, 2,78, identidad, 2,85, liderazgo, 2,86, y comunicación 2,87; los indicadores con mejor puntaje fueron: control, relaciones, y objetivos.

4. Discusiones

En este estudio se describen las dimensiones del clima organizacional, determinando la yuxtaposición de los resultados con relación a la teoría presentada y soportando el trabajo ejecutado. Se exponen los pensamientos y reflexiones de los investigadores referente al conocimiento producido sobre los resultados. En línea con la literatura publicada (Likert, 1968; Litwin y Stringer, 1968; Campbell, 1970; Brunet, 1987; Silva, 1992; Robbins, 1999; Chiavenato, 2009; Méndez, 2006; Gershon et al. 2007; Erdil y Ertosun, 2011; Uribe, 2015;

Berberoglu, 2018 y Supriyati, 2019), se evidencia que esta variable ha sufrido varias transformaciones conceptuales a lo largo del tiempo, todo esto por incidencia de la época histórica, corriente disciplinar y contextos sociales empresariales, que han hecho que se considere actualmente como un tema dependiente de la administración estratégica del talento humano.

Los resultados muestran que las dimensiones del clima organizacional afectan notoriamente la estructura de las empresas, indiferentemente de su naturaleza; impactando socialmente la motivación del colaborador, identidad, liderazgo y comunicación, lo que originará en el capital humano la desarticulación con las metas corporativas y el deterioro de los recursos utilizados, asociados a la gestión estratégica. Estos resultados coinciden con lo informado en la revisión de Likert (1968), Litwin y Stinger (1968) y Méndez (2006). Al mismo tiempo, se presentaron limitaciones al realizar el estudio, donde el perfil de la población (tercerizados) dificulta la posibilidad de generalizar los hallazgos, lo que sugiere desarrollar otros estudios con otras muestras poblacionales de diferentes tipos de contrato.

Conclusiones

Al abordar los resultados y discusión, se concluye que: (1) las dimensiones del clima organizacional en personal tercerizado de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla se describen como moderada con una tendencia negativa, afectando la comunicación organizacional; (2) se evidencia que el indicador mejor calificado es el control, condicionado por los objetivos y relaciones, mientras que el indicador perjudicado fue la comunicación, influyendo en el liderazgo e identidad de la gestión del talento humano, incidiendo en la motivación del personal y estructura organizacional; (3) es notorio que el establecer criterios de control en las dimensiones del clima organizacional optimizará las condiciones laborales tanto de las empresas como el de la gente; (4) las teorías en referencias confirman que la variable de estudio está siendo modificada por la época histórica de sus términos, y la asociación de los factores externos e internos como parte de la metamorfosis que sufre la era actual; (5) para la gestión de gente se hace vital articular sistémicamente las dimensiones del clima organizacional, generando ventajas competitivas sustentables y sostenibles en el ser humano, redundando en la gente y su comportamiento organizacional.

Referencias

- Arias Odón, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación* (6ª ed.). Editorial Episteme.
- Bavaresco de Prieto, A. M. (2008). *Proceso Metodológico en la Investigación. (Cómo hacer un diseño de investigación)*. Universidad del Zulia.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BioMed Central Ltd*, 18(1), 1-9. <http://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Campbell, J. P. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). Mc Graw Hill.
- Erdil, O. y Ertosun, O. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Prodecia*, 24, 505-525. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Gershon, R. M., Stone, P. W., Zeltser, M., Faucett, J., Macdavit, K. y Chou, S. S. (2007). Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: A systematic review. *Industrial Health*, 45(5), 622-636. <http://doi.org/10.2486/indhealth.45.622>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill.
- Herrera Tapias, B., Guerrero Cuentas, H. R. y Ramírez Molina, R. I. (2018). Investigación como estrategia pedagógica: Una mirada desde la educación, escuela y transformación de la comunidad global (1ª ed.). Editorial Universitaria de la Costa. 001-111.
- Hurtado, I. y Toro, G. (2013). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio* (4ª ed.). Editorial Episteme.
- Lay Raby, N. D., Ramírez Molina, R. I. y Villalobos Antúnez, J. V. (2019). *Sociología y discapacidad en el contexto laboral en Chile* (1ª ed.). Editorial CIMTED. 001-207.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de las empresas*. Editorial Deusto.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard Business School Publications.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.

R. R. Antequera Amaris et al.// Descripción de las dimensiones del clima organizacional...270-285

Ramírez Molina R. I., Chacón Zúñiga H. C., y Valencia Alfaro, K. P. (2018a). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista CICAG*, 16(1), 20-42. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>

Ramírez Molina R. I., Villalobos Antúnez J. V. y Herrera Tapias B. A. (2018b). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista Opción*, 34(18), 2076-2101. <http://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24006>

Ramírez Molina, R. I., Chacón Zúñiga, H. C. y El Kadi Janbeih, O. N. (2018c). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES (1ª ed.). Editorial CIMTED. 001-120

Ramírez Molina, R. J., Marcano, M. del V., Ramírez Molina, R. I., Lay Raby, N. D. y Herrera Tapias, B. A. (2019a). Relationship Between social intelligence and resonant leadership in public health Institutions. *Opción*, 35(90), 2477-9385.

Ramírez R., Espindola C., Ruíz G. y Hugueth A. (2019b). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8ª ed.). Prentice Hall.

Silva Vásquez, M. (1992). *El Clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Promociones y publicaciones universitarias S.A.

Supriyati, S., Udin, U., Wahyudi, S. y Mahfudz, M. (2019). Investigating the relationships between organizational change, organizational climate, and organizational performance. *Sciedu Press*, 10(6), 88-94. <http://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p88>.

Tamayo y Tamayo. (2007). *Técnicas de la Investigación* (3ª ed.). Editorial Panapo S. A.

Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. Universidad Nacional Autónoma de México.