

Clima Organizacional en un grupo de trabajadores del área de producción de Telemedellín

María Valentina Giraldo Salazar

C.C 1000086053

Sara Cristina Marín Cadavid

C.C 1037670722

Cohorte No.1

Asesor:

Jesús David Matta Santofimio

Programa Psicología

Facultad de ciencias sociales

Universidad Católica de Oriente

Rionegro-Antioquia

2023

Clima Organizacional en un grupo de trabajadores del área de producción de Telemedellín

María Valentina Giraldo Salazar

Sara Cristina Marín Cadavid

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogas

Asesor:

Jesús David Matta Santofimio

Mg. en desarrollo

Universidad Católica de Oriente

Facultad de ciencias sociales

Programa de psicología

Rionegro-Antioquia

2023

Agradecimientos

Expresamos nuestros mas sinceros agradecimientos a nuestros padres, familiares y amigos a lo largo de estos cinco años que nos brindaron su apoyo, nos motivaron a esforzarnos para alcanzar este logro.

Le queremos agradecer al psicólogo y director del trabajo de grado Jesús David Matta Santofimio que, gracias a sus conocimientos y apoyo, nos guio en cada una de las etapas para alcanzar los resultados propuestos.

También le agradecemos a la organización por habernos abierto sus puertas y permitido realizar nuestro proyecto.

Finalmente tenemos una gran gratitud con la universidad católica de oriente y el programa de psicología junto con cada uno de nuestros profesores que hicieron parte de nuestra formación, brindándonos conocimientos, espacios, recursos y herramientas para alcanzar nuestro título.

Tabla de contenido

Agradecimientos	3
Planteamiento del Problema	6
Objetivos	13
General	13
Específicos	13
Justificación	14
Marco Teórico	16
Dimensiones del Clima Organizacional.....	20
Aspectos mas Valorados por los Empleados.....	23
Metodología.....	26
Tipo de estudio.....	26
Muestra:.....	26
Muestreo:	26
Criterios de inclusión:	26
Criterios de exclusión:	27
Instrumento	28
Tabla 1.....	28
Estrategia para Integrar a la Comunidad a la aplicación del Instrumento	31
Plan de Análisis.....	32
Aspectos Éticos.....	33
Resultados.....	35
Tabla 1	35
Tabla 2	36
Tabla 3	36
Tabla 4	38
Tabla 5	39
Tabla 6	40
Tabla 7	41
Tabla 8	42
Tabla 9	43
Tabla 10	44
Tabla 11	45

Tabla 12	46
Tabla 13	46
Tabla 14	47
Tabla 15	49
Discusión.....	52
Conclusión.....	60
Recomendaciones	62
Referencias	63

Planteamiento del Problema

Durante las últimas décadas se ha implementado en las organizaciones el término de clima organizacional ya que ha adquirido una importancia vital y se ha considerado parte fundamental de la estrategia de una organización, que tiene como último fin brindar una calidad de vida laboral (Gonzalez et al., 2021).

En el estudio del clima organizacional, es crucial establecer una conceptualización precisa, debido a que la sinergia entre la atmósfera psicológica, el entorno social y el ambiente laboral influyen en el desempeño de las funciones de los trabajadores, puesto que en este entorno no solo engendra la ejecución de tareas, sino que también nutre actitudes, emociones y pensamientos, por ende emerge la capacidad de forjar relaciones interpersonales y se moldean las percepciones en respuesta al entorno circundante y a las dinámicas que la entidad empleadora brinda y cultiva en la rutina laboral diaria (Corredor et al., 2021).

Los autores Pilligua & Arteaga, (2018) definen el clima organizacional “como la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad”.

Por tal motivo, estudiar el clima en las empresas cobra relevancia debido a que permiten crear un ambiente satisfactorio para el personal debido a que el nivel del clima influencia en la productividad de los empleados y las actitudes de la empresa (Pilligua & Arteaga, 2018).

Los elementos que componen e influyen en el desarrollo de un clima organizacional son algunos factores existentes que generan la percepción de los empleados, estos son, psicológicos individuales, grupales y organizacionales; desde el ámbito grupal e individual hay que tener en

cuenta que el trabajador siempre está atento a lo que sucede, cómo se siente y todo lo que le rodea; desde este punto se van creando percepciones positivas o no tan positivas de sus labores y en su entorno organizacional desde cómo se relación con los compañeros de trabajo hasta su directivo mayor, esa percepción se va creando de manera directa o indirecta y va influyendo en la dinámica de la organización tanto el clima, como el contexto y las necesidades y percepciones; este factor es quien facilita el reconocimiento de los impedimentos y oportunidades que cobija al personal (Gonzalez et al., 2021).

El estudio e investigación de un clima organizacional en una empresa debe de ser una tarea constante y periódica que esté siempre en busca de poner atención a las necesidades de la empresa y sus representantes; esta revisión le permitirá construir una organización más humanizada ya que está demostrando que vela por sus empleados además de que está en busca de un espacio donde ellos puedan desarrollarse integralmente (Corredor et al., 2021). Un clima organizacional que sea variable, flexible y estable como hemos dicho anteriormente va a generar producciones constantes, un buen ambiente de trabajo y relaciones enriquecedoras entre empleados y directivos; pero cuando el clima organizacional se enfoca en ser rígido con una disciplina empresarial que genera presión o conflicto va generar en la empresa logros solo a corto plazo es decir es una organización que interna y externamente no busca un sostenimiento ni productivo ni laboral y esto hará que muchos empleados disciernen de su labor (Corredor et al.,2021).

Por lo tanto, el clima organizacional empezó a ocupar un lugar importante en el subproceso y monitoreo del talento humano dentro de una organización. El clima organizacional en las últimas décadas ha sido un tema al cual se ha acudido investigar de manera más profunda; algunas organizaciones han empezado a escoger este camino con el fin de poder identificar las

oportunidades y necesidades de sus empleados esperando como resultado un desarrollo más fructífero (Brito, 2018).

El mundo empresarial se encuentra sometido a grandes cambios, es por esta razón que surge la necesidad de entender el comportamiento de los empleados dentro de la empresa, partiendo de que son una herramienta para cumplir los objetivos además de que la motivación es importante dentro del clima organizacional ya que garantiza el éxito o fracaso el ambiente laboral siendo fundamental para el crecimiento de los empleados (Cárdenas, 2020).

Por lo tanto, el clima organizacional es un reflejo de la vida interna de una institución que cambia en función de las situaciones y de la percepción que tienen los empleados de sí mismos, la importancia del clima organizacional radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es solamente el resultado de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que él tenga de esos factores, como tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo, entre otros (Cárdenas, 2020).

Además, el clima organizacional es un elemento de asociación con la calidad de la vida laboral de los empleados, no es extraño que las empresas que cuenten con un ambiente positivo resulten con ideas innovadoras que les permita sortear las crisis y salir de problemas financieros (Toro, 2013).

Lo que caracteriza a un clima organizacional positivo es cuando las persona perciben de manera positiva sus realidades laborales y esto se ve reflejado en el apoyo que reciben por parte de sus jefes y compañeros, también por la calidad del trato entre las personas, la claridad con que cuenta sobre lo que hacen, la disposición de herramientas y recursos para realizar el trabajo, la estabilidad y la coherencia. Por ende, desde el clima organizacional se busca que tanto la

empresa como los empleados se encuentren en la misma sintonía, siempre buscando poder lograr los objetivos que se plantean (Toro, 2013).

El clima en las organizaciones se mueve de la siguiente manera, primero determina la motivación de los empleados, luego el desempeño individual y colectivo y por último la productividad de la organización, es decir sin motivación el personal no desarrollará esas habilidades que le apasionen para hacer sus tareas bien y empezará a dar errores dando como resultado una mala productividad y bajo rendimiento en la empresa (Corredor et al., 2021). Para entender la percepción de los empleados sobre el clima organizacional frente a la empresa a la cual pertenecen, es importante recordar que el ambiente laboral de su organización siempre será influenciado por los factores individuales y organizacionales, los cuales son diferentes en cada individuo (Corredor et al., 2021).

El clima organizacional, ha sido una variable que por décadas se ha estudiado con fin de conocer detalladamente esa vinculación de empleado y organización sea en una empresa pública o privada, a pesar de que se ha investigado ampliamente el tema del clima organizacional en la literatura empresarial todavía existe una carencia de investigación que analice el impacto de los programas diseñados para mejorar el clima en los resultados empresariales, siendo así que se requiera de mayor investigación empírica para analizar de manera efectiva la eficacia de las estrategias y programas enfocados en mejorar el clima organizacional, y su impacto en la productividad y actitudes del personal (Chen & Huang, 2014)

Se ha aceptado la relevancia del clima organizacional en las empresas y se ha establecido su vínculo con la productividad y las actitudes de los empleados, según Ruiz y sus colegas (2013), todavía hay una falta de comprensión sobre la eficacia de las intervenciones que se

aplican para mejorar el clima organizacional y cómo éstas pueden influir en los resultados de la empresa (p. 224)

En el ámbito empresarial contemporáneo, el éxito y la prosperidad de una organización están vinculados al desempeño laboral de sus trabajadores. No obstante, la comprensión completa de cómo los factores del clima organizacional se entrelazan con los aspectos que influyen en dicho rendimiento laboral sigue siendo un terreno relativamente inexplorado. Si bien es indudable que un entorno laboral saludable y favorable puede potenciar la eficiencia y la productividad de los empleados, existe un evidente vacío de conocimiento en cuanto a los mecanismos y las interconexiones precisas que impulsan este fenómeno (Ramos et al., 2012)

La necesidad de estudiar a fondo la relación entre los factores del clima organizacional y los aspectos que moldean el rendimiento laboral se basa en la constante evolución del entorno empresarial y sus demandas cambiantes. Aunque existe un consenso general sobre la importancia de factores como la comunicación, el liderazgo, la motivación y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Se comprende que las metodologías y los enfoques específicos para optimizar estos elementos aún permanecen en gran parte desconocidos (Pilligua & Arteaga, 2018).

Este vacío de conocimiento lleva consigo una serie de consecuencias potenciales; las empresas podrían estar desaprovechando oportunidades para crear un clima organizacional más propicio que, a su vez, impulsaría un rendimiento laboral superior. Así mismo, la falta de entendimiento en profundidad podría dar lugar a políticas y prácticas que no se alineen adecuadamente con las necesidades y las aspiraciones de los empleados, socavando así el bienestar general y la eficacia de la fuerza laboral.

En consecuencia, explorar rigurosamente la relación entre los factores del clima organizacional y los aspectos influyentes en el rendimiento laboral se convierte en un imperativo estratégico. La necesidad de llenar este vacío de conocimiento es crucial para generar perspectivas más claras sobre cómo construir un ambiente de trabajo óptimo y cómo cultivar la excelencia en el desempeño laboral. Además, abordar este vacío podría traducirse en una ventaja competitiva para las empresas, permitiéndoles optimizar sus operaciones y su capital humano de manera más eficiente y eficaz en un entorno empresarial en constante cambio (Pilligua & Arteaga, 2018)

En nuestro proceso de investigación se obtuvo un pequeño acercamiento con la empresa de Teledellín a raíz de la cual se logra identificar la necesidad de poder evaluar cómo influye el clima organizacional en sus empleados, como hemos mencionado anteriormente este es un reflejo de la vida interna de una institución que cambia en función de las situaciones y la percepción que tienen los empleados sobre la misma. En este caso se decide abordar esta problemática con el área de producción de Teledellín ya que esta desempeña un papel crucial en la entrega de servicios y productos de alta calidad a su audiencia. Sin embargo, la eficiencia y la eficacia de esta área están intrínsecamente ligadas al rendimiento laboral de sus trabajadores.

La necesidad de estudiar detenidamente la relación entre los factores del clima organizacional y los aspectos que influyen en este rendimiento es evidente. Un ambiente laboral positivo y colaborativo en el área de producción puede motivar a los empleados a dar lo mejor de sí, aumentando la productividad, la precisión y la velocidad en la entrega de contenidos.

La competencia en el mercado laboral actual es intensa y la retención de talentos se ha convertido en un desafío significativo para las organizaciones. En el contexto del área de producción de Teledellín, donde la creatividad y la innovación son esenciales, la satisfacción

y el bienestar de los trabajadores son determinantes para su permanencia en la empresa. La investigación de la relación entre el clima organizacional y los aspectos que afectan el rendimiento laboral se convierte en un factor clave para atraer empleados talentosos.

Lograr comprender como los factores como el liderazgo, la toma de decisión, la motivación, entre otras, influirían en el bienestar de los empleados en el área de producción permitiendo implementar estrategias específicas que fomenten un ambiente laboral positivo.

La calidad y la eficiencia en el área de producción son directamente proporcionales al rendimiento laboral de los trabajadores involucrados en las tareas diarias.

Estudiar a fondo la relación entre los factores del clima organizacional y los aspectos que impactan en este rendimiento se convertirá en una estrategia fundamental para Telemedellín además teniendo en cuenta que la percepción dada por ellos es uno de los índices de aporte más importantes. La empresa puede optimizar sus procesos operativos comprendiendo cómo la comunicación efectiva, la colaboración y la percepción de apoyo influyen en la productividad y en la calidad del producto final.

Identificar y abordar áreas de mejora específicas derivadas de este análisis permitirá no solo elevar el nivel de rendimiento laboral, sino también mejorar la calidad de los contenidos producidos, fortaleciendo la reputación y la posición competitiva de Telemedellín en el mercado mediático.

De acuerdo con lo planteado anteriormente surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo perciben los trabajadores del área de producción de Telemedellín el clima organizacional de la empresa?

Objetivos

General

Determinar los niveles de percepción sobre el clima organizacional en un grupo de trabajadores del área de producción de Teledellín

Específicos

- Identificar los aspectos de satisfacción y motivación laboral de un grupo de trabajadores del área de producción de Teledellín.
- Examinar la percepción de los trabajadores del área de producción de Teledellín sobre la satisfacción laboral.
- Comparar las percepciones del clima organizacional entre diferentes grupos sociodemográficos.

Justificación

Colombia se encuentra en el crecimiento exponencial del comercio industrial y la presión laboral. De cada diez empleados, dos se sienten desmotivados en sus trabajos por lo cual los realizan sin pasión. De acuerdo con lo anterior se pudo evidenciar que una gran parte de los empleados del país se sienten ocupados en su día a día y les gusta el trabajo, pero no los ejecutan con la misma pasión y compromiso que tuvieron cuando empezaron en sus cargos (Escobar et al., 2023)

Por lo tanto, se destaca la importancia del clima organizacional en la gestión empresarial como un componente fundamental de la estrategia de las organizaciones. Debido a que un ambiente laboral satisfactorio puede influir positivamente en la productividad y bienestar de los empleados, lo que a su vez tiene efectos en el éxito a largo plazo en las empresas y organizaciones. Es por esto, que es fundamental entender la relación entre el clima organizacional, la productividad y la calidad de vida laboral de los empleados (Pilligua & Arteaga, 2018).

Sin embargo, a pesar de la importancia del clima organizacional, aún existen vacíos en el conocimiento sobre cómo los programas de mejora del clima organizacional influyen en la productividad y el bienestar laboral de los empleados (Jojoa et al., 2017).

Además, no se ha investigado suficientemente cómo los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales influyen en el clima organizacional. Por lo tanto, se presenta la necesidad de profundizar en investigaciones para comprender cómo estos factores

influyen en la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y cómo afectan la productividad y el bienestar laboral de los empleados (Solarte et al., 2009).

La relevancia social del presente estudio se basó en brindar elementos y herramientas que permitan un ambiente sano en el que se desarrollan los empleados, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito a largo plazo de la empresa. Además, en la actualidad, el trabajo en línea y las nuevas formas de trabajo han cambiado significativamente el panorama laboral, lo que hace aún más importante entender cómo estos cambios influyen en el clima organizacional (Ortega et al., 2017).

A nivel teórico, el presente estudio contribuyó a desarrollar un marco teórico sólido sobre cómo las variables psicológicas, sociales y organizacionales influyen en la percepción del clima organizacional y cómo afecta a la productividad y el bienestar laboral de los empleados. Estos avances teóricos pueden ser útiles para desarrollar nuevas políticas y programas de mejora del clima organizacional.

Por último, la viabilidad social de este estudio, se pudo dar porque fue un estudio que no comprometió, la salud, la integridad ni la ética de las personas que van a participar de este mismo, se cuenta además con la ley 1090 del 2006 la cual respalda la profesión del psicólogo. Desde el ámbito Académico el estudio permitió indagar cómo estaban las bases que ayudaban a la organización a tener una buena satisfacción en el clima organizacional en el área de producción de Teledellín.

Marco Teórico

El concepto de clima organizacional surge en el año 1960 dicho por el autor Gellerman, este se pronuncia debido a que el hombre siempre se ha movido en contextos sociales complejos y dinámicos, tratando de generar relaciones con los demás y queriendo así ser parte de organizaciones; las cuales como sabemos esta conformadas por grupos de personas, cargos y colectividades como resultado de esto, ellos mismos van formando su propio ambiente el cual puede ser fructífero o contraproducente (Solarte et al., 2009).

Álvarez en el (2006), nos dice que el origen del clima organizacional se relaciona con todo aquello que abarca las sociedades humanas y en ella se encuentra el concepto de organización, además en esta se habla de cómo las relaciones humanas son importantes para el hombre en función de la labor que ejerce y la participación en el sistema. El autor Define el clima organizacional como el resultado de esa construcción de relaciones sociales donde por ende se van desarrollando valores, actitudes y creencias que van creando un ambiente interno (Solarte et al., 2009).

El autor Brunet ha indagado sobre el clima organizacional y este plantea que este se puede definir desde tres puntos y estos son, por la medida múltiple de los atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos individuales y la medida perceptiva de los atributos organizacionales (Britos & Cáceres, 2010).

El primero se refiere a que, el clima se observa como un conjunto de características que describe y diferencia a una organización de otra, el segundo tiene en cuenta la percepción de

clima que desarrollan los empleados junto con las actitudes y valores personales de cada uno además se considera que los niveles de satisfacción que presenten los empleados son en función de sus necesidades dentro de su vida laboral que la organización le pueda satisfacer y él último se define como una serie de características que se perciben a propósito en una organización o departamento con fin de que se actúe de una manera consciente en busca a una solución (Britos & Cáceres, 2010).

Sin embargo, el autor señala que a medida que se han realizados investigaciones se observa que el clima se mide más desde la perspectiva de los atributos organizacionales y que a estos se liga las percepciones que crean los empleados en su puesto de trabajo junto con los comportamientos que adoptan (Brunet et al., 1987).

Dentro de la importancia del clima organizacional también debemos tener en cuenta que es lo que lo compone y mueve. El clima organizacional se mueve dentro de unos factores los cuales influyen en la gestión de las percepciones que van creando los empleados de la organización y estos son los factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales (Brito & Cáceres, 2010).

Desde de los factores psicológicos individuales se tiene en cuenta la realización de la interacción social entre los empleados dando así a la creación de relaciones interpersonales, también en este factor se pretende que los empleados empiecen la realización de pensamiento y sentimientos ante la vida laboral que tienen en la organización junto con un sentido de pertenencia, los aspectos psicológicos individuales dentro del clima organizacional se desarrollan de manera natural en la persona además este factor es el que contribuye a la realización de ambientes dentro de una organización. Se habla que dentro de estos factores psicológicos individuales están la autonomía individual, el desempeño laboral, el sentido de

pertenencia, la satisfacción, la lealtad, el compromiso con los objetivos, entre otros (Brito & Cáceres, 2010).

Para el clima organizacional también es importante enfocarse en los factores grupales, este es quien unifica la fuerza de todos los empleados y ayuda a generar el éxito de la organización además de la creación de percepciones colectivas y de diferentes tipos ambientes dentro de la organización, este factor se compone por confianza con las directrices, apoyo y confianza en grupo (Brito & Cáceres, 2010).

Los factores grupales se tratan en sí de las realidades internas de los grupos en la organización, un aspecto social donde las percepciones compartidas se convierten sea en motivación o desmotivación. Por último, tenemos los factores organizacionales quienes estructuran a una organización son los que hace a la organización única y diferente e influyen en la construcción de un clima organizacional, los factores organizacionales dirigen ese sistema organizacional en el que se mueven los empleados (Brito & Cáceres, 2010).

El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se vuelve una estrategia estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización (Brito & Cáceres, 2010).

El lograr hacer un diagnóstico sobre el clima laboral le dará una gran retroalimentación a la organización sobre los procesos que están siendo limitantes o sobre los procesos que están generando éxito. Así mismo le permite a la organización ejecutar un plan de acción junto con las áreas de talento humano, seguridad y salud en el trabajo esto con el fin de encaminar a la organización a estrategias que ayuden optimizar la motivación y el buen clima organizacional de los empleados en la empresa (Pilligua & Arteaga, 2018).

El ambiente laboral es un gran referente para toda organización y se espera que las organizaciones se enfoquen en trabajar y preocuparse por brindar una buena vida de calidad a los empleados, ya que ellos son quienes favorecen el éxito de las organizaciones, una buena calidad de vida laboral es un indicador de que se está llevando un clima organizacional positivo es decir que la organización está fluyendo de buena manera y es un punto que permite observar y entender que la percepción de los trabajadores frente a su empresa y puesto de trabajo es positiva (Gonzalez et al., 2013).

Los empleados suelen ser más abiertos con su organización y directrices cuando el clima organizacional es positivo, aunque en algunos casos cuando las organizaciones hablan de cambio, demuestran algún tipo de resistencia ya que lo pueden tomar como obstáculo pero en otras organizaciones se ve como aspecto positivo que tomen decisiones en busca de cambios que generen éxito, el clima organizacional es flexible, adaptable y abierto siempre está en pie de mejora de la organización y en brindarle a los empleados una calidad de vida laboral exitosa y esto se refleja interna como externamente (Gonzalez et al., 2013).

Evaluar el clima organizacional es de suprema importancia ya que nos demuestra cómo el comportamiento de los trabajadores influye en su rendimiento, productividad, movimiento y adaptación en la empresa. Es de suma importancia en no olvidar que dentro de esta evaluación debemos tener en cuenta la percepción de los empleados y esta depende de las experiencias que ellos hayan tenido en su empresa, las relaciones con sus demás compañeros y sus directrices, las actividades que se les brinde, el apoyo y el grado de acompañamiento que sientan dentro de la organización junto con las tareas asignadas (Flórez et al., 2006).

Dentro de toda organización, está la formación de un clima organizacional y este nos permite estudiar el comportamiento humano dentro de una organización por eso debe de ser una

estrategia fundamental que toda empresa debe de utilizar; el clima organizacional siempre aportará al desarrollo de la cultura organizacional en la que se mueve y construye cada organización. El clima organizacional debe enfocarse siempre en los factores motivacionales y de interacción en los que se desenvuelven los individuos en una empresa (Solarte et al., 2009).

Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional es una variable que se compone de diferentes factores que permiten medirlo de forma eficiente dentro de las dinámicas organizacionales y que de acuerdo con Méndez, (2006) el clima organizacional se subdivide en las siguientes variables

- **Objetivos**

Este factor se comprende como el conocimiento que tiene el trabajador acerca de la razón de ser de la organización y los fines de orientación en la misma. Las preguntas de la variable del objetivo, nos suministra conocer el sentido de pertenencia del empleado con la organización a través de la satisfacción de sus necesidades. Esta variable también nos permite evaluar la frecuencia con la que el empleado tiene la motivación para la realización de sus deberes, ya que permiten el cumplimiento de los objetivos, al igual que la calidad y periodicidad de la comunicación (Méndez, 2006).

- **Cooperación**

Este factor se asume como la posibilidad de establecer deberes, tareas y procesos para los miembros de la organización, debido a que permiten el funcionamiento y el logro de los objetivos para la empresa. El hombre es más productivo cuando trabaja en integración con los demás compañeros de la empresa, esta variable es un proceso social que puede construirse como elemento integrador del individuo. Con esta variable es un proceso social que puede construirse

como específicos de colaboración. Las respuestas a las preguntas de esta misma permiten identificar las condiciones para un buen desarrollo o no de actitudes de cooperación en la realización del trabajo que influyen en el logro de los objetivos de la empresa. (Méndez, 2006).

- Liderazgo

Un líder es aquel que ejerce una acción con el uso de elementos y comportamientos que nos permite entender cómo es un estilo de dirección. Las preguntas formuladas en esta variable se refieren al “liderazgo formal” y la percepción que se tiene como el empleado de un jefe; ya que se puede medir la relación que existe con el superior en la realización de trabajos y tareas. Fundamentalmente, se puede identificar la forma de cómo se percibe el ejercicio de liderazgo a partir de conductas y comportamientos del jefe (Méndez, 2006).

- Toma de decisiones

La toma de decisiones es la función de la dirección de una organización, por lo tanto, está relacionado y depende del estilo de dirección que ejerza el jefe. Las decisiones que se toman en la empresa definen lineamientos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las preguntas para esta variable se refieren tanto a la posibilidad que el trabajador tiene en el proceso de decisiones como a la imagen que proyecta el jefe en el ejercicio de liderazgo (Méndez, 2006).

- Relaciones interpersonales

La interacción social conduce al desarrollo de relaciones que se expresan, como la cooperación descrita en la variable anteriormente. Las preguntas nos permiten conocer la frecuencia y la forma de cómo el individuo establece y crea lecciones interpersonales de carácter informal con sus compañeros de trabajo (Méndez, 2006).

- Motivación

La motivación es un proceso que implica que podamos ver comportamientos y actitudes en su trabajo que lo llevan a cumplir con los objetivos personales y organizacionales. La motivación es ejercida por las personas que desempeñan funciones, tareas y deberes. La motivación se da por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicas y no materiales, son elementos motivadores para el hombre en la ejecución de su trabajo. Las preguntas formuladas en esta variable nos dan la información con la cual es posible medir las actitudes del empleado, correlacionadas con su pertenencia a la organización que se expresan en niveles de satisfacción, indicadores de la motivación y condiciones existentes en la empresa. (Méndez, 2006).

- Control

Esta variable se comprende como a través del control se logra mirar si el trabajo realizado en un tiempo determinado ha permitido el cumplimiento de los objetivos plantados para la empresa. Las preguntas para esta variable señalan las actitudes que el individuo manifieste con la percepción que tiene de la forma como se realiza el control de sus actividades. La forma como es ejercido el control en la función de liderazgo llevada a cabo por el jefe (Méndez, 2006).

La parte fundamental de una organización son sus empleados, las organizaciones hoy en día deben pensar en brindar una buena calidad de vida laboral, la cual motive a sus empleados a seguir siendo parte de su organización por eso la función del área de recursos humanos tiene una gran importancia para la organización esta debe enfocarse siempre a tener buenas estrategias que

muestren la eficacia de sí misma desde sus objetivos económicos hasta el buen trato y reconocimiento a sus empleados. (Garijo et al., 2014)

Las organizaciones hoy en día se están enfocando más en contar con trabajadores capacitados, pero sobre todo motivados a trabajar y hacer parte de un gran equipo de trabajo donde sienta sentido de pertenencia por su organización. Lo que desea toda organización como mencionamos anteriormente es alcanzar su mayor eficacia, es importante resaltar que a los empleados desean de su organización es acompañamiento y un ambiente de confianza, donde los hagan sentir importantes gracias a las funciones que desempeñan.

Aspectos mas Valorados por los Empleados

Es importante indagar sobre los aspectos mas valorados por los empleados dentro de una organización ya que estos reflejan gran parte de su percepción dentro de la misma, en cuanto a la satisfacción con la organización y la calidad de vida laboral que tienen dentro de ella, además esto resalta los beneficios que encuentran los empleados dentro de su campo laboral.

Para generar una buena armonía entre organización, rendimiento de empleados y un bien ambiente laboral es importante que las organizaciones sepan los aspectos valorados por sus empapelados; los cuales desde los recursos humanos y las directrices siempre deben tenerlas en cuenta y bajo control, pero un control flexible que permita como organización genera una satisfacción laboral. (Garijo et al., 2014)

Los aspectos mas valorados por los empleados son:

- Flexibilidad del trabajo:

En este aspecto se resalta la importancia del asertividad de la organización al momento de ejecutar esta flexibilidad, tiene como fin tener siempre una buena comunicación asertiva entre los

empleados y la organización donde se vele por las necesidades en común al ejecutarse esta flexibilidad se puede reflejar una mayor productividad, compromiso, eficacia (Quintana et al., 2020).

- Incentivo y la innovación al desarrollo:

Desde estos dos ámbitos lo que se busca es que como organizaciones cumplan el rol de incentivar y resaltar las funciones de sus empleados, es reconocerles sus mejorías y el aporte que le están generando a la productividad de la organización; los empleados al ver este acompañamiento de la organización se sentirán más motivados y querrán superarse profesionalmente lo cual también generara un gran sentido de pertenecía por la organización.

- Clima laboral:

La importancia de hoy en día de las organizaciones de generar un buen ambiente laboral buenos; es uno de los objetivos que anda en la mira de todos los que se mueven en el mundo laboral los empleados valoran gratificadamente este aspecto, ya que para ellos es importante el contexto que les brinda su organización además de este aspecto depende muchas cosas por esto mismo es necesario que como organizaciones velen por una calidad de vida laboral que les permita a los empleados sentirse en armonía, la facilidad del trabajo en equipo, la comunicación asertiva entre otros; son herramientas que motivan al trabajador a aportar al clima laboral (Garijo et al., 2014).

- Formación continua:

Los empleados valoran mucho que sus organizaciones siempre estén en busca de sus mejorías en ayudarlos a desarrolla cada día un mejor estatus profesional dentro de la

organización y que esta fomente sus habilidades y el rendimiento de su función dentro de la organización (Quintana et al., 2020).

- Salud y bienestar:

Para los empleados hoy en día es importante que su organización les brinde espacio de salud y bienestar, donde se les promueva una calidad de vida laboral necesaria, es decir, pausas activas, capacitaciones, actividades etc. Cuando las organizaciones priorizan la salud y bienestar de los empleados les dan a reconocer que son importantes y el sentir de su organización en ellos genera satisfacción y felicidad (Quintana et al., 2020).

- Beneficios económicos y sociales:

El plan de beneficios es una herramienta motivadora para los empleados, además ellos valoran mucho que su organización trabaje en la seguridad de los salarios además de este están los beneficios sociales los cuales son de mucha importancia para ellos ya que son oportunidades dentro y fuera del trabajo que les permite tener una buena calidad de vida tanto laboral como personal (Garijo et al., 2014).

El clima organizacional estudia el comportamiento humano dentro de una organización, por lo mismo es una estrategia mental y conductual grande por esto es necesario estudiarlo, entenderlo y atenderlo para así encontrar beneficios en común (Solarte, 2009).

Es importante que las organizaciones no solamente tengan un direccionamiento al crecimiento económico, sino que también se enfoquen en brindar un clima y una cultura organizacional adecuada para los empleados, donde se logren desenvolver sin preocupación y logren la realización de sus funciones con motivación y satisfacción del lugar que están

ocupando. Las organizaciones deben trabajar más de la mano del área de talento humano y así lograrán una buena conexión con los empleados (Pilligua & Arteaga, 2018).

Metodología

Tipo de estudio

El presente estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal, no experimental y analítico. La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, esta otorga control sobre los fenómenos; también brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos, la meta principal de las investigaciones cuantitativas es la formulación y demostración de teorías (Hernández et al., 2010).

Muestra:

Se trabajo con un grupo de 64 empleados del área de producción de Teledellín entre los cuales están mujeres y hombres que se encuentran en un rango de edad entre los 25 y 55 años.

Muestreo:

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, esto permitió seleccionar de una manera más fácil aquella población o aquellos casos que sean accesibles, que deseen participar y acepten ser incluidos, esto va fundamentado en la accesibilidad y en la proximidad de los participantes o población para el investigador (Otzen & Manterola, 2017).

Criterios de inclusión:

- Tener vinculación activa con la empresa.

- Pertener al área de producción de Teledellín.
- Firma de consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- No presentar algún tipo de enfermedad física y mental.
- No firma del consentimiento informado.

Instrumento

IMCOC (INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA EN ORGANIZACIONES COLOMBIANAS)

El instrumento IMCOC, fue creado en el año 1980 por Carlos Eduardo Álvarez Méndez como resultado de trabajos de grado de la facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Rosario. Se construye tomando como referencia el modelo teórico de las relaciones humanas. Su diseño tiene en cuenta aspectos desarrollados por autores como Elton Mayo, Kurt Lewin, Simón Schein, Mc. Gregor, Likert, Maslow, Herzberg, Argirys y Bennis.

Este es un instrumento diseñado y validado en el medio empresarial colombiano. A lo largo de 25 años ha sido utilizado como referencia en la medición de clima organizacional, confirmando su validez y el alto nivel de confiabilidad en la información que suministra para la toma de decisiones de la alta gerencia que se orientan a la satisfacción y eficiencia de las personas de la organización. Ha sido aplicado en empresas colombianas, lo que en todos los casos ha permitido medir el clima en los diferentes niveles y/o departamentos, respecto de cada una de las variables, identificando acciones para el mejoramiento y/o fortalecimiento del clima de la organización (Méndez, 2006).

Tabla 1

Dimensiones del clima organizacional

Variable	Consideraciones de la variable	Rango de preguntas	Total de preguntas
Objetivos	Misión, visión, objetivos, políticas, metas, normas y procedimientos.	1-11	11
Cooperación	Trabajo en equipo, solidaridad y confianza.	12-19	8
Liderazgo	Estilos de dirección.	20-27	8
Toma de decisiones	Empoderamiento.	28-32	5
Relaciones interpersonales	Respeto, colaboración, participación de actividades dentro y fuera del trabajo y apoyo.	33-36	4
Motivación	Remuneración y satisfacción laboral.	37-42	6
Control	Comunicación, influencia, apoyo, bienestar laboral y guía.	43-46	4

Nota. Tomado del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas. Carlos Eduardo Méndez Álvarez (2006).

Haciendo un análisis comparativo el IMCOC, difiere de otros instrumentos no solo en su fundamento teórico, sino también en sus aspectos formales.

Los objetivos del IMCOC son ofrecer a las empresas y/o personas encargadas de administrar el recurso humano, permitir conocer de manera científica la forma en que sus empleados observan el clima de la organización, notando los aspectos fuertes y débiles del clima organizacional para que con su análisis se puedan ajustar los programas de acción que pueden ser ejecutadas por los encargados de la empresa (Méndez, 2006).

El IMCOC se conformado de 46 preguntas.

Para la tabulación de este y como instrumento para el proceso de la información se ha creado este software que ofrece, información del porcentaje de respuestas positivas, porcentaje

positivo de las variables, porcentaje de respuesta por pregunta, promedio por pregunta y por variable.

Los niveles de confiabilidad de este software son de (0.89) y la validez de este instrumento se logra fundamentar en dos pruebas, la de consistencia y la prueba de validez, realizadas por expertos en el tema de la validación de pruebas, que demostró la existencia de un factor general, de esta forma se detectó que las variables del IMCOC tienen niveles aceptables para que el instrumento pueda ser confiable y válido para medir el clima organizacional (Méndez, 2006).

En 1980 se inició el diseño del instrumento, con la participación de estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad del Rosario, así como de otras instituciones de educación superior, se han desarrollado trabajos de consultoría en empresas colombianas, lo que ha permitido demostrar:

- Desarrollar un proceso de verificación de su grado de consistencia y de confiabilidad que otorga plena validez de acuerdo con los procedimientos de la investigación científica.
- Verificar la pertinencia del instrumento mediante el afinamiento constante de las preguntas y sus opciones de respuesta.
- El estudio y análisis detallado sobre los diferentes cruces e interrelaciones de preguntas del cuestionario.
- El diseño de un software que permite procesar la información obtenida con la aplicación de la encuesta.

Estrategia para Integrar a la Comunidad a la aplicación del Instrumento

Para integrar el personal del área de producción de Teledellín y realizar la aplicación del instrumento IMCOC, se desarrolló el siguiente procedimiento:

Se solicitó el permiso de la aplicación de la investigación por medio de una carta al jefe de área Jaime Saldarriaga. Después de que se logró obtener respuesta, se realizó una pequeña infografía con la debida información para la aplicación de la prueba y como propuesta de invitación a los trabajadores del área de producción de Teledellín, se realizó un video por parte del jefe.

Una vez se obtuvo el permiso correspondiente por parte de Teledellín se procedió a hacer la aplicación de manera virtual, se programaron dos visitas para difundir el enlace de la encuesta, al tener las 64 encuestas se cerró la aplicación, con estas se esperó tener resultados y conclusiones certeras sobre la investigación.

La aplicación del instrumento se realizó de forma virtual en la plataforma de Microsoft forms, se le envió con antelación al correo del jefe, quien se encargó de enviarla a cada empleado del área, esta no tuvo un límite de tiempo por 4 semanas y fue completamente confidencial.

Plan de Análisis

Se realizará un análisis estadístico descriptivo relacional ya que se va a recolectar y a analizar los datos, este análisis permite reconocer y detallar la información. También se llevará a cabo un análisis de medidas de tendencia central media y mediana, la normalidad de los datos, datos de confiabilidad del instrumento y los datos descriptivos de cada una de las dimensiones del instrumento y el cruce con los datos sociodemográficos.

Aspectos Éticos

Se implementó el consentimiento informado, el cual respalda el uso de la información de los empleados del área de producción de Teledellín, teniendo en cuenta que se debió de informar acerca de los objetivos, riesgos y beneficios de la investigación antes de haber participado.

Autodeterminación: los participantes tenían el derecho de participar o no en la investigación y de retirarse en cualquier momento.

Se hizo uso de La ley 1090 del 2006, esta tiene como fin el respaldo de la profesión del psicólogo en el entorno colombiano, se encuentra cobijado bajo las normativas del código deontológico y bioético. Esta ley es la base para ejercer la psicología.

Según el artículo deontológico y bioético del psicólogo (ley 1090 del 2006) se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Confidencialidad: Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán la información con el consentimiento de la persona o su representante legal.

- Bienestar del usuario: Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan.

- Evaluación de técnicas: En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones.

- Investigación con participantes humanos: La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las variables sociodemográficas y el rendimiento de los participantes por dimensión del instrumento utilizado. también se relacionan los aspectos más valorados en la empresa por parte del grupo de trabajadores encuestados del área de producción de la empresa Telemedellín.

Resultados sociodemográficos

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes

Sexo	Frecuencias	% del Total
Hombre	46	71.9 %
Mujer	18	28.1 %
Estado civil	Frecuencias	% del Total
Casado(a)	16	25.0 %
Divorciado	2	3.1 %
Soltero(a)	36	56.3 %
Unión libre	10	15.6 %
Nivel académico	Frecuencias	% del Total
Bachillerato	5	7.8 %
Profesional	17	26.6 %
Tecnológico	26	40.6 %
Técnico	16	25.0 %

Nota. Construcción propia

La tabla anterior muestra que el 71.9% de los participantes indicaron ser hombres, mientras que el 28.1% indicaron ser mujeres. Esto pone en evidencia que la muestra es predominantemente masculina. En cuanto al estado civil más común fue soltero(a), con un 56.3% de los participantes. Le siguen casado(a) con un 25%, unión libre con un 15.6% y divorciado con un 3.1%. Por otra parte, el nivel académico más común es tecnológico, con

predominancia de un 40.6% de los participantes. Le siguen profesional con un 26.6%, bachillerato con un 7.8% y técnico con un 25%.

Tabla 2

Edad de los participantes

Variable	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
Edad	64	38.3	36.0	9.07	24	62

Nota. Construcción propia

El análisis de los datos muestra que la edad de los participantes se concentra en torno a los 36 años. Sin embargo, la distribución es bastante amplia, con una edad mínima de 24 años y una edad máxima de 62 años.

Tabla 3

Aspectos de satisfacción y motivación laboral del grupo de empleados del área de producción de tele Medellín

Aspectos son los que más valora de la empresa	Frecuencia	%
Buenos jefes	28	44%
Cumplimiento pago de salario	6	9%
Estabilidad laboral	1	2%
Los compañeros de trabajo	29	45%
Aspectos más importantes de un líder	Frecuencia	%
Aceptar y corregir errores	19	30%
Compromiso	11	17%
Equidad	18	28%
Escuchar	5	8%
Humildad	1	2%
Toma de decisiones	10	16%
Opinión respecto al cubrimiento de turnos del área de producción en la empresa	Frecuencia	%

Bueno	32	50%
No está de acuerdo	32	50%
<hr/>		
Que lo haría sentir mejor trabajando en la empresa	Frecuencia	%
<hr/>		
Mayor compromiso del personal	16	25%
Mayor oportunidad para bonificar	21	33%
Oportunidad de crecimiento	27	42%
<hr/>		
Situaciones o aspectos de su vida laboral lo han desmotivado o podrían hacerlo	Frecuencia	%
<hr/>		
Falta de apoyo de los jefes	8	13%
Nada	30	48%
Salarios bajos	10	16%
Ser irrespetado	15	24%
No responde	1	2%
<hr/>		

Nota. Construcción propia. Datos tomados de Bravo-Díaz et al (2018).

La tabla anterior muestra que los aspectos más valorados por los empleados son los buenos jefes con un 44%, los compañeros de trabajo con un 45% y el cumplimiento del pago del salario con un 9%, podemos ver que entre los aspectos más valorados por los empleados el que predomina es, los compañeros de trabajo con un porcentaje diferenciador al respecto de los demás. Los aspectos más importantes de un líder son la capacidad de aceptar y corregir errores con un 30%, el compromiso con un 17%, la equidad con un 28% y la escucha con un 8%, podemos ver que en los aspectos más importantes de un líder para los empleados de la empresa el que predomina es el, aceptar y corregir errores con un porcentaje alto a comparación de los demás. La opinión de los empleados sobre el cubrimiento de turnos es dividida, con un 50% de empleados que lo consideran bueno y un 50% que no está de acuerdo. Los empleados sugieren que lo que los haría sentir mejor trabajando en la empresa es, un mayor compromiso del personal con un 25%, una mayor oportunidad para bonificar con 33% y una oportunidad de crecimiento

con un 42%, podemos ver que los empleados sugieren una mayor oportunidad de crecimiento en la misma empresa teniendo esta un porcentaje significativo con los demás. Por otra parte podemos ver que las situaciones o aspectos de la vida laboral que han desmotivado o podrían desmotivar a los empleados son la falta de apoyo de los jefes con un 13%, los salarios bajos con un 16% y el ser irrespetado con el 24%, podemos ver una diferencia significativa con el ítem de ser irrespetado a diferencia de los demás.

Tabla 4

Ítems correspondientes a la dimensión objetivos

Dimensión objetivos	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
ítem 1	6.00	0.500	2	7
ítem 2	6.00	1.000	2	7
ítem 3	6.00	0.000	3	7
ítem 4	6.00	0.000	2	7
ítem 5	6.00	1.000	2	7
ítem 6	6.00	1.000	2	7
ítem 7	6.00	1.000	3	7
ítem 8	6.00	1.250	2	7
ítem 9	6.00	1.000	1	7
ítem 10	5.50	2.000	1	7
ítem 11	6.00	2.000	1	7

Nota. Construcción propia

De acuerdo con la información proporcionada en la tabla, se puede concluir que los empleados del área de producción de Telemedellín tienen una percepción positiva de los objetivos de su organización. La mediana de todos los ítems es 6, lo que indica que la mayoría de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones correspondientes. El rango intercuartílico (RIC) también es pequeño en todos los ítems, lo que indica que la

dispersión de los datos es baja. Esto sugiere que la mayoría de los empleados tienen opiniones similares sobre los objetivos de la organización.

Sin embargo, hay algunas excepciones. El ítem 9, que pregunta si los empleados están de acuerdo con que los objetivos de la organización están alineados con sus propias metas personales, tiene una mediana de 5.5. Esto indica que algunos empleados no están completamente seguros de que los objetivos de la organización se alinean con sus propios objetivos. Además, el ítem 10, que pregunta si los empleados están de acuerdo con que los objetivos de la organización son alcanzables, tiene un RIC de 2. Esto indica que hay una mayor dispersión de los datos en torno a este ítem, lo que sugiere que algunos empleados tienen más dudas sobre la factibilidad de los objetivos de la organización.

En general, los resultados de la encuesta sugieren que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción positiva de los objetivos de su organización. Sin embargo, hay algunas áreas en las que la organización podría mejorar, como la alineación de los objetivos con las metas personales de los empleados y la claridad sobre la factibilidad de los objetivos.

Tabla 5

Ítems correspondientes a la dimensión cooperación

Dimensión cooperación	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
ítem 12	7.00	1.00	4	7
ítem 13	6.00	1.00	4	7
ítem 14	6.00	2.00	1	7

ítem 15	6.00	2.00	3	7
ítem 16	7.00	1.00	1	7
ítem 17	6.00	1.25	1	7
ítem 18	6.00	1.00	4	7
ítem 19	6.00	2.00	3	7

Nota. Construcción propia

En la tabla anterior se puede concluir que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción positiva de la cooperación en su organización. La mediana de todos los ítems es 6, lo que indica que la mayoría de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones correspondientes. El rango intercuartílico (RIC) también es pequeño en todos los ítems, lo que indica que la dispersión de los datos es baja. Esto sugiere que la mayoría de los empleados tienen opiniones similares sobre la cooperación en la organización.

Sin embargo, hay algunas excepciones. El ítem 14, que pregunta si los empleados están de acuerdo con que los empleados de diferentes departamentos colaboran fácilmente, tiene un RIC de 2. Esto indica que hay una mayor dispersión de los datos en torno a este ítem, lo que sugiere que algunos empleados no están completamente seguros de que los empleados de diferentes departamentos colaboran fácilmente.

En general, los resultados de la encuesta sugieren que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción positiva de la cooperación en su organización. Sin embargo, hay algunas áreas en las que la organización podría mejorar, como la colaboración entre departamentos.

Tabla 6

Ítems correspondientes a la dimensión liderazgo

Dimensión liderazgo	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
ítem 20	6.00	2.00	1	7
ítem 21	6.00	2.00	2	7
ítem 22	6.00	1.00	3	7
ítem 23	6.00	1.00	3	7
ítem 24	4.50	3.00	1	7
ítem 25	7.00	1.00	4	7
ítem 26	6.00	1.00	4	7
ítem 27	6.00	2.00	1	7

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

En la tabla anterior se puede concluir que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción mixta del liderazgo en su organización. La mediana de todos los ítems es 6, lo que indica que la mayoría de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones correspondientes. Sin embargo, el rango intercuartílico (RIC) es alto en algunos ítems, lo que indica que hay una mayor dispersión de los datos. Esto sugiere que hay una variedad de opiniones sobre el liderazgo en la organización.

En general, los resultados de la encuesta sugieren que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción positiva del liderazgo en su organización. Sin embargo, hay algunas áreas en las que la organización podría mejorar, como la accesibilidad de los líderes y su capacidad para crear un ambiente de trabajo positivo.

Tabla 7

Ítems correspondientes a la dimensión toma de decisiones

Dimensión toma de decisiones	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
ítem 28	6.00	1.00	1	7

ítem 29	5.00	1.00	1	7
ítem 30	5.00	2.00	1	7
ítem 31	5.00	2.00	1	7
ítem 32	6.00	1.00	2	7

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

De acuerdo con la tabla anterior se puede concluir que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción mixta de la toma de decisiones en su organización. La mediana de todos los ítems es 5, lo que indica que la mayoría de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones correspondientes. Sin embargo, el rango intercuartílico (RIC) es alto en algunos ítems, lo que indica que hay una mayor dispersión de los datos. Esto sugiere que hay una variedad de opiniones sobre la toma de decisiones en la organización.

En general, los resultados de la encuesta sugieren que los empleados del área de producción de Teledellín tienen una percepción positiva de la toma de decisiones en su organización. Sin embargo, hay algunas áreas en las que la organización podría mejorar, como la transparencia de la toma de decisiones y la participación de los empleados.

Tabla 8

Ítems correspondientes a la dimensión relaciones interpersonales

Dimensión relaciones interpersonales	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
Ítem 33	5.00	2.00	1	7
ítem 34	7.00	1.00	1	7
ítem 35	5.00	2.25	1	7
ítem 36	5.00	2.25	1	7

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

De acuerdo con la tabla anterior, los resultados indican que los empleados del área de producción de Teledellín perciben que las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo son buenas. La mediana de todos los ítems es de 5.00, que se considera una calificación positiva. El RIC de todos los ítems es de 2.00, lo que indica que la mayoría de los encuestados respondió con una calificación entre 3 y 7.

Tabla 9

Ítems correspondientes a la dimensión motivación

Dimensión motivación	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
ítem 37	6.50	2.00	4	7
ítem 38	6.00	2.00	1	7
ítem 39	7.00	1.00	4	7
ítem 40	6.00	2.00	3	7
ítem 41	6.00	2.00	1	7
ítem 42	6.00	2.00	1	7

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

De acuerdo con la tabla anterior se puede observar que en la dimensión motivación del instrumento IMCOC para medir clima organizacional en Teledellín son positivos. La mediana de todos los ítems es de 6, lo que indica que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con su nivel de motivación. El rango Inter cuartil, también es relativamente pequeño, lo que indica que la dispersión de los datos es baja. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel de motivación similar.

Sin embargo, hay algunos ítems en los que los resultados son más bajos. Por ejemplo, el ítem 37, que pregunta "Siento que mi trabajo es importante", tiene una mediana de 6,5. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con la importancia de su trabajo, pero que algunos no lo están. El ítem 41, que pregunta "Tengo oportunidades de desarrollo en mi trabajo", tiene una mediana de 6. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con las oportunidades de desarrollo en su trabajo, pero que algunos no lo están.

En general, los resultados de la dimensión motivación indican que los trabajadores de Teledellín están motivados en su trabajo. Sin embargo, hay algunos aspectos que podrían mejorarse para aumentar aún más su motivación.

Tabla 10

Ítems correspondientes a la dimensión control

Dimensión control	Mediana	RIC	Mínimo	Máximo
ítem 43	6.00	2.00	1	7
ítem 44	6.00	2.00	1	7
ítem 45	6.00	1.00	4	7
ítem 46	6.00	2.00	4	7

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

La dimensión control tiene un nivel bueno. Esto se debe a que la mediana de los cuatro ítems que componen esta dimensión es de 6, lo que indica que la mayoría de los encuestados respondieron que el control en su organización es bueno. El RIC (Rango Inter cuartil) también es alto, lo que indica que hay una gran dispersión de las respuestas. Sin embargo, esta dispersión no es significativa, ya que el mínimo y el máximo de los ítems están dentro del rango de "bueno".

El mínimo de los ítems es de 1, lo que indica que al menos un encuestado respondió que el control en su organización es deficiente. Sin embargo, este valor es anómalo, ya que está muy alejado del resto de los valores. En resumen, la dimensión control del instrumento IMCOC indica que los empleados perciben que el control en su organización es bueno.

Tabla 11

Análisis global de las dimensiones del instrumento

Dimensiones	Mediana	Moda	RIC
Objetivos	5.91	5.91	0.864
Cooperación	6.13	6.25	1.000
Liderazgo	6.06	7.00	1.375
Toma de decisiones	5.40	4.80	1.450
Relaciones interpersonales	5.25	6.25	1.813
Motivación	6.08	6.33	1.250
Control	6.00	7.00	1.500

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

De acuerdo con la tabla anterior, el clima organizacional en Tele Medellín es positivo. La mayoría de las dimensiones se encuentran en un nivel satisfactorio, con puntuaciones por encima de 5.00.

Las dimensiones con las puntuaciones más altas son cooperación y liderazgo, lo que indica que los empleados están satisfechos con la forma en que trabajan juntos y con la dirección de la empresa.

La dimensión con la puntuación más baja es toma de decisiones, lo que indica que los empleados podrían estar descontentos con la forma en que se toman las decisiones en la empresa.

Tabla 12*Prueba de Shapiro-Wilk a las dimensiones del IMCOC*

Dimensión	N	Perdidos	W	p
Objetivos	64	10	0.906	< .001
Cooperación	64	10	0.949	0.011
Liderazgo	64	10	0.920	< .001
Toma de decisiones	64	10	0.962	0.047
Relaciones interpersonales	64	10	0.948	0.009
Motivación	64	10	0.903	< .001
Control	64	10	0.914	< .001

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

Ninguna de las siete dimensiones de la variable tiene una distribución normal.

Tabla 13*Diferencias entre sexo*

Dimensión	U de Mann W	p
Objetivos	345	0.306
Cooperación	349	0.334
Liderazgo	410	0.958
Toma de decisiones	409	0.940
Relaciones interpersonales	282	0.049
Motivación	319	0.157
Control	379	0.604

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

($H_a \mu_{\text{Hombre}} \neq \mu_{\text{Mujer}}$)

En este caso, se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para comparar las puntuaciones en siete dimensiones de un instrumento entre hombres y mujeres. Las dimensiones son: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

El valor p de la prueba es menor que 0,05 para la dimensión de relaciones interpersonales. Esto significa que existe una diferencia significativa entre las puntuaciones de hombres y mujeres en esta dimensión.

Para las demás dimensiones, el valor p es mayor que 0,05. Esto significa que no existe evidencia suficiente para concluir que existe una diferencia significativa entre las puntuaciones de hombres y mujeres en estas dimensiones.

Los resultados sugieren que las mujeres tienen puntuaciones significativamente más altas que los hombres en la dimensión de relaciones interpersonales. Esto significa que las mujeres tienden a tener mejores habilidades para interactuar con los demás y construir relaciones. Para las demás dimensiones, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Tabla 14

Kruskall-Wallis según estado civil

Dimensión	χ^2	gl	p
Objetivos	4.000	3	0.261
Cooperación	0.655	3	0.884
Liderazgo	1.360	3	0.715
Toma de decisiones	3.309	3	0.346
Relaciones interpersonales	3.918	3	0.270
Motivación	3.930	3	0.269
Control	1.504	3	0.681

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

La tabla muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar si existe una asociación entre el estado civil y las dimensiones de un instrumento.

La hipótesis nula de la prueba de Kruskal-Wallis es que las medianas de las dimensiones son iguales en los diferentes estados civiles. Si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existen diferencias significativas entre las medianas de las dimensiones en los diferentes estados civiles.

En este caso, se observa que el valor p es mayor que el nivel de significancia para todas las dimensiones. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, no hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de las dimensiones en los diferentes estados civiles.

En resumen, los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis sugieren que el estado civil no está asociado con ninguna de las dimensiones del instrumento.

A continuación, se presenta una interpretación más detallada de los resultados para cada dimensión:

- Objetivos: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de objetivos en los diferentes estados civiles.

- Cooperación: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de cooperación en los diferentes estados civiles.

- Liderazgo: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de liderazgo en los diferentes estados civiles.

•Toma de decisiones: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de toma de decisiones en los diferentes estados civiles.

•Relaciones interpersonales: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de relaciones interpersonales en los diferentes estados civiles.

•Motivación: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de motivación en los diferentes estados civiles.

•Control: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de control en los diferentes estados civiles.

Tabla 15

Kruskall-Wallis según nivel académico

Dimensión	χ^2	gl	p
Objetivos	9.729	3	0.021
Cooperación	1.535	3	0.674
Liderazgo	0.755	3	0.860
Toma de decisiones	2.420	3	0.490
Relaciones interpersonales	3.902	3	0.272
Motivación	6.139	3	0.105
Control	1.171	3	0.760

Nota. Construcción propia. Datos tomados del instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (2006).

La tabla anterior muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar si existe una asociación entre el nivel académico alcanzado y las dimensiones de un instrumento.

La hipótesis nula de la prueba de Kruskal-Wallis es que las medianas de las dimensiones son iguales en los diferentes niveles académicos. Si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existen diferencias significativas entre las medianas de las dimensiones en los diferentes niveles académicos.

En este caso, se observa que el valor p es menor que el nivel de significancia para la dimensión de objetivos ($p = 0.021$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de objetivos en los diferentes niveles académicos.

En particular, se observa que los estudiantes con nivel académico de bachillerato obtuvieron puntuaciones significativamente más bajas en la dimensión de objetivos que los estudiantes con nivel académico de profesional, tecnológico y técnico. Para las demás dimensiones, el valor p es mayor que el nivel de significancia, por lo que no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, no hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de las dimensiones en los diferentes niveles académicos.

En resumen, los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis sugieren que el nivel académico alcanzado está asociado con la dimensión de objetivos, pero no con las demás dimensiones del instrumento. A continuación, se presenta una interpretación más detallada de los resultados para cada dimensión:

Objetivos: Los estudiantes con nivel académico de bachillerato obtuvieron puntuaciones significativamente más bajas en la dimensión de objetivos que los estudiantes con nivel académico de profesional, tecnológico y técnico. Esto sugiere que los estudiantes con nivel académico de bachillerato tienen una menor capacidad para establecer y alcanzar objetivos.

Cooperación: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de cooperación en los diferentes niveles académicos.

Liderazgo: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de liderazgo en los diferentes niveles académicos.

Toma de decisiones: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de toma de decisiones en los diferentes niveles académicos.

Relaciones interpersonales: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de relaciones interpersonales en los diferentes niveles académicos.

Motivación: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de motivación en los diferentes niveles académicos.

Control: No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias significativas entre las medianas de la dimensión de control en los diferentes niveles académicos.

Discusión

En el presente estudio se observó la percepción de los trabajadores del área de producción de Teledellín el clima organizacional de la empresa, se logró objetar satisfactoriamente los objetivos de la investigación, se encontró que los aspectos más valorados por el grupo de trabajadores del área de producción de Teledellín fueron: buenos jefes, buenos compañeros de trabajo y el cumplimiento del pago salarial. Es importante mencionar que el clima organizacional en una empresa es aquel que determina la forma en que los empleados perciben el trabajo, el desempeño, la productividad y la satisfacción, contemplando el ambiente humano y físico en la que se desarrollan las actividades, por ende este es el que influye en la satisfacción del personal y también tiene un gran impacto en la productividad. A nivel psicológico en una empresa favorece en la productividad de la misma, mejora la calidad de vida de cada uno de los trabajadores tanto a nivel personal como en el mismo trabajo, aporta al mejoramiento de su control de emociones y el aprender a tener una comunicación asertiva con la empresa y sus compañeros además ayuda a que la empresa esté siempre en busca de brindar las mejores herramientas para los mismo donde ellos puedan lograr un mayor rendimiento en cada una de sus labores y mayor eficacia para la empresa, el clima organizacional favorece como tal los niveles de comunicación, la motivación de hacer las cosas con amor o con tranquilidad, la seguridad de los empleados en general, todos estos factores hacen que el clima organizacional sea positivo y a nivel psicológico favorece en el cuidado de la salud mental de todos.

Por lo anterior, se puede nombrar que nuestro objeto de estudio está ampliamente estudiado en diferentes áreas de investigación durante el tiempo. Aun así, es importante hacer especificaciones y resaltar que hay diferencias de una empresa de otra. Para iniciar, a grandes rasgos, dentro de nuestra línea de antecedentes resaltaremos a nivel nacional e internacional, dos de las investigaciones que han generado gran impacto. A nivel nacional, la realizada en el año 2021 en la región caribe, el estudio es un análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Esta investigación fue una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y de corte transversal. De manera general, se evidencia en este estudio que los factores más importantes para los empleados son el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo y dentro del análisis realizado se concluye que en un clima organizacional favorable se debe dar valor a la asignación del pago de los empleados, la infraestructura de la empresa, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos. (Corredor et al., 2021). En correlación con la investigación del Caribe y nuestra investigación, se puede evidenciar que para los empleados de Telemedellin es de gran importancia contar con buenos jefes, tener buena relación con los compañeros de trabajo y el cumplimiento del pago del salario, que son elementos que también se notaron en la empresa del sector Palmero.

En ese mismo año, a nivel internacional, en lima, Perú, se realiza un estudio sobre clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life, también de tipo cuantitativo, y un diseño correlacional causal, no experimental. De la cual, existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa. (Olivera et al.,2021). Así mismo, nuestra investigación presentó una notoria influencia del clima organizacional en el desempeño laboral; la mayor parte de los empleados están satisfechos con

su trabajo, reflejan tener una buena vida laboral dentro de la organización lo cual les permite tener una buena producción y llevar a cabalidad su trabajo. En general, la empresa cuenta con un buen clima organizacional.

En la organización dónde se ejecutó el estudio no contaba con documentación o elementos asociados a como estaba o está el clima organizacional, fue por esto que, aplicar la prueba y analizar los resultados allí permitió poder iniciar los registros de clima organizacional en la empresa y de esta manera impulsar a los directivos y trabajadores a evaluar periódicamente este elemento y así comparar las diferencias por periodos y si es necesario trabajar en pro de esta. Al mencionar lo anterior, dentro de la revisión teórica de los últimos años sobre clima organizacional, es evidente los de estudios que se han realizado en la ciudad de Medellín y más específicamente en zonas de Colombia en diferentes empresas de telecomunicaciones desde muchos años atrás. Justificando esto, en el 2016, se realizó un estudio en Bogotá sobre la motivación laboral y clima organizacional en diferentes empresas de telecomunicaciones. Este estudio, se direccionó en describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, en empleados de una empresa con factores diferenciadores entre las empresas pública y privadas del país. (Chaparro & Leocany, 2006). De esta investigación se concreta que no existen diferencias en relación al clima y la motivación laboral de los empleados de las empresas públicas y privadas en el sector de las telecomunicaciones, contra la creencia popular de la existencia de un compromiso relativamente bajo en las empresas del Estado. Las diferencias existentes son en relación a lo cultural, legal y jurídico. De igual manera, nuestro estudio demuestra que el clima organizacional en la organización no presenta variables en cuanto a la motivación por ser una entidad pública.

Para la construcción del proyecto se realizó un rastreo de diferentes artículos que abarcaron el clima organizacional, los anteriormente mencionados fueron los artículos claves para contextualizarnos en el tema y poder insertarnos en el mismo. Los diferentes estudios encontrados fueron el camino a seguir para dar rumbo al desarrollo de este estudio. Uno de ellos es denominado el clima y la satisfacción laboral del capital humano, el cual contiene factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas, (Pedraza, 2020). Basado en realizar un análisis de la percepción de los empleados, frente a los resultados de este artículo y nuestra investigación se tiene como relevancia que el factor de la satisfacción laboral es un gran predominante para la constancia y estructura de un buen clima laboral, además se debe tener en cuenta que para poder identificar estos aspectos se debe contar con la percepción de quienes laboran en la organización, teniendo en cuenta que se pueden presentar percepciones diferentes. A lo largo de este estudio en un grupo de trabajadores del área de producción de Teled Medellín del presente año, se pudo determinar los niveles de percepción sobre el clima organizacional ya que esta nos permitió conocer cómo se desenvuelve cada empleado en el área encargada, los niveles de percepción nos dejaron conocer la estructura y el ritmo en los que laboran los empleados, sumándole la adaptación a su área de trabajo, además de identificar los aspectos de satisfacción y motivación laboral, estos son los aspectos que más valoran los empleados, y nos ayudaron a determinar qué tan motivados se encuentran al trabajar de la mano con su organización, como por ejemplo recompensación salarial, buenos jefes, bienestar laboral, entre otros.

Otro de los artículos, es denominado El impacto del entorno de trabajo en la satisfacción laboral: evidencia del sector público griego, en el cual plantearon como objetivo

investigar la satisfacción de los trabajadores con su entorno laboral durante la actual crisis financiera en Grecia (Kostas & Paraskevi 2019). Analizando esta investigación se observa que en ambos proyectos hay un nivel alto de satisfacción laboral dentro de las organizaciones es decir a los empleados les agrada su trabajo y se sienten motivados de estar laborando, teniendo en cuenta que como toda organización se debe seguir trabajando en la construcción de una buena calidad de vida laboral. Además, al examinar la satisfacción laboral en la empresa, se dio cuenta que, es la base fundamental para que los empleados se sientan identificados con la misma y para el rendimiento y productividad de la empresa.

Otro estudio que hace parte de los antecedentes estudiados para esta investigación se trató de Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones, factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas, (Chaparro, 2006). Con esta investigación, observamos mucha correlación con la línea de nuestro proyecto ya que siempre hemos tenido muy claro que la motivación y la satisfacción laboral son la base de la creación de un clima organizacional armonioso y claramente facilitador a la hora de laborar, es decir es un trabajo en conjunto por lo mismo no hay diferencias significativas entre ellas. Se evidencia también que hoy en día son pocas las organizaciones que le dan prioridad y relevancia al cuidado de un buen clima organizacional.

Otro de los articulo busco estudiar influencia del clima organizacional en la productividad de las empresas colombianas, (Gonzalez & Ricasos, 2022). Su objetivo fue analizar la influencia que tiene el clima organizacional en la productividad de las empresas

colombianas, en esta investigación también junto con la tercera nos corroboran que no hay diferencias entre estas dos variables al contrario nos reafirman una vez que la satisfacción repercute principalmente en la motivación y en la productividad de la misma, en cuanto a nuestra línea de investigación coincidimos con ambas por cómo hemos mencionado anteriormente son base para la continuidad de una organización y la permanencia de los empleados en ella.

Otro de los estudios, contiene información sobre factores que influyen en el clima organizacional del Centro de Salud del Distrito de Pichari, (Rivas, 2020). Se investigó como objetivó determinar los factores que influyen en el Clima Organizacional del centro de salud del distrito de Pichari, 2020, en esta investigación lo que buscaban era determinar los factores que influyen en el clima organizacional, en nuestra línea de investigación serían las variables que analizamos, es decir, objetivos, cooperación, liderazgo entre otros. En esta investigación hemos notado diferencias ya que los factores están desfavorecidos, los empleados evaluados no están satisfechos con su empleo, es por esto por lo que el clima organizacional da muestra de la importancia de que los empleados se encuentren con una buena calidad de vida laboral, lo cual en nuestra investigación se hayo lo contrario, aun así, teniendo en cuenta algunas mejoras. He aquí la importancia como organización de velar por las necesidades de sus empleados, por último en el sexto artículo de investigación se encuentra que las organizaciones siempre deben de unificar las variables de satisfacción, motivación, calidad de vida laboral y clima organizacional ya que son las más importantes y de estas se construyen las buenas percepciones de los empleados ante su organización y área de trabajo.

Por último, uno de los estudios llamado clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, (Cuero, 2021). Tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de supermercados ubicada en la ciudad de Santiago de Cali. En el transcurso de la búsqueda de antecedentes nos encontramos con este estudio y pudimos ver algunas similitudes y diferencias con nuestra línea de investigación y resultados; en cuanto al género identificaron que ambos estaban satisfechos con su trabajo reforestando el género masculino una tasa un poco más baja, la edad de los participantes están entre 34 a 40 años a diferencia de nuestros encuestados la desde los 24 a los 62 años. En ambos estudiados se encuentran que los aspectos más valorados por los empleados son la recompensa y estructura con un 79% y 51% los empleados están satisfechos con estas dos dimensiones y en nuestra línea de investigación los aspectos más valorados por los empleados son los buenos jefes 44% y el cumplimiento del pago del salario 45%. Otra de las similitudes encontradas en ambos estudiados es la dinámica de jornada laboral y cubrimientos de turno en el estudio se encontró que los empleados no están conformes con la jornada laboral entren un 21% y 31% y en nuestra línea de investigación observamos en cuanto al cubrimiento de turnos las opiniones divididas entre 50% y 50%. Además, en esta investigación, lograron identificar que los niveles de percepción positivos disminuyen con el aumento de edad a demás a diferencia de nuestra investigación también implementaron el ítem de higiene este con 57% positividad a diferencia de nuestro estudio.

Estudiar el clima organizacional nos brinda información clara y precisa de como intervenir en las organizaciones aparte de aprender un poco sobre el comportamiento humano sobre el ambiente laboral, por eso recordemos que los autores Pilligua & Arteaga, (2018) definen

el clima organizacional como “la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad”.

La investigación tiene una buena obtención de resultados al igual de una buena aplicación de la teoría aprendiendo a lo largo de esta que, para el éxito de toda organización no solo se debe trabajar arduamente en la parte administrativa sino, también con el área de recursos humanos, la cual permite a la empresa u organización desarrollar estrategias que influyan en general una buena calidad de vida para los empleados. Cuando una empresa u organización logra esto desde la teoría e investigaciones como esta se identifica la importancia que tiene para los empleados sentirse con satisfacción, motivación, apoyo de los jefes, entre otras. Dejando a la vista buenas percepciones de su puesto de trabajo y empleo.

En términos generales los resultados de presente investigación fueron los esperados. Se encontró que los trabajadores del área de producción de la empresa Telemédellín cuenta con una percepción positiva en la mayoría de los factores que influyen en la atmosfera del clima organización y en el rastreo de los demás antecedentes se corrobora la teoría estudiada y aplicada ya que no existen diferencias significativas, reafirmamos la influencia y relevancia de los factores, variables y percepciones que conforman un buen clima organizacional.

Limitaciones:

Las limitaciones de nuestro estudio más relevantes fue que, los empleados a la hora de realizar la encuesta veían que eran muchas preguntas y se desanimaban a contestarla, también se notó que a la hora de responder muchos de los colaboradores no lo hacía con tanta convicción; algunos de los participantes no deseaban realizarla ya que pensaba que iban a llegar a estar expuestos generaron algún tipo de conflicto con sus jefes; cuando se les explico sobre nuestro proyecto y línea de investigación y los aspectos éticos en cuenta se manejaron un poco más de tranquilidad en algunos, en ciertas situaciones algunos empleados por demanda de trabajo no contestaron la encuesta y frente al tema de tiempo no tuvimos inconvenientes

Conclusión

Luego de analizar los niveles de percepción de los trabajadores del área de producción, se evidencia que las variables de objetivos, cooperación, motivación, control y las relaciones interpersonales son positivas ya que los empelados reflejan tener una buena vida laboral dentro de la organización, por otro lado, en las variables de liderazgo, toma de decisiones y nos damos de cuenta que la percepción fue mixta y los resultados estándares son algo regulares al observar los resultados obtenidos.

De acuerdo con el primer objetivo específico se concluye que los aspectos más valorados por los trabajadores del área de producción son: contar con buenos jefes, buena relación con los compañeros de trabajo y el cumplimiento del pago del salario, también reconocen la importancia

de contar con un buen líder el cual encamine a la equidad, escucha y compromiso además de que los tengan en cuenta al momento de la toma de decisiones.

Se logra evidenciar que a raíz del segundo objetivo la mayor parte de los empleados están satisfechos con su trabajo, en gran parte de las dimensiones evaluadas se reflejan que los encuestados están satisfechos con su nivel de motivación (la mediana de todos los ítems es de 6).

A través de los resultados obtenidos por las preguntas sociodemográficas se puede concluir que en el área de producción de Teledellín la predominación al momento de contestar estuvo en los hombres (71,9%), por otra parte las edades de los participantes están en una distribución amplia las cuales van desde los 24 hasta los 62 años, al preguntar por el estado civil se observa que la mayoría de los trabajadores se encuentran solteros, (56,3%) y por otro lado el nivel académico más común fue la titulación tecnológica (40,6%).

Por último, concluimos que el haber aplicado el instrumento IMCOC en el área de producción fue algo muy positivo ya que en esta área el trabajo es más alto y aun así las respuestas arrojadas dan a entender que en la empresa cuentan con un buen clima organizacional, donde la media fue de 6.0. Además identificamos la importancia de velar por generar una vida laboral saludable dentro de un empresa u organización, este proyecto nos permitió conocer y dar a conocer la importancia del clima organizacional y que su construcción no solo viene desde los campos administrativos y económicos si no que su gran raíz y progreso de la misma lo generan los empleados.

Recomendaciones

Con el fin de dar cumplimiento a nuestros objetivos y de acuerdo con los resultados obtenidos se realizan las siguientes recomendaciones:

Mediante el acompañamiento de un profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo, realizar la aplicación de métodos evaluativos anuales, en cuanto a la motivación, satisfacción laboral y clima organizacional con el fin de establecer un control que los logre llegar a mejorías continuas.

Fortalecer el conocimiento acerca del direccionamiento estratégico y que atrás ves de este se les capaciten en el liderazgo y toma de decisiones a todas las áreas directivas.

Brindar una formación para los empleados y área de recursos humanos que fortalezcan las habilidades blandas como la comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo, productividad y la resolución de conflictos.

Referencias

Álvarez Méndez, E. C. (2006). Clima Organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario.

<https://repository.urosario.edu.co/items/8ccd1265-5d07-421f-bc4a-4c0f6582ce1a>

Brito Laredo, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>

Brunet, L. (2006). El clima de trabajo en las organizaciones. Universidad de Toronto Canadá.

<https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Cárdenas Guevara, B. C. (2020) Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en Pymes. [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres.

<https://hdl.handle.net/20.500.11839/8354>

Chaparro Espitia, G. (2006) Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). Universidad Nacional de Colombia.

<https://www.jstor.org/stable/23741491>

Chen, T.-C., Chen, H.-L., & Huang, H.-C. (2014). The impact of organizational climate on job satisfaction and organizational commitment in a Taiwan's hospital. *Health Care Management Review*, 39(1), 47-57.

<https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e31828a4c4e>

Cuero Montaña, J.M., (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021. Universidad Antonio Nariño.

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4615>

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76

<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Escobar, J.P. (2023). Alertan que dos de cada diez empleados en Colombia se sienten desmotivados en los trabajos. Infobae.

<https://www.infobae.com/colombia/2023/02/19/alertan-que-dos-de-cada-diez-empleados-en-colombia-se-sienten-desmotivados-en-los-trabajos/>

Flores Valderrama, D.M. (2006). Importancia que tiene la evaluación del clima organizacional en una empresa. Universidad de la Sabana.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2184>

García Solarte, M. (2009, julio-diciembre). Un clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración Núm. 42, Universidad del valle, Cali Colombia. Pp.43-61

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Garijo de Miguel, S (2014, junio). La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa. Escuela de ciencias empresariales y del trabajo de Soria, Universidad de Valladolid.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf?sequence=1>

Gonzalez Álvarez., Guevara S., Guillermo S., (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos. Universidad de concepción Chile.

<https://www.redalyc.org/pdf/3704/370441812002.pdf>

González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5 (1), 1157-1170.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>

Gonzales Garcia, B., & Ricasos Isaza D., (2022). Influencia del clima organizacional en la productividad de las empresas colombianas. Fundación Universitaria del área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4488>

Guevara Cárdenas, B.C. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS COMO FACTOR MOTIVACIONAL SEGÚN CASOS DE ESTUDIO APLICADOS EN PYMES BRYAN CAM. Lumieres - Repositorio institucional Universidad de América.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8354/1/228564-2020-III-GE.pdf>

Gutiérrez Bonilla, R.I. (2014). Los enfoques filosóficos de generación del conocimiento y las apuestas metodológicas existentes. Universidad Javeriana.

<https://www.javeriana.edu.co/blogs/mlgutierrez/files/Enfoques-y-estrategias-de-investigacion4.pdf>

Hernández Sampieri., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. McGRAW-Hill interamerican ediciones de España S.L. (6° Ed).

<file:///C:/Users/Usuario%20admin/Desktop/TRABAJO%20DE%20GRADO%202022/libro.pdf>

Jojoa Vargas, A. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. Universidad Militar Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf;sequence=1>

Kostas K, N., & Paraskevi Arnis, P. (2019). Impacto del entorno de trabajo en la satisfacción laboral: evidencia del sector público griego. Universidad de Ioannina.

<https://www.jstor.org/stable/26753786>

Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Ortega Vargas, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. Universidad Santo Tomás.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2880>

Otzen T, & Manterola C. Sampling. (2017). techniques on a population study.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pedraza Norma, A. M., (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Universidad Nacional de Colombia.

<https://www.jstor.org/stable/26910167>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Quintana Chamorro, D. (2020). El bienestar laboral que genera felicidad en los empleados en las empresas colombianas. Fundación universidad de América.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8391/1/78938-2020-III-GTH.pdf>

Ramos Moreno C., D (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad nacional abierta y a distancia.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Rivas Cárdenas, A. V., (2020). Factores que Influyen en el Clima Organizacional del Centro de Salud del Distrito de Pichari, 2021. Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80496>

Ruiz, C., Martín, A., & Rubio, M. (2013). Organizational climate, job satisfaction and innovation in a public healthcare institution. *Social Indicators Research*, 114(3), 1365-1383.

<https://doi.org/10.1007/s11205-012-0216-2>

Salcedo Narváez, S.S., Lozano, Y.M. (2015). Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2024. Universidad de Cartagena.

[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3314/1.%20Tesis%20clima%20org%20Litwin-Stinger%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3314/1.%20Tesis%20clima%20org%20Litwin-Stinger%20(1).pdf?sequence=1)

Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Universidad del Valle.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Torres R, K., Lamenta P, P., Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172.

<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>

Toro Álvarez, F. (2013). Claridad organizacional. Researchgate.

<https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro->

[Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf](https://www.researchgate.net/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf)

Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, (1), 179-190.

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>