

El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia

The organizational climate of the Boyaca large company, study in the Sugamuxi Valley, Colombia

GONZÁLEZ, José J. [1](#); RODRÍGUEZ, Miryam T. [2](#); GONZÁLEZ, Oscar U. [3](#)

Recibido: 24/02/2018 • Aprobado: 01/05/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Marco teórico](#)
- [3. Metodología](#)
- [4. Resultados](#)
- [5. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Por lo general no todas las organizaciones deciden estudiar el clima organizacional porque consideran que es una pérdida de tiempo y dinero, pero no es así cuando el principal objetivo es conocer y analizar las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador. En la presente investigación se pretendió medir los aspectos más relevantes del clima organizacional de las grandes empresas del valle de Sugamuxi (incluidas empresas industriales, de servicios, comerciales y mineras), para lo cual se aplicaron 647 encuestas en dichas entidades; así mismo se presenta un modelamiento estadístico que concluyó con una ecuación matemática de la regresión lineal. En lo pertinente a la metodología, el tipo de estudio correspondió al descriptivo, el tratamiento estadístico fue el análisis factorial por componentes principales que mostró cómo, entre otras variables a la medición, el cumplimiento por parte del supervisor, la enseñanza, los problemas y su forma de solucionarlos y la disponibilidad como los más que afectan a la variable dependiente la motivación.

Palabras-Clave: Clima Organizacional, gran

ABSTRACT:

In general, not all organizations decide to study the organizational climate because they consider it a waste of time and money, but this is not the case when the main objective is to know and analyze the necessary conditions for a healthy climate that meets the requirements that the workers of the company feel satisfied and motivated in their work and thus carry out an accurate planning in order to be able to improve for the benefit of the organization and in turn of the collaborator. The aim of the present investigation was to measure the most relevant aspects of the organizational climate of the large enterprises of the Sugamuxi Valley (including industrial, service, commercial and mining companies), for which 647 surveys were applied in said entities; Likewise, a statistical modeling is presented that concluded with a mathematical equation of the linear regression. Regarding the methodology, the type of study corresponded to the descriptive, the statistical treatment was the factorial analysis by main components that showed how, among other variables to the measurement, the compliance by the supervisor, the teaching, the problems and their way to solve them and the availability as the ones that affect the dependent variable the motivation.

Keywords: Organizational Climate, great company,

1. Introducción

En la actualidad tratar el tema del clima organizacional en las empresas se ha vuelto muy importante, ya que las que tienen conciencia de esto, que principalmente son las grandes corporaciones, saben y reconocen la relevancia que tiene el ambiente laboral en la organización, teniendo en cuenta que este tema les ayuda a aumentar su productividad, la motivación e interés por parte de sus colaboradores hacia el trabajo, la relación entre el personal de la empresa, e incluso la relación con proveedores y clientes. Es por ello que se hace necesario indagar e investigar un tanto sobre el clima organizacional.

En torno al presente *Artículo*, los fundamentos epistemológicos toman como referente las principales postulaciones de Durango (2005), de la misma manera, la estructura del documento apunta a esgrimir en cinco acápites, a saber: en primer lugar a realizar una revisión bibliográfica de las distintas teorías y enfoques relacionados el clima organizacional.; posteriormente, se hace un análisis y caracterización, del mismo. En segunda instancia, se determina la metodología utilizada en el estudio. Un tercer momento lo constituyen los resultados de la investigación de campo. En cuarto lugar se presenta un la discusión y análisis estadístico y como tarea final, las conclusiones extractadas del objeto de investigación planteado.

2. Marco teórico

Aunque existe diversa literatura en torno al tema, se resaltan los aspectos más relevantes del tema, para ello es conveniente hacer un breve bosquejo del tema, como se muestra a continuación:

2.1. Principales Concepciones del Clima Organizacional.

Para abarcar este tema inicialmente es pertinente conocer algunas de las principales concepciones que se tienen sobre el clima organizacional y así conocer las opiniones de varios autores respecto a la temática tratada, las cuales se describen a continuación;

La primera aproximación que su tuvo al concepto de clima organizacional fue en el campo de la psicología donde Kurt Lewin (1939) citado en Contreras Rios & Jiménez Ayala (2016) consideraba que "el comportamiento de un individuo es el resultado o función de la interacción entre la persona y el entorno que la rodea. Dicha conjunción entre persona y ambiente la llamó "campo o medio psicológico" (p. 34), lo que determina que el clima en las empresas difiere en gran medida de las relaciones humanas que se tengan en un entorno cotidiano, como lo es el medio laboral.

Barguer (2011) Define al clima organizacional como "el ambiente humano en el cual se desarrollan actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades" (p. 1); se puede denominar como un conjunto de características muy sociales que describen a una empresa como tal, y que directamente influyen en el actuar de los integrantes de la organización. Por su parte, Chiavenato (2011) interpreta el clima organizacional como aquello que "constituye el medio interno, la atmosfera que existe en cada estructura incluye diferentes aspectos como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales) y factores sociales" (p. 1).

No obstante, Gómez Pereira, (2016) analiza esta temática desde el punto de vista de la felicidad en los pequeños detalles, tal como lo diría el autor "esta teoría también es aplicable al clima laboral de una empresa, sin importar cuál sea su tamaño o giro. No necesitas instalar una resbaladilla gigante en la entrada, colocar una mesa de billar en un área de juegos ni regalarle a cada empleado una tablet último modelo" (p. 1).

En concordancia Great Place to Work (2014, p. 1) una de las más grandes compañías a nivel mundial encargada de medir el clima organizacional y dar asesoría en el mejoramiento anual

de los estándares de satisfacción y armonía de los sitios laborales de las empresas u organizaciones, basa la medición en cinco variables indispensables que a su vez deben ser valoradas íntegramente, como son; la credibilidad, la imparcialidad, el orgullo, el respeto y la camaradería. Estas a su vez tienen un componente común en las relaciones de tipo humano al interior de cada compañía, y es la confianza.

“Esta percepción de seguridad se genera a través de la credibilidad con los jefes, el respeto con el que los empleados sienten que son tratados, y la justicia con la que esperan ser tratados. El grado de orgullo respecto a la organización y los niveles de conexión auténtica y camaradería que sienten los empleados son componentes esenciales. Confían en las personas para las que trabajan, sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan de las personas con las que trabajan” (p. 1).

2.2. Características y Factores del Clima Organizacional.

Teniendo en cuenta algunas de las definiciones dadas por diferentes autores respecto al tema, es relevante tener en cuenta que el clima laboral en cualquier organización se determina por dos escenarios, los cuales son las características innatas del entorno empresarial, es decir su gente, y los factores que modifican día a día la interacción del personal. Las características más destacadas sobre el clima organizacional según Ramos Moreno (2012) se identifican así; (Cuadro 1)

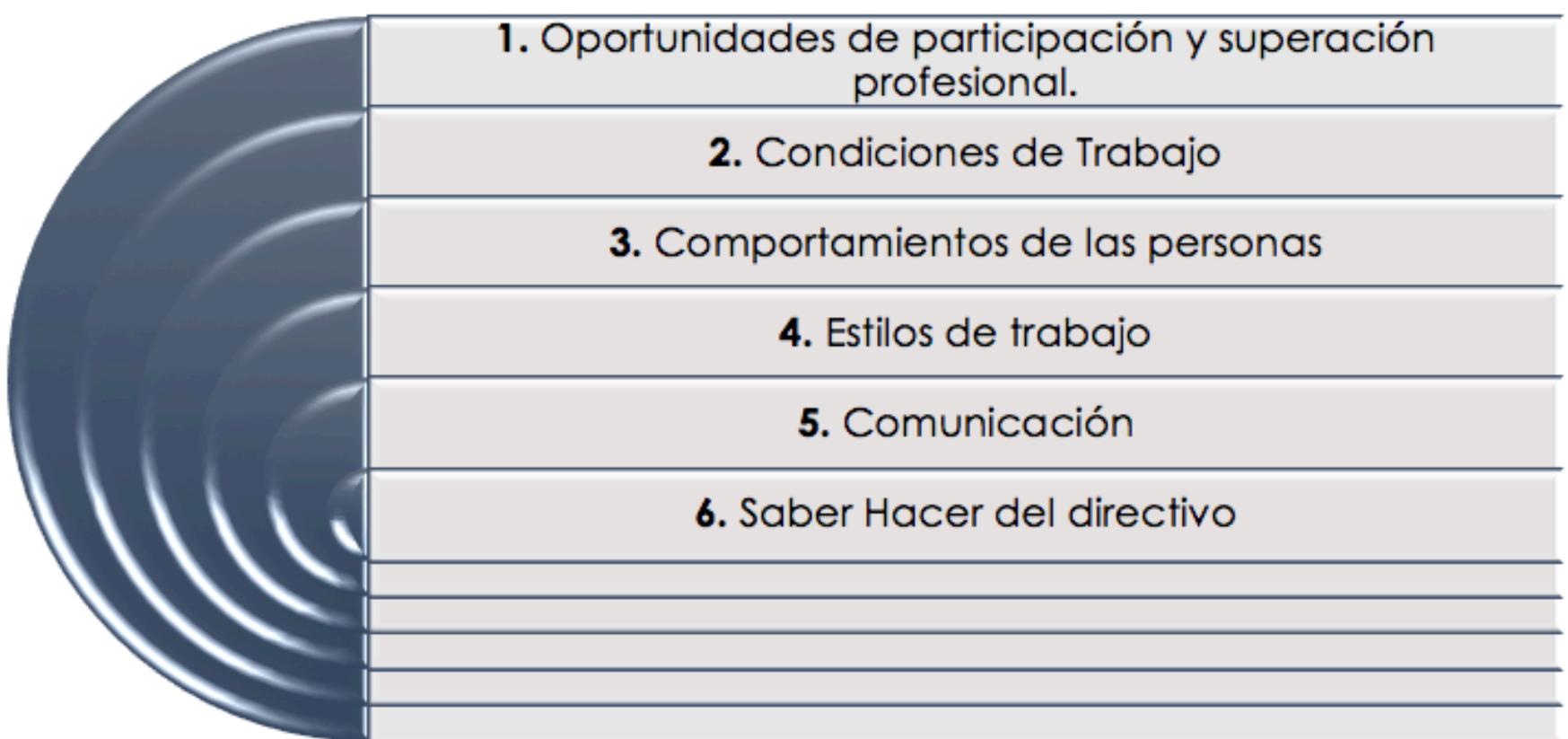
Cuadro 1
Características del Clima Organizacional.

1	Las particularidades del hábitat en donde actúa y ejerce sus labores misionales una entidad cualquiera, y se refiere tanto a sus actividades al interior de la compañía, como a las que debe realizar fuera de la misma.
2	La empresa tiene personalidad propia, por eso son corporaciones con identidad y valores propios. Por ello, la percepción del clima laboral está íntimamente ligada con esas características propias de cada organización.
3	El clima organizacional contiguo a las políticas empresariales, a las buenas prácticas corporativas y a las personas que conforman el núcleo institucional, instituyen un sólido engranaje que sostiene la sanidad comunitaria de la empresa.
4	Un apropiado y verídico clima organizacional obtendrá secuelas tangibles en la actividad próspera de la empresa, que tendrá como termómetro la apreciación que las personas otorguen al ambiente laboral interno y externo de la entidad.

Fuente: Elaboración propia (2016), a partir de Contreras y Jiménez (2016, p. 38)

De igual forma dentro de esta interesante temática se encuentran también los factores, que básicamente dan su sello particular al clima organizacional en el contexto laboral. Se puede decir que estos seis factores intervienen en el desarrollo como tal de la organización o compañía, y se pueden evidenciar en la siguiente figura. (Figura 1)

Figura 1
Factores que intervienen en el clima organizacional.



Fuente: Elaboración propia (2016) a partir de *Revista Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente. Centro de investigación y Desarrollo del Transporte, CETRA. La Habana, Cuba, (s.f., p. 39).*

Estos elementos que componen el ambiente laboral y corporativo son netamente importantes para la formación perceptiva de quienes interactúan como miembros de empresa, organización o compañía. Las cualidades que aportan al buen clima laboral, deben ser permanentes y susceptibles de evaluación y mejora constante, para reducir al máximo las expresiones negativas subjetivas. No hay nada que motive más a un empleado o colaborador que sentir una valoración con objetividad sobre sus capacidades, su desempeño y formación, y que, a su vez, le ofrezcan mecanismos de promoción justos que le permitan ascender y crear carrera profesional dentro de la compañía. Estas oportunidades de superación son decisivas en la percepción del clima laboral por parte de los miembros de cualquier comunidad empresarial. Contreras y Jiménez (2016, p.39).

2.3. Dimensiones del clima organizacional.

Con respecto a las dimensiones, es relevante y necesario mencionar la existencia de nueve de ellas en esta temática, las cuales son interesantes de analizar porque ayudan a identificar el clima existente en cualquier empresa. Es por esto que Litwin y Stringer (1998, pp. 32-35), las estudiaron de esta manera; (Cuadro 2)

Cuadro 2
Dimensiones del clima organizacional.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	
1. Estructura	Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
2. Responsabilidad (empowerment)	Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. Recompensa	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la

	recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Desafío	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. Cooperación	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7. Estándares	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
8. Conflictos	Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Fuente: Elaboración propia (2016), a partir de Litwin y Stringer (1998, pp. 32-35).

2.4. Elementos del clima organizacional.

Ya conociendo las nueve dimensiones de las que hablan Litwin y Stringer (1998), es pertinente ahora pasar al tema de los elementos del clima organizacional, ya que como las dimensiones, estos tienden a mejorar la comprensión sobre el tema y ampliar el conocimiento resaltando lo siguiente:

- El clima organizacional se refiere principalmente a las características del entorno o ambiente de trabajo.
- Este tipo de características se perciben de forma directa o indirecta o como suele llamarse de forma intrínseca o extrínseca por el personal que labora en la compañía y se desempeña en este ambiente.
- A su vez el clima tiene repercusiones sobre el comportamiento laboral.
- Es una variable que hace de mediador entre los factores el sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de las compañías son medianamente permanentes a través del tiempo, y se diferencia principalmente de una organización a otra y de un área de trabajo a otra dentro de la misma comunidad empresarial.
- Y finalmente el clima organizacional, junto con las características organizacionales, las estructuras y el personal que la integra, forman un sistema interdependiente y altamente dinámico Hinojosa (2010, p. 12)

Es decir, en todas las empresas u organizaciones independientemente de su estructura jerárquica se tienen ciertas características o rasgos de mando, de trabajo y de ambiente laboral claramente identificadas que bien gestionadas pueden conducir al éxito de cualquier compañía.

2.5. Enfoques del clima organizacional.

Desde el punto de vista de ambiente laboral es necesario hacer mención sobre los cuatro enfoques existentes en el clima organizacional, como el enfoque estructural, el enfoque perceptual, el interactivo y el cultural, con el fin de comprender que no solamente existe un solo y único tipo de clima o ambiente en las empresas, sino que cada una de ellas lo forma de acuerdo al trabajo, los factores de liderazgo, las prácticas de dirección, la estructura de la organización como él (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones), entre otros. No obstante existen 4 formas o enfoques que ayudan a identificar el tipo de clima organizacional que se manejan en las empresas.

Enfoque estructural

Este tipo de enfoque basa el clima organizacional como una manifestación objetiva de la estructura de la organización; es decir, se forma porque los miembros de la compañía están expuestos a las características estructurales comunes de cualquier organización. Como resultado de esta exposición tienen percepciones similares. Las cuales representan su propio ambiente laboral.

Enfoque perceptual

El enfoque perceptual concibe el clima organizacional como la base que está dentro del individuo. Reconoce que el ser humano responde a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado netamente psicológico. En otras palabras, el clima es una descripción individual que es procesada psicológicamente con respecto a las características y condiciones organizacionales.

Enfoque interactivo

Como su nombre lo indica este enfoque representa la interacción que tiene el ser humano o individuo como tal al responder a una situación en particular, aporta el acuerdo compartido que es la base del clima organizacional.

Enfoque cultural

El enfoque cultural se crea por un grupo de personas que actúan recíprocamente y comparten una estructura común o lo que suele llamarse cultura de la organización Perez y Rivera (2015, pp. 12-14).

2.6. Tipos de Clima Organizacional.

Según la propuesta de Likert (1999) existen dos principales tipos de clima organizacional en las empresas, como son, el autoritario y el participativo, cada uno de ellos con características definidas pero muy diferentes el uno del otro, tal como se muestra en la figura N° 2.

Figura 2.Tipos de Clima Organizacional.

Clima Autoritario

Sistema I Autoritario explotador: se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula, y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II Autoritarismo paternalista: se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

Clima Participativo

Sistema III Consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes y existe la delegación.

Sistema IV Participación en grupo: en este existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente.

Fuente: Elaboración propia (2016), a partir de Pérez y Rivera (2015, pp. 15-16).

2.7. Instrumentación para estudiar el clima organizacional

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente dicho es significativo reconocer y evaluar la importancia que tiene el clima organizacional dentro de la empresa, con el fin de identificar si el ambiente laboral que se tiene es el apropiado para seguir trabajando con éxito, o si por el contrario se debe reformar y así crear un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio. Por tal razón, Barguer (2011, pp. 25-26) considera que para realizar un correcto estudio del clima organizacional, la medición se podría llevar a cabo mediante cuestionarios, entrevistas observaciones, dinámicas de grupo, análisis documentales, análisis de incidentes críticos, entre otros.

Igualmente. Se dice que lo más usual y recomendable es lograr construir cuestionarios con una estructura de ítems o preguntas, para que sea mucho más fácil la comparación de resultados; no obstante es relevante estudiar ciertas condiciones y actitudes de gran interés como:

- Actitudes hacia la compañía.
- Actitudes hacia la promoción y las oportunidades de ascenso.
- Actitudes hacia los salarios e incentivos.
- Actitudes hacia la dirección de la empresa.
- Actitudes hacia la supervisión y apoyo recibido por el jefe.
- Actitudes hacia los compañeros de trabajo.
- Actitudes hacia las condiciones de trabajo.

Así mismo, se pueden evaluar otros temas con respecto a la higiene y seguridad laboral, donde se involucre la remuneración, el liderazgo, la comunicación, la participación, la creatividad e innovación, y la motivación, entre otras.

3. Metodología

La metodología utilizada pertenece al paradigma funcionalista planteado por Durango (2005), y tal como lo expresa Camacho (2003), en este caso, referida, principalmente, al estudio de las variables constitutivas del clima organizacional.

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y MÉTODO DE ESTUDIO

El tipo y método de estudio es descriptivo e inductivo de acuerdo con Méndez (1998), la técnica estadística corresponde al análisis factorial por el método *de factores comunes* (Díaz, 2002, pp. 233-258), de tal manera que se encontraron los factores comunes que recogen el máximo de información de las variables originales.

3.2. FUENTE Y TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Como fuentes primarias y de acuerdo con Tamayo (2002), se tuvieron en cuenta a los clientes internos de las grandes empresas del valle de Sugamuxi.

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION

Se llevo a cabo a través de una muestra de 647 unidades, distribuidas en las 18 Grandes empresas, que funcionan en las medianas empresas del valle de Sugamuxi; como instrumento de recolección de información se contó con la encuesta estructurada, Adaptada del instrumento diseñado y validado por Barroso (2009), el cual consta de 60 preguntas con escala Likert.

3.4. UNIDADES DE OBSERVACIÓN

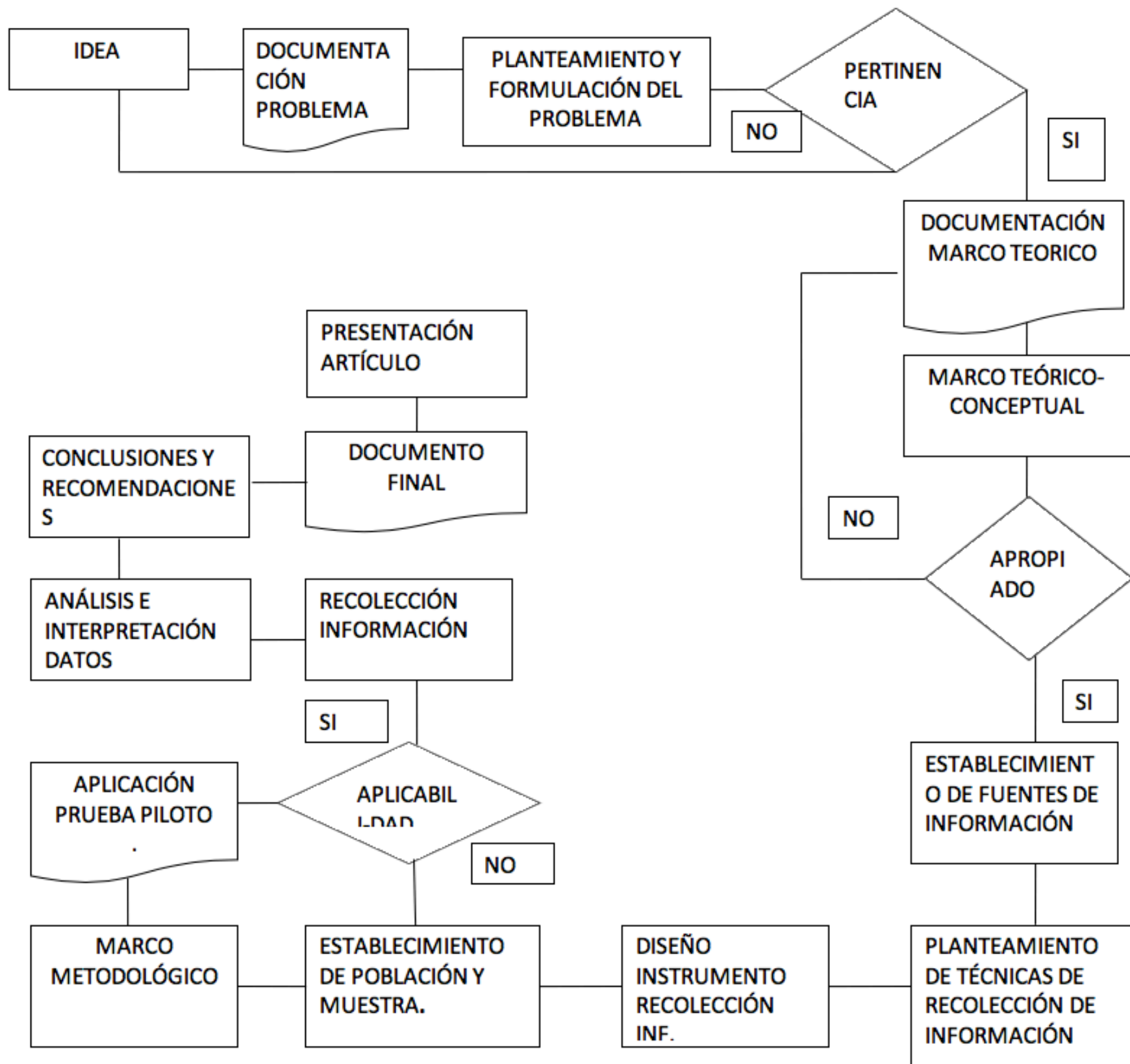
De acuerdo con Lam (2005), Las unidades de observación están representadas por todos aquellos elementos sobre los cuales va a recaer la investigación: personas, grupos, objetos, instituciones, etc. con Lam (2005, p. 10). Teniendo en cuenta esta información y de acuerdo con lo planteado en el problema de investigación, las unidades de análisis para la investigación fueron los empleados de los cargos administrativos y operativos de las empresas objeto de estudio. (Monje, 2011)

MAPA DE LA INVESTIGACIÓN (EXPOSICIÓN VISUAL DE CÓMO SE INTEGRARÍA EL TRABAJO).

El diagrama de proceso de cómo se integró el trabajo se esgrime a continuación. (Figura 3)

Figura 3

Diagrama de proceso metodológico.



4. Resultados

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Teniendo en cuenta que la escala Likert se aplicó a las 60 preguntas, con las siguientes apreciaciones: (cuadro 3)

Cuadro 3
Escala de Valoración de la encuesta

CALIFICACION	PUNTUACION
"muy insatisfecho" o "totalmente en desacuerdo"; 0	1
"insatisfecho" o "en desacuerdo"	2
indeciso	3
"satisfecho" o "de acuerdo"	4

"muy satisfecho" o "totalmente de acuerdo"	5
--	---

Fuente: Escala Likert

Dentro del análisis descriptivo general se puede encontrar que la media de satisfacción o nivel de acuerdo se presenta con mayor frecuencia en las variables Capacidades (4,41); Orgullo (4,23); Integración (4,23); consideración (4,13); Trabajo (4,10); Relación con los superiores (4,06), estos factores indican que son los más destacados en la apreciación inicial, ofreciendo una tendencia hacia la indecisión con el resto de las variables que conforman el instrumento de recolección. (Tabla 1

Tabla 1
Estadísticos descriptivos Básicos

	Media	Desviación estándar	N de análisis
JORNADA	3,76	1,295	648
CANTIDAD	3,82	1,161	648
INSTALACIONES	4,01	1,113	648
ESPACIO	3,97	1,233	648
PRESION	3,67	1,303	648
FUNCIONAMIENTO	3,83	1,390	648
RAPIDEZ	3,74	1,491	648
CLARIDAD	3,96	1,282	648
ESTABILIDAD	3,96	1,248	648
EQUILIBRIO	3,81	1,376	648
FACILIDADES	3,86	1,338	648
OPORTUNIDAD	3,86	1,470	648
CRECIMIENTO	3,78	1,299	648
TRABAJO	4,10	1,231	648
CONTRIBUCION	3,89	1,205	648
HABILIDADES	3,80	1,285	648
RESULTADO	3,80	1,243	648
RECONOCIMIENTO	3,69	1,340	648

TRATO	3,88	1,306	648
COOPERACION	3,86	1,279	648
RELACION COMPETENCIA	4,00	1,151	648
RELACION SUP	4,05	1,278	648
AMBIENTE	3,95	1,205	648
COMUNICACIÓN	3,95	1,306	648
PRESTACIONES	3,95	1,321	648
POLITICAS	4,01	1,677	648
CAPACIDAD	3,94	1,284	648
COTIDIANIDAD	3,93	1,316	648
IMPORTANCIA	4,06	1,267	648
ORGULLO	4,23	1,188	648
LIBERTAD	3,92	1,259	648
METAS	3,87	1,278	648
EVALUACION	3,83	1,303	648
RELACIONES	4,06	1,682	648
CAPACIDADES	4,41	1,524	648
REMUNERACION	3,63	1,404	648
IGUALDAD	3,68	1,366	648
CONSIDERACION	4,13	1,227	648
JUSTICIA	3,79	1,359	648
CAPACITACION	3,80	1,386	648
ASCENSO	3,70	1,521	648
PREMIO	3,52	1,568	648
MOTIVACION	3,68	1,467	648
FELICITACION	3,57	1,435	648

COLABORACION	3,56	1,540	648
CUMPLIMIENTO	3,55	1,495	648
AYUDA	3,65	1,503	648
DISPONIBILIDAD	3,80	1,371	648
AYUDAS	3,87	1,396	648
LIDERAZGO	3,84	1,429	648
MEDIACION	3,60	1,424	648
ENSEÑANZA	3,76	1,392	648
CUMPLIMIENTO EMP	3,84	1,330	648
CUMPLIMIENTO SUP	3,79	1,355	648
PROBLEMAS	3,79	1,393	648
FAVORITISMO	3,62	1,551	648
INTEGRACION	4,23	1,332	648

Fuente: estudio con base en el SPSS

De Igual manera se modelaron algunas tablas cruzadas, las cuales no se presentan en su totalidad, más sin embargo se presenta la que relaciona la escolaridad con el género. (Tabla 2)

Tabla 2
Tabla Cruzada de Escolaridad por Género del empleado

	ESCOLARIDAD						
		BACHILLERATO	PRIMARIA	PROFESIONAL	TECNICO	TECNOLOGIA	TECNOLOGO
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
GENERO	517	0	0	0	0	0	0
FEMENINO	0	72	1	109	57	1	32
MASCULINO	0	174	31	100	52	0	19

Fuente: estudio con base en el SPSS

Para este caso la tabla mostro que laboran más hombres (58,11%) que mujeres (41,89%) en dichas entidades, demostrando también que de los 647 empleados, el nivel de formación que más predomina en el caso de los hombres es la de bachilleres con 174 casos, en tanto que en el caso de las mujeres es la formación de profesionales la que más abunda con 109 casos, en esta misma línea la formación tecnológica de las mujeres supera a la de los hombres, por lo cual se podría inferir que se han capacitado más las mujeres que los hombres. Así también con relación a los cargos, los cargos que más predominan son los de operarios con 90 casos, seguidos de los jefes de área, auxiliares y asesores con 34 casos, de la misma manera les siguen los cargos de cajeros, conductores y jefes de área con 33, 31 y 34 casos respectivamente.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL UNIVARIABLE POR ANOVA

Para llevar a cabo este tipo de análisis se cruzaron las 60 variables, Para Ver su nivel de significancia y su correlación entre las mismas, a fin de establecer a futuro un modelo de clima organizacional. (Tabla 3)

Para este caso se presenta una arte de la tabla que por las dimensiones cuadráticas no permite analizarla en su conjunto.

Tabla 3
Correlaciones y Nivel de Significancia

		JORNADA	CANTIDAD	INSTALACIONES	ESPACIO	PRESION	FUNCIONAMIENTO	RAPIDEZ	CLARIDAD	ESTABILIDAD	EQUILIBRIO
JORNADA	Correlación de Pearson	1	,623**	,453**	,416**	,450**	,401**	,406**	,513**	,516**	,566**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
CANTIDAD	Correlación de Pearson	,623**	1	,539**	,548**	,517**	,495**	,447**	,566**	,511**	,541**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
INSTALACIONES	Correlación de Pearson	,453**	,539**	1	,611**	,444**	,471**	,448**	,478**	,491**	,394**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
ESPACIO	Correlación de Pearson	,416**	,548**	,611**	1	,483**	,504**	,345**	,493**	,544**	,401**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
PRESION	Correlación de Pearson	,450**	,517**	,444**	,483**	1	,428**	,414**	,452**	,496**	,440**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
FUNCIONAMIENTO	Correlación de Pearson	,401**	,495**	,471**	,504**	,428**	1	,513**	,432**	,473**	,374**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
RAPIDEZ	Correlación de Pearson	,406**	,447**	,448**	,345**	,414**	,513**	1	,470**	,359**	,398**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
CLARIDAD	Correlación de Pearson	,513**	,566**	,478**	,493**	,452**	,432**	,470**	1	,451**	,445**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
ESTABILIDAD	Correlación de Pearson	,516**	,511**	,491**	,544**	,496**	,473**	,359**	,451**	1	,512**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648

Fuente: estudio con base en el SPSS

Como se observa en la gran mayoría de las variables que inciden en el clima organizacional,

están poseen una significancia aceptable y su nivel de correlación supera el 45% de explicación de una variable en relación con las demás, lo que indica que están correlacionadas en un grado medio. Con base en estos datos, se procede a hacer el análisis factorial, por medio de la extracción de un modelo por componentes principales tomando las variables incidentes, la cual se establece en las siguientes tablas de extracción.

4.3. ANÁLISIS FACTORIAL O DE FACTORES COMUNES POR EL MÉTODO DE COMPONENTES PRINCIPALES

Como es conocido, el método de componentes principales (MCP), es utilizado para llevar a cabo la transformación de un grupo de variables originales, en un nuevo conjunto de variables (sin perder información), la cual es denominada de orden lineal de datos originales, llamados comúnmente, de componentes principales (factores)

Así las cosas súnica a utilizar el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin), el cual es explicado por la página de la Universidad Autónoma de España (web.ua.es, p.1) como aquella que "relaciona los coeficientes de correlación, r_{jh} , observados entre las variables X_j y X_h , y ajh son los coeficientes de correlación parcial entre las variables X_j y X_h . Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido del test KMO, implica que la relación entre las variables es alta. Si $KMO \geq 0.9$, el test es muy bueno; notable para $KMO \geq 0.8$; mediano para $KMO \geq 0.7$; bajo para $KMO \geq 0.6$; y muy bajo para $KMO < 0.5$ ".

En primer lugar se analiza el índice de significancia y de esfericidad de Bartlett que mide evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas (Tabla 4), la cual nos muestra una significancia aceptable del modelo y una esfericidad del 0,974, lo cual indica que el modelo es significativo, puesto que supera el 70% mínimo aceptable.

Tabla 4
Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,974
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	25565,232
	Gl	1596
	Sig.	,000

Fuente: estudio con base en el SPSS

En segundo lugar se establece la Varianza total explicada donde se presenta el modelo de extracción de Componentes (Tabla 5)

Tabla 5
Varianza explicada para extracción de componentes principales del modelo.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	25,324	44,428	44,428	25,324	44,428	44,428	11,596	20,344	20,344
2	3,477	6,100	50,528	3,477	6,100	50,528	5,845	10,255	30,599
3	1,529	2,683	53,211	1,529	2,683	53,211	5,761	10,107	40,706
4	1,154	2,024	55,235	1,154	2,024	55,235	5,486	9,625	50,331
5	1,122	1,969	57,204	1,122	1,969	57,204	2,963	5,198	55,529
6	1,061	1,862	59,065	1,061	1,862	59,065	2,016	3,537	59,065
7	,966	1,695	60,761						
8	,944	1,656	62,416						

Fuente: estudio con base en el SPSS

Como se puede apreciar, las seis primeras variables explican la varianza en un porcentaje del 59,065%, lo cual se considera que son las variables que por componentes principales logran explicar el modelo de clima organizacional, por ende son las más influyentes del total de variables que componen el instrumento de recolección de información.

De acuerdo al modelamiento planteado las variables de mayor a menor, en la matriz de componentes principales (Tabla 6), aparecen como extraídas la Medición, el Cumplimiento de los superiores, la Enseñanza, los Problemas, la Motivación y la Disponibilidad y son aquellas las que explican el modelo de manera alta.

Tabla 6
Matriz de Componentes principales (a) análisis factorial

Matriz de componente^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
MEDIACION	,749	-,392			,126	
CUMPLIMIENTO SUP	,747	-,355				
ENSEÑANZA	,741	-,380				
PROBLEMAS	,737	-,309				,173
MOTIVACION	,737	-,330				
DISPONIBILIDAD	,730	-,347				-,205
CUMPLIMIENTO EMP	,729	-,184			-,204	,109
AMBIENTE	,725	,162				,118
RESULTADO	,722	,163		-,110		-,176
CAPACITACION	,721	-,158			-,201	
RELACION	,719				-,107	-,184
COMPETENCIA	,719					
LIDERAZGO	,718	-,374				
EVALUACION	,717					-,139
JUSTICIA	,716	-,180				,105
IGUALDAD	,716	-,161			-,159	
RECONOCIMIENTO	,715			-,277	,145	
CANTIDAD	,714	,249		,138		
COOPERACION	,713	,143		-,174		
HABILIDADES	,711	,284				
EQUILIBRIO	,706	,117		-,297	-,108	
TRATO	,705	,154	-,147			
FELICITACION	,704	-,304				,111
COLABORACION	,699	-,386			,214	
CRECIMIENTO	,697	,147		-,188		
RELACION SUP	,694	,128				

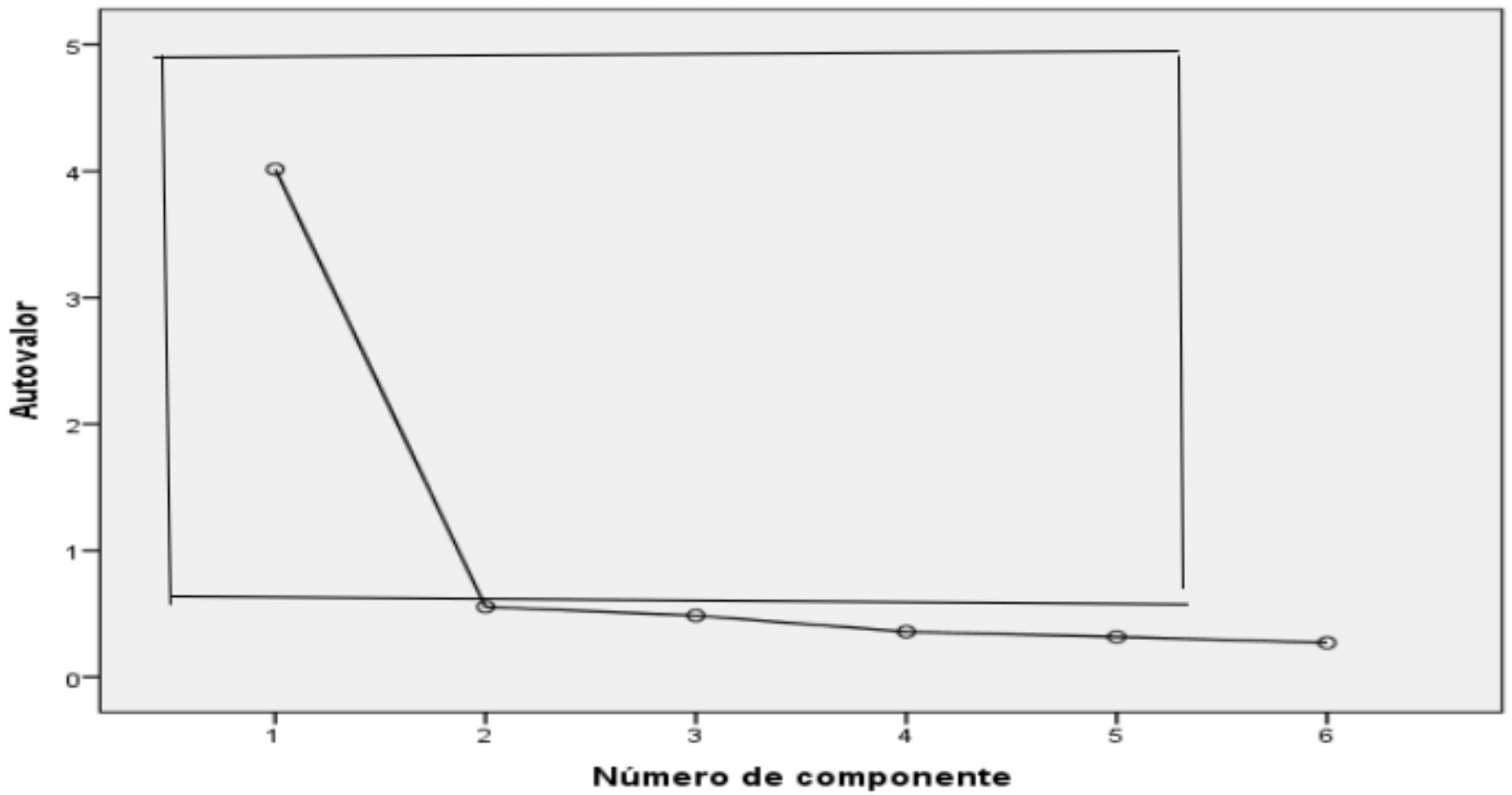
Método de extracción: análisis de Componentes principales;
a- 6 componentes Extraídos.

Fuente: estudio con base en el SPSS

Por último, se analiza la Figura 4, en donde se establecen claramente los seis componentes más importantes que mejor explican la variable objeto de estudio, identificando que son la Medición, el Cumplimiento de los superiores, la Enseñanza, los Problemas, la Motivación y la Disponibilidad.

Figura 4
Gráfico de sedimentación análisis factorial

Gráfico de sedimentación



Fuente: estudio con base en el SPSS

4.3. REGRESIÓN MULTIVARIADA DE LAS VARIABLES SIGNIFICATIVAS DE LA EXTRACCIÓN

Luego de haber identificado las variables relevantes, se procedió a hacer un modelamiento estadístico mediante el método de regresión multivariable, en donde se identificaron las variables independientes y la manera cómo interactúan con la dependiente. Debido a que el gran objetivo del clima organizacional es la motivación de los empleados, se ha escogido esta variable como la independiente y se han tomado las otras cinco como las independientes, para de esta manera llegar a la ecuación: $Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \dots + \beta_ix_i$;

En tal sentido, la regresión arrojó los siguientes valores, descritos en la tabla No 7, la cual esgrime los predictores del modelo escogido.

Tabla 7
Resumen de predictores del modelo seleccionado

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,766a	,587	,584	,946
a. Predictores: (Constante), ENSEÑANZA, CUMPLIMIENTO, PROBLEMAS, DISPONIBILIDAD, MEDIACION				
b. Variable dependiente: MOTIVACION				

Fuente: Elaboración propia, con base en SPSS

Luego de este proceso se presentan los coeficientes que componen el modelo o la recta de regresión de la Y Estimada, con su valor constante y los demás coeficientes. (Tabla 8)

Tabla 8
Coeficientes e intercepto del modelo caso seleccionado

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	,134	,124		1,082	,279	-,109	,378
CUMPLIMIENTO	,039	,032	,040	1,213	,225	-,024	,103
DISPONIBILIDAD	,307	,041	,287	7,547	,000	,227	,387
MEDIACION	,087	,044	,084	1,992	,047	,001	,172
PROBLEMAS	,237	,039	,225	6,020	,000	,160	,314
ENSEÑANZA	,273	,043	,259	6,349	,000	,188	,357

a. Variable dependiente: MOTIVACION

Fuente: Elaboración propia, con base en SPSS

De acuerdo con el análisis de coeficientes (Tabla 8) se estimó que el valor del intercepto (0,134) describe el evento mediante el cual las demás variables valgan cero; entonces, el valor del nivel de motivación será de 0,134, demostrando que existe un crecimiento directamente proporcional, es decir que si crece n las variables independientes, crecerá la independiente, por tanto, la ecuación de la regresión quedaría: **$Y' = 0,134 + 0,39x_1 + 0,307x_2 + 0,087x_3 + 0,237x_4 + 0,273x_5$**

Para finalizar este estudio, se le aplicó, a las variables explicativas, aquí relacionadas, el análisis de factores comunes por el método de *componentes principales*, con el objeto de establecer la extracción óptima de las que serán las más importantes y que efectivamente, pueden explicar el modelo en alto grado.

5. Conclusiones

En el presente artículo se identificaron las variables que inciden con mayor importancia en el clima organizacional de las grandes empresas del valle de Sugamuxi, dentro de las cuales aparecen con mayor influencia: las capacidades del supervisor, el orgullo o sentido de pertenencia y la integración que se genera al interior de dichas compañías, le siguen a estas en menor proporción la consideración, el tipo de trabajo y las relaciones con los compañeros, dichos factores permiten concluir que existe un buen ambiente desde la supervisión misma y que se afianzan con la camaradería dentro de estas organizaciones empresariales.

En lo concerniente a las variables que más impacto tienen dentro del modelo de clima organizacional se lograron identificar entre otras: la medición, el cumplimiento de los superiores, la enseñanza empresarial dada por el supervisor, la solución a los problemas organizacionales, la motivación y la disponibilidad.

Igualmente, se estableció que hay una marcada participación de los hombres en estas entidades, más sin embargo, las mujeres son las que mayores niveles de formación presentan.

Por último, se concluyó que los cargos que con mayor frecuencia se presentan los de la parte operativa y mandos medios, esto permite indagar que se presenta un buen clima organizacional al interior de estas grandes empresas, aunque valdría a ver tenido en cuenta más cargos del área gerencial para lograr establecer una relación más completa en términos de clima organizacional, el cual en términos generales tiende a ser bueno.

Referencias bibliográficas

- Barguer, A. (2011). *Dirección de personas: un timón en la tormenta*. Madrid : Díaz de Santos.
- Barroso, F. (2009). *CVL en maquiladoras textiles yucatecas. Un estudio de caso. Avance de investigación: diseño y administración de un instrumento cuantitativo*. Ponencia presentada

en el XIII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. (ACACIA). México, D.F. Universidad Autónoma Metropolitana, Campus Iztapalapa.

Camacho, B., (2003). Metodología de la Investigación científica, un camino fácil de recorrer para todos. Tunja: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill. (9ª ed.).

Contreras Rios, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y Clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención*. Bogotá : Universidad del Rosario.

Díaz, L. (2002). Estadística Multivariada, Análisis de factores comunes y únicos. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.

Durango, C. (2005). *Fundamentación Epistemológica de los estudios organizacionales*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.

Gómez Pereira, B. (15 de Febrero de 2016). *Entrepreneur*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2016, de <http://www.soyentrepreneur.com/25869-10-formas-de-mejorar-tu-clima-laboral.html>

Great Place to Work, .. (15 de Diciembre de 2014). *¿Qué es un excelente lugar de trabajo?* Recuperado el 16 de Septiembre de 2016, de <http://www.greatplacetowork.com.mx/nuestro-enfoque/i-que-es-un-excelente-lugar-de-trabajo>

Hinojosa T, C. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Universidad de Playa Ancha. Programa de Doctorado en Gestión y Políticas Educativas.

Lam, R. (2005). *Metodología para la confección de un proyecto de investigación*. Revista Cubana Hematología, Inmunología y Hemoterapia. 21 (2). Ciudad de la Habana Mayo-ago. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892005000200007

Litwin, G., & Stringer, H. (1998). *Organizational Climate*. Boston : Harvard University Press.

Méndez, C. (1998). Metodología, Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y contables, Fundamentos Teóricos. Bogotá D.C.: Mc Graw Hill.

Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Neiva.

Perez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*. Iquitos- Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Escuela de Postgrado. Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios. Maestría en Gestión Empresarial.

Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Fusagasuga- Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Programa de Psicología.

Tamayo, M. (2002). El Proceso de la Investigación Científica, La Investigación Científica. Balderas, Mexico. Limusa Noriega Editores.

1. Profesor Asistente Escuela de Administración de Empresas, Facultad Sede Sogamoso de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Doctorando en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, investigador Grupo MANAGEMENT, javier.gonzalezmillan@uptc.edu.co

2. Profesora Asistente Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Doctoranda en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, Investigadora Grupo de Investigación IDEAS, miryamteresa.rodriguez@uptc.edu.co

3. Profesor Asistente Escuela de Ingeniería de Minas, Facultad Sede Sogamoso de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Magister en Salud y seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia, investigador Grupo GEAM, oscar.gonzalez02@uptc.edu.co

