



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA PSICOMÉTRICA QUE MIDE CLIMA
ORGANIZACIONAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

JOHN JAIRO RUIZ PÉREZ CODIGO 1421023537

ASESOR:

LEIDY LILIANA LEAL DÍAZ. MGS.

BOGOTÁ, DICIEMBRE 2020.

Tabla de contenido

Resumen	4
Capítulo 1	5
Introducción	5
Pregunta de investigación	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	8
Justificación	8
Capítulo 2	9
1. Marco de referencia	9
1.1 Marco conceptual	9
1.2 Marco empírico	13
Capítulo 3	22
Metodología	22
Tipo y diseño de investigación	22
Participantes	22
Procedimiento	23
Consideraciones éticas	24
Capítulo 4	25
Resultados	25
Discusión	31
Conclusiones	33
Limitaciones	34
Producto Multimedia	36
Referencias	37

Lista de Anexos

Anexo 1	43
Anexo 2	44
Anexo 3	44
Anexo 4	45
Anexo 5	45
Anexo 6	46
Anexo 7	47
Anexo 8	49

Resumen

Cuando se hace referencia a clima organizacional se deben mencionar los rasgos del contexto de la organización en que se desempeñan sus integrantes. En este, se determinan características internas y externas las cuales son percibidas individual y particularmente de manera directa o indirecta por los miembros de la compañía (Trista, 2001). El objetivo general que tiene este proceso es diseñar y validar un instrumento que evalúe dimensiones de clima organizacional en la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte. De acuerdo con la metodología, cabe señalar que esta investigación es cuantitativa no experimental específicamente de corte transversal, ya que se espera obtener de esta investigación son datos psicométricos como validez y confiabilidad de la escala, así mismo es no experimental. Es de corte transversal debido a que tiene como objetivo ubicar en una o diversas variables de una persona o fenómeno y así dar una descripción de éste, para esta investigación se pretenden especificar propiedades y características de un fenómeno, que en este caso es clima organizacional. Dentro de las conclusiones que se determinaron después de aplicado el instrumento, están que un empleado motivado dará lo mejor de sí mismo, la motivación no tiene referencia solamente al aspecto económico sino involucra el aspecto humano y de reconocimiento. Involucrar al colaborador dentro de la operación laboral le genera sentido de pertenencia, y así, se encamina a que se identifique con los objetivos organizacionales.

Palabras clave: confiabilidad, instrumento, validación, productividad, estímulo.

Capítulo 1

Introducción

En el momento de referirse a clima organizacional se mencionan a los rasgos del contexto de la organización en que se desempeñan sus integrantes. En este, se determinan características internas y externas las cuales son percibidas individual y particularmente de manera directa o indirecta por los miembros de la compañía (Trista, 2001).

En la actualidad este tema es relevante, de acuerdo con Iglesias y Torres (2018), el clima organizacional tiene prioridad dentro de los procesos organizativos ya que tiene que ver con la eficacia de su propio desarrollo y técnica. Cuando se establece un espacio laboral favorable se le da la oportunidad a los trabajadores de producir y sentirse cómodos con la función que realizan.

A través de los últimos tiempos, el clima laboral se ha transformado en una situación de difícil manejo la cual tiene que ver con la calidad de vida laboral de los trabajadores pues incide de manera directa o indirecta en esta. Si se determina de manera global, dichos elementos Estos son elementos favorecen el crecimiento del ambiente institucional. (Arias & Arias, 2014).

Elementos como la globalización, la reducción de la cobertura de las empresas y la desocupación, favorecen a la implementación de un ambiente institucional robusto, en pro del beneficio de los colaboradores. (Del Rio, 2015). De acuerdo con lo anterior, el clima organizacional tiene incidencia en la productividad, la conducta y la satisfacción de los

trabajadores, esto tiene que ver con el modo en que las personas se relacionan y trabajan, tiene que ver con la manera en que ellos se conectan con la compañía y con sus deberes. (García, Muñoz & Sarmiento, 2015).

En consecuencia, mejorar el ambiente organizacional es de vital importancia en todas las empresas que buscan crecimiento significativo. El ambiente laboral se define como una manera o cualidad significativa del contexto interno de una empresa el cual es vivenciado por sus colaboradores, este modifica sus conductas. (Tenazoa, Oswaldo & Rivera, 2015).

La comprensión de este factor tan importante posibilita encaminar modificaciones en el comportamiento de los colaboradores y en la misma arquitectura organizacional (Vega & Martínez, 2015). Dichas modificaciones son evidenciadas dentro de la compañía en mejora de las relaciones entre empleados, la disminución de rotación de trabajadores, los modos de dirección, solución de problemas y participación en las decisiones, tratamiento de conflictos, comunicaciones, etc. (Marín, Dos Santos, Aparecida, Raad, Ávila & Carnevalli, 2014, Prado, 2014).

Cuando no se verifica el clima organizacional se puede incurrir en riesgos innecesarios tales como rotaciones de personal y renunciar masivas, esto, porque se presentaron inconvenientes que generaron ambientes pesados. (Bolaños & Franco, 2017).

Es de importante relevancia que cada colaborador labora por su desarrollo personal y profesional y no solo para cubrir sus obligaciones económicas. Por ello, mejorar el clima laboral posibilita el rendimiento del empleado. (Herrera, Delgado & Betancur, 2016).

Con el objetivo de conseguir un contexto de trabajo adecuado es preciso focalizarse en las situaciones que están encaminadas a alcanzar el bienestar de los trabajadores. No estamos hablando únicamente de un ambiente físico adecuado, hablamos de todas las circunstancias que focalizan al refuerzo de las relaciones entre colaboradores, el clima organizacional y su salud emocional. (Bustamante, Avendaño & Maza, 2015).

Durante mucho tiempo se ha catalogado al clima organizacional de varias formas: medio laboral o ambiente laboral. Este se encuentra establecido por un conjunto de características potencialmente constantes en una empresa e indelebles a lo largo de las épocas, y se diversifican de una empresa a otra y de una unidad a otra dentro de una misma compañía. (Guillen del campo, 2013). El buen o mal clima laboral tendrá en la empresa repercusiones a largo, mediano y corto plazo. Dichas repercusiones están concretadas por la imagen que los colaboradores tienen de la empresa. Dentro de los aspectos positivos de este factor se pueden resaltar la innovación, la adaptación, la satisfacción, la baja rotación, la productividad, la afiliación y el logro. (Sandoval-Caraveo, 2004).

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características psicométricas y de validez del instrumento a diseñar para medir dimensiones del clima organizacional?

Objetivo general

Diseñar y validar un instrumento que evalúe dimensiones de clima organizacional en la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte

Objetivos específicos.

- Identificar las dimensiones de clima organizacional
- Determinar la validez del constructo por medio de un análisis de componentes principales
- Determinar el coeficiente de fiabilidad del instrumento

Justificación

Esta investigación tiene por objetivo diseñar y validar una prueba psicométrica que mide el clima organizacional. Las pruebas psicométricas que miden el clima organizacional posibilitan establecer con claridad los factores que permiten no solo aumentar la eficiencia de los colaboradores de la empresa sino mejorar las interacciones entre los colaboradores. Resultado de esto, generar bienestar para ellos mejorando su calidad de vida.

No obstante, es importante atender las situaciones que se presenten referente al clima organizacional, debido a que esto influye directamente en el rendimiento de la organización. Cuando los colaboradores se identifican con los valores institucionales es factible que tengan más eficiencia en el momento de desempeñarse laboralmente. De acuerdo con lo anterior mencionado, diferentes investigadores han creado instrumentos focalizados en ciertas dimensiones para medir el clima laboral.

Este diseño y validación de la prueba se realizó para mejorar el clima laboral en las empresas tomando como base la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte Ltda. de la cual sus trabajadores se ofrecieron voluntariamente para colaborar en el proceso. El clima

laboral es un aspecto que en oportunidades es subestimado en las empresas lo cual genera discrepancias y a su vez poco rendimiento y efectividad en las compañías. En la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte Ltda., a través del instrumento se pudo evidenciar falencias laborales que afectan directamente al trabajador no solo en el aspecto laboral, sino emocional, conductual y psicológico. Gracias al instrumento se pudieron detectar, analizar e intervenir dichas falencias mejorando la calidad de vida de las colaboradoras y de esta manera, incrementando la producción de la empresa. El instrumento permitió comprender que dentro de la compañía es importante la unidad y el trabajo en grupo en pro de metas mancomunadas, además se determinó que es importante prestar atención a los comentarios y sugerencias que las trabajadoras quieren manifestar. La prueba se diseñó para producir en general una mejora a los contextos laborales en las diversas organizaciones, pues es evidente que cuando se presentan bajas en el rendimiento y la efectividad de la operación de trabajo hay factores intrínsecos que juegan. Retomando la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte Ltda, es claro que las empleadas invierten más de ocho horas del día interactuando entre sí, por su salud física, psicología y emocional no es adecuado que haya un ambiente laboral desfavorable.

Capítulo 2

1. Marco de referencia

1.1 Marco conceptual

Para entender que es clima organizacional y a que se refiere es importante tener claro el concepto de organización, de esta manera se pueden comprender sus características estructurales debido a que dentro de esta se hayan elementos humanos que comparten medios, materiales y recursos con un objetivo mancomunado. Se comprende por *organización* la manera en que se acopla y se sistematiza el área financiera, el área física, el área de la información y el área del talento humano, con el objeto de conseguir metas mancomunadas. Dentro de este proceso hay labores que generan inclusión de los colaboradores en la empresa. La organización pretende estandarizar procesos determinando las obligaciones del puesto, reorganizando las labores en unidades de trabajo y administrando y gestionando recursos en pro de alcanzar el objetivo general. (Ferrell Hirt, Adriaenséns Flores & Ramos, 2004).

Las primeras investigaciones de clima organizacional surgieron en 1960 con Golleman, Halpin y Crofts quienes plantearon un enfoque subjetivo donde el clima organizacional tiene que ver con el punto de vista del colaborador con relación a la empresa. (Yazdi, 2017). Tiene relevancia la opinión que tiene el trabajador con respecto a sus necesidades y beneplácitos. Forehand y Gilmer promulgaron un enfoque objetivo el cual establece que el clima organizacional hace parte de un conjunto de características establecidas que representan a una organización y repercuten sobre la conducta de los trabajadores. Este postulado refiere cinco dimensiones: las direcciones de las metas, la pauta de liderazgo, la complejidad del sistema, la estructura y el tamaño. Luego de esto, Litwin y Stringer dan origen al enfoque sintético, este enfoque de clima organizacional se propone apoyado en los efectos intrínsecos del método formal. (Litwin G, Stinger, 1968). (Ver anexo 3).

Por otro lado, estudios más recientes tales como los de Robbins y Coutler (2005), plantean que la organización está dada como una asociación de personas para cumplir una determinada finalidad (Robbins y Coutler, 2005). Así mismo, Andrade (2005) afirmó que una organización aclara, ordena y opera una serie de medios, factores o elementos de acción y resultados para lograr un objetivo específico. (Andrade, 2005).

Teniendo claro lo mencionado anteriormente, varios autores han definido lo que tiene que ser clima organizacional, en oportunidades sus preceptos son similares. En primer lugar, Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo (2006) especifican que el clima organizacional son las características del medio ambiente de trabajo las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006). Adicional manifiesta que es una condición respectiva del ambiente interior de la empresa la cual tiene que ver con las conductas de los colaboradores. En segundo lugar, Delgado (2006) afirmó que el clima laboral es la percepción que tiene el trabajador de las estructuras y procesos que ocurren en el lugar de trabajo. (Delgado, 2006).

En concordancia de Mujica y Pérez (2007) es de especial importancia en las empresas el clima organizacional, ya que un ambiente laboral favorable promueve un incremento en el desempeño y en la calidad de vida de los colaboradores, es decir, es un beneficio mutuo. La buena gestión del clima laboral encamina las acciones que establecen la conducta organizacional, facultando, implementar cambios en la conducta de los colaboradores y en la configuración organizacional. Cuando no se le realiza trazabilidad al clima organizacional la empresa se expone a que los colaboradores dejen la compañía y abandonen su labor productiva

de discrepancias e inconvenientes que generaron ambiente tenso y no se solucionaron. (Mujica y Pérez, 2007).

Por su parte, Llaneza (2007) plantea que la apreciación de los factores de la cultura de una organización en un instante dado por parte de los colaboradores es llamado clima laboral. De acuerdo con lo anteriormente dicho la imagen desfavorable en las diferentes variables consigue liberar procesos de estrés. La particular importancia de este método radica en el hecho de que el comportamiento de los trabajadores no es el resultado de las condiciones laborales existentes, sino que depende de la percepción que tienen los trabajadores de estos factores y, por tanto, está relacionado con la interacción entre características personales y características organizacionales. Al mismo tiempo Chiavenato (2007) aclara que el clima organizacional es la característica o propiedad del ambiente organizacional que se observa por los colaboradores, e incide en la conducta. (Chiavenato, 2007).

De conformidad con García (2009), se puede referenciar el clima organizacional dentro de un planteamiento sistémico; está dado en un grupo de particularidades indelebles que relatan una empresa, que repercuten en el comportamiento de los individuos que la configuran y que la hacen distinta del resto. Partiendo del enfoque subjetivo; es la reseña y bosquejo que el colaborador se forma de la empresa.

No obstante, diversidad de enfoques se refieren al clima organizacional como un ambiente psicológicamente importante en los colaboradores, tanto en su comportamiento como en sus sensaciones. (Chiang, Martín & Núñez, 2010). También, Segredo (2011), expone que el clima organizacional es la interrelación entre particularidades organizacionales y personales,

o sea, resultado del recurso humano y físico de la compañía resultante a que los colaboradores se transforman en el centro de la compañía donde el triunfo está supeditado de un agradable clima laboral que incluye capacidades, sensaciones, buenas costumbres y coexistencia, aspectos que ayudan a un importante rendimiento.

Asimismo, Alcalá (2011) dice referente al clima organizacional que está dado en impresiones que los colaboradores transmiten de elementos esenciales de su empresa. Estos componentes son percepciones respecto a las normas, procesos y prácticas laborales. Adicional a lo antes mencionado, el clima organizacional son los rasgos de la empresa a partir de las opiniones de los colaboradores, las estructuras cognoscitivas y las percepciones globales. (Patlán, Martínez & Hernández, 2012).

1.2 Marco empírico

Para determinar el clima organizacional es demasiado importante comprender las dimensiones medibles que enmarcan la conducta de las personas dentro de la empresa. De acuerdo con Alcalá (2011) a través de nueve dimensiones se puede diagnosticar el clima organizacional: conflicto e identidad, estándares de desempeño, cooperación, relaciones, riesgos, recompensas, responsabilidad y estructura.

En primer lugar, identidad hace referencia al sentido de identidad a la empresa que tienen los empleados. En segundo lugar, conflictos se refiere sentimiento de solucionar inconvenientes

entre empleados aceptando sus opiniones discrepantes. En tercer lugar, estándares de desempeño, hace alusión a la imagen que tienen los colaboradores referentes al hincapié que ponen las empresas sobre la reglamentación de productividad. En cuarto lugar, se habla de cooperación, se entiende que es el sentimiento de ayuda dentro del grupo. En quinto lugar, se hace referencia a relaciones, hace alusión a la opinión de los colaboradores acerca de la presencia de un contexto laboral satisfactorio y las agradables interacciones entre directivos y empleados. En sexto lugar están los riesgos, hace referencia al sentir de los colaboradores dentro de la organización acerca de los retos que coloca el trabajo. En séptimo lugar se mencionan las recompensas, son la percepción que tienen los colaboradores sobre la idoneidad de la retribución percibida por la labor ejecutada de manera óptima, de esta manera la organización emplea el estímulo positivo y no el castigo. En octavo lugar se habla de la estructura, esta menciona lo relacionado con las reglas dentro de la organización, las obligaciones, los formalismos, las políticas, las regulaciones y las jerarquías. Para finalizar, la responsabilidad se remite a la imagen que tiene cada integrante de la empresa sobre ser su propio jefe, se refiere a la elevada dedicación con la labor. (Alcalá, 2011).

De acuerdo con Rivera, Rincón y Flórez (2018) el clima organizacional gira en el ámbito del saber muy sensitivo a las diversas particularidades de las empresas y a su contexto. En relación con lo dicho, es una disciplina que depende de las situaciones y de la mentalidad que existe en cada estructura organizacional que se adopte. Influye también el contexto ambiental, la actividad económica de la organización, sus procesos internos y demás variables siendo el actor principal el capital humano que participa. Para que el desempeño del capital humano sea óptimo se deben tener en cuenta elementos tales como: comportamiento, organización y

talentos, pues, la clave de la ventaja comparativa radica en poder aprovechar la inteligencia y el potencial de cada colaborador de la organización. (Rivera, Rincón y Flórez, 2018).

Por otro lado, en Colombia Hoyos y Bravo (1974) crearon un instrumento al cual bautizaron como TECLA (Test de clima organizacional de la Universidad de los Andes) fundamentándose en nociones postuladas por Litwin y Stringer. (Hoyos y Bravo, 1974). Para este instrumento se catalogaron ocho dimensiones del clima organizacional en las que se encuentran variables como salario, seguridad, apoyo, calor, claridad organizacional, recompensa, normas de excelencia, responsabilidad y conformidad. Las anteriores mencionadas tienen relación estrecha con las motivaciones sociales de afiliación, poder y logro de MC Clelland. (Pérez & Rodríguez, 1981).

Más aún, Gómez y Cols (2001) quienes pertenecen a la universidad católica de Colombia, realizaron validación a tres instrumentos los cuales hacen medición al clima organizacional en instituciones de educación superior en Bogotá. Lo que ellos hicieron fue diseñar de manera independiente tres tipos de instrumentos: unos para personal administrativo, otro para docentes y otro para estudiantes. Para realizarlo se basaron en el cuestionario CFK (cuestionario descriptivo de la percepción del ambiente educativo), relacionando tres dimensiones: proceso organizacional, relaciones institucionales y proceso educativo. El CFK se determina como un instrumento auto aplicado el cual se maneja para calcular la percepción de clima organizacional en las instituciones educativas, sus apartados se generan en un nivel tipo Likert que radica en un grupo de ítems enseñados en modo de aseveraciones o juicios ante los cuales se solicita al evaluado que manifieste su respuesta escogiendo uno de los cinco puntos de la escala. Cada punto tiene un valor numeral. De esta

forma, el evaluado logra una calificación, referente a la aseveración y en la última etapa se consigue su calificación general uniendo las puntuaciones logradas en correspondencia con todas las aseveraciones. Para ubicarlo en nuestro ámbito se procesó en evaluación por pares, quienes apuntaron cambios para su realización. (Hernández, Fernández, Baptista, 2001).

A nivel general se han creado otro tipo de instrumentos. Por ejemplo, el CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) el cual fue creado para valorar e identificar imparcialmente quince valores de motivación organizados en tres dimensiones, en primer lugar, la dimensión llamada condiciones motivacionales externas que está formada por veinticinco reactivos, la segunda dimensión es denominada condiciones motivacionales internas que está fundamentada por veinticinco reactivos igualmente, la tercera dimensión es llamada medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y está conformada por veinticinco reactivos de la misma manera. (García, 2012).

Al mismo tiempo, en la Escala Likert (WES) para clima organizacional se calcula de manera imparcial problemáticas en base a las cualidades de los evaluados. Para este instrumento se establecen maneras para las respuestas de forma gradual: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), estas se conforman por dieciocho reactivos fraccionados en tres dimensiones. La dimensión inicial se llama clima laboral y se establece por nueve reactivos, la siguiente se llama aspectos físicos y se establece por tres reactivos y la última se llama normatividad organizacional y está comprendida por seis reactivos. (García, Ortega & Reyes, 2014). Dentro de las características psicométricas de esta escalase puede encontrar: Análisis Factorial con Rotación Ortogonal: Factor 1: Clima Laboral (.23). Factor 2: Aspectos Físicos (.35). Factor 2: Normatividad Organizacional (.46).

Validez: Índice Kaiser-Meyer-Olkin .92, Consistencia interna: Correlación de ítems .19 a .43. Test de Esfericidad de Bartlett: ($p < .05$). Varianza explicada: 53,55%. 2.2.3, Confiabilidad: Alfa de Cronbach .84. (Bozal, 2005).

De la misma forma, dentro de la escala (SRIT) Likert (satisfaction in interpersonal relationships at work), se calcula el nivel de agrado que los colaboradores conciben con la confianza de sus compañeros de empleo y con sus jefes en general, por lo tanto, si los notan como honestos, generosos o cualificados. En este instrumento se encuentran diversas elecciones de respuesta progresivas como: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Se encuentra constituido por trece reactivos fraccionados en dos dimensiones: la dimensión inicial es la relación con jefatura y consta de seis reactivos, la siguiente dimensión es la relación con pares y consta de siete reactivos. (Yáñez, Arenas & Ripoll, 2010). Las propiedades psicométricas que se encuentran en esta escala son: Consistencia interna: Análisis Factorial con Rotación Varimax: Factor 1: Relaciones interpersonales con la jefatura (.67). Factor 2: Relaciones interpersonales con los pares (.18). Varianza explicada: 66,50%. Correlación de ítems .53 a.80. Confiabilidad: Alfa de Cronbach .94. Test de Esfericidad de Bartlett: 48,97 ($p < 0,00$). Validez: Índice Kaiser-Meyer-Olkin .93. Por otra parte, en el momento de referirse a las dimensiones de clima organizacional, se reseñan las propiedades que pueden ser cuantificadas y que están involucradas en el procedimiento de los trabajadores. Para establecer un análisis de clima organizacional hay dimensiones indicadas por numerosos intelectuales.

De acuerdo con Likert, es posible calcular el clima organizacional mediante dimensiones que él definió, las dimensiones se mencionan a continuación: Los métodos de mando

corresponden a la primera dimensión de Likert la cual establece la forma en que se debe llevar a cabo el liderazgo influyendo en los trabajadores. Las fuerzas motivacionales son la segunda dimensión que el autor determina. Esta corresponde a las particularidades de las fuerzas motivacionales que están en pro de las operaciones que se llevan a cabo para dar motivación a los trabajadores y responder a sus requerimientos. Los procesos de comunicación están definidos como la tercera dimensión de Likert, esta dimensión comprende las clases de interacción en la organización y las maneras de ejecutarla. Los procesos de influencia están representados en la cuarta dimensión. Estos corresponden a las particularidades y relevancia de la comunicación entre jefes y empleados en pro de los objetivos de la organización. Las características de los procesos de toma de decisiones son la quinta dimensión, esta hace énfasis en lo fidedigno de la información en que se fundamentan las decisiones. Las características de los procesos de control están asignadas como la sexta dimensión, esta, tiene como finalidad la ejecución y organización de la regulación entre los organismos organizacionales. En última instancia, los objetivos de productividad y mejora están dados a la proyección y capacitación de la organización. (Ver anexo 2).

No obstante, el clima organizacional es mencionado por Litwin y Stringer, ellos afirman que hay seis dimensiones evaluables dentro de sus análisis. La primera de dichas dimensiones hace referencia a la estructura. Esta se entiende por la impresión que tiene el colaborador de las tareas y la percepción de las obligaciones y pautas que hay en una organización establecida. Como segunda dimensión, se habla de la responsabilidad individual entendida como el sentimiento de autonomía de cada colaborador, el sentirse su propio jefe. La tercera dimensión se llama remuneración, esta está dada en la impresión que tiene el colaborador del sentido de ecuanimidad en la retribución del trabajo bien ejecutado. La vulnerabilidad y la

toma de decisiones se encuentran definidas en la cuarta dimensión. Esta dimensión explica los peligros y la toma de decisiones, el grado de desafío y el riesgo en una situación laboral. La siguiente y quinta dimensión se llama apoyo, esta habla de la sensación de respaldo y compañerismo que sienten los colaboradores durante el desarrollo de su labor. Por último, la tolerancia al conflicto es la última dimensión al interior de este conjunto de dimensiones. Esta se traduce en la confiabilidad que un colaborador aporta en el clima laboral de su empresa, es decir, como asumir o cómo puede asimilar sin discordancia la diversidad de opiniones.

Otro sistema de dimensiones fue creado por Pritchard y Karasick, este sistema se compone de once dimensiones. La primera dimensión es la autonomía, esta habla de la medida de libertad que el colaborador tiene en la organización para tomar decisiones y la forma de solucionar problemas. Conflicto y cooperación es la segunda dimensión de este grupo, dentro de esta dimensión se expresa la manera y proporción en que los colaboradores interactúan y el respaldo que estos reciben de la empresa. (Pritchard y Karasick, 1973). Las relaciones sociales están dadas en la tercera dimensión, esta quiere decir el ámbito social y de compañerismo que se evidencia dentro de la empresa. La estructura está denominada como cuarta dimensión, en ella se abarcan los reglamentos, las pautas y las políticas que generan una empresa y que inciden de manera clara la forma en que se ejecuta una labor. (Pritchard y Karasick, 1973). (Ver anexo 4).

Se encuentra a la remuneración como quinta dimensión, esta se fundamenta en la manera en que se retribuye a los colaboradores. La sexta dimensión es el rendimiento, esta se trata de la correlación que hay entre el trabajo ejecutado de manera óptima y la retribución, lo anterior de acuerdo con las destrezas del colaborador. Como séptima dimensión se encuentra la

motivación, esta se cimenta con el trasfondo motivacional que lleva a cabo la compañía en sus colaboradores. La flexibilidad e innovación es la siguiente dimensión, esta extensión abarca el deseo de las personas de la empresa de tener experiencias nuevas y de cambiar la manera de hacer las cosas. La centralización de la toma de decisiones es décima dimensión, en ella se estudia la forma en que la organización faculta la operación de toma de decisiones entre los niveles de jerarquía.

Por último, se encuentra la dimensión denominada apoyo, esta dimensión está fundamentada en las clases de respaldo que dan los niveles jerárquicos a los colaboradores cuando se presentan inconvenientes conexos o no con la labor. (Pritchard y Karasick, 1973).

De su parte, Bowers y Taylor contemplaron sus propias dimensiones de clima organizacional, más exactamente cinco, apertura a los cambios tecnológicos es la primera dimensión, esta se fundamenta en la franqueza y disposición de cara al parámetro de la implementación de los nuevos recursos tecnológicos que puedan mejorar o facilitar el trabajo de los empleados. La segunda dimensión se llama recursos humanos y hace referencia a la atención que presta la dirección de la organización al bienestar de los colaboradores. La tercera dimensión es la comunicación y está basada en los sistemas de divulgación que hay al interior de la empresa, tiene que ver también con el modo eficiente al que tienen acceso los colaboradores para hacer saber sus reclamos ante las directivas. La motivación es la cuarta dimensión, esta hace referencia a las circunstancias motivacionales que acarrearán que los colaboradores laboren de manera acelerada o desacelerada. (Caraveo, 2004). En definitiva, la toma de decisiones es la última dimensión. Dicha dimensión valora la comunicación accesible y manejada en las disposiciones que llevan de manera interna en la empresa. (Ver anexo 5).

Por el contrario, Brunet determina que el clima laboral debe ser evaluado con un instrumento de medición que tenga como requerimiento mínimo cuatro de sus dimensiones. La primera dimensión hace referencia a la independencia individual la cual está constituida por la competencia, la autonomía de los colaboradores y la dureza de las legislaciones de la empresa. Esta dimensión esta cimentada en la facultad de que el trabajador sea él mismo su jefe conservando un cierto grado de decisión. (Brunet, 2005). El grado de estructura que impone el puesto laboral es la segunda dimensión, en ella se calcula el nivel de las técnicas ejecutadas en la labor y cómo se fundamentan, estas se comunican a los colaboradores a través de las directivas. (Brunet, 2005). Por consiguiente, tipo de recompensa es la tercera dimensión, en ella se encuentran elementos económicos y las oportunidades de crecer dentro de la organización. Para concluir, la consideración es la última dimensión dentro de este grupo. Esta abarca lo que respecta a la gratitud y el respaldo que los colaboradores tienen y reciben por parte de sus empleadores. (Brunet, 2005). (Ver anexo 6).

Capítulo 3

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es cuantitativa no experimental específicamente de corte transversal, ya que se espera obtener de esta investigación son datos psicométricos como validez y confiabilidad de la escala. Así mismo es no experimental ya que para Fernández, Fernández y Baptista (2010) es la evaluación de una situación, fenómeno o evento en un tiempo o momento fijo y esta investigación no pretende manipular ninguna variable, puesto que el propósito es la observación en su ambiente natural y posteriormente analizarlo. Es de corte transversal debido a que tiene como objetivo ubicar en una o diversas variables de una persona o fenómeno y así dar una descripción de éste, para esta investigación se pretenden especificar propiedades y características de un fenómeno, que en este caso es clima organizacional.

Participantes

Para la realización del proyecto, con autorización de su gerente y dueño se eligió a la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte con sede en Cajicá Cundinamarca. Dicha empresa se dedica a la tapicería y la conformación interior en la industria de la carrocería en

Colombia, además, es fabricante de asientos de vehículos de gran tamaño. Para la participación en el proyecto se sirvió de 16 colaboradoras quienes llenando un consentimiento informado de manera voluntaria se dispusieron a diligenciar la prueba psicométrica de clima organizacional. De las participantes referente a su estado civil, 9 personas son solteras, 7 personas conviven en unión libre y no hay personas casadas. Referente al área de desempeño se encuentran 15 operarias y una administrativa. En torno a su nivel de escolaridad se pueden evidenciar 6 personas con sus estudios de primaria finalizados, 6 personas con el nivel de bachillerato finalizado, 3 personas con nivel técnico y una persona con nivel tecnológico. Con respecto a sus estratos económicos se encuentran 2 personas estrato 1, 8 personas estrato 2 y 6 personas estrato 3.

Procedimiento

- *Fase 1 Construcción del marco de referencia:* A partir de la problemática clima organizacional y la búsqueda de fuentes fidedignas como lo son artículos científicos y libros, se hará una búsqueda profunda que permita indagar sobre el problema actual.
- *Fase 2 Diseño de la prueba:* A partir de la teoría de respuesta del ítem y teniendo en cuenta que su objetivo sustancial es la construcción de instrumentos de medición con propiedades invariantes entre poblaciones. Si dos individuos presentan idéntico nivel de rasgo medido ambos tendrán igual probabilidad de dar la misma respuesta, independientemente de la población de pertenencia. Es por lo anterior que la TRI se toma al ítem como unidad de análisis y se modeliza directamente sobre el rasgo latente. (Ver anexo 7).

Fase 3: Validez de contenido: Al finalizar la primera redacción del instrumento se someterá a un juicio de expertos. Los expertos son personas cuya especialización, experiencia profesional, académica o investigativa relacionada al tema de investigación, les permite valorar, de contenido y de forma, cada uno de los ítems incluidos en el instrumento. Los jueces deberán tener claridad de los objetivos y posicionamiento teórico de la investigación. Así, evaluarán, con base a los fines, constructo teórico y una guía de observación la pertinencia, redacción, suficiencia y coherencia de cada uno de los ítems o reactivos del instrumento (Ver link en el Anexo 8).

Fase 4 Prueba Piloto: De acuerdo con los resultados del análisis de concordancia entre los jueces expertos, se procede a una segunda redacción de ítems que conformarán el instrumento que será administrado para la prueba piloto, cuya muestra puede ser seleccionada a través de una muestra probabilística simple al azar.

Fase 5 Validación Psicométrica: El primer análisis al cual debe someterse el instrumento es a la prueba de unidimensionalidad (análisis factorial) del constructo para ello se propone el análisis del gráfico de sedimentación. Este puede ejecutarse a través del programa SPSS. En segundo lugar, El Alpha de Cronbach permite realizar determinar la consistencia interna de los ítems y cómo esto se comportan entre ellos. “El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja.

Consideraciones éticas

En atención a las consideraciones éticas contempladas en la Ley 1090 de 2006, referente al ejercicio de la psicología, sus principios generales y la investigación formal o instructiva, se garantiza la confidencialidad de los datos personales y respuestas de los participantes.

Capítulo 4

Resultados

Los resultados nos muestran que el instrumento exhibió un elevado nivel de confiabilidad ($\alpha = .901$), sin embargo, a nivel de estructura interna mediante ACP si bien se obtuvo un coeficiente Kayser-Meyer-Olkin ($KMO = .692$, $p = .000$), valor que apoya la realización del análisis factorial. se obtuvieron doce componentes consistentes que explican el 96.7% de la varianza (Factor 1 = 13.3%, 4Factor 2 = 26,3%, Factor 3 = 38,0%, y Factor 4 = 49,37%, Factor 5 = 60,4%, Factor 6 = 69.0% Factor 7 = 75,9% Factor 8= 82,19% Factor 9 = 88,40% Factor 10= 91,7% Factor 11 = 94,4% Factor 12 = 96,7% respectivamente) ver figura 1.

Tabla 1. Varianza total explicada

Varianza total explicada

Sumas de cargas al cuadrado de la rotación

Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,328	13,326	13,326
2	9,115	13,022	26,347
3	8,186	11,694	38,041
4	7,908	11,297	49,339
5	7,752	11,075	60,413
6	6,046	8,637	69,050
7	4,838	6,911	75,961
8	4,365	6,236	82,197
9	4,344	6,205	88,402
10	2,346	3,351	91,753
11	1,894	2,706	94,460
12	1,579	2,255	96,715

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Adicional, el análisis refleja que cinco de los componentes hallados coinciden con las tendencias previstas teóricamente para el instrumento, (Ver Tabla 2). Las tendencias halladas se describen a continuación:

Factor 1. Trabajo en equipo: Se trata de preguntas que evalúan forma en que todos los miembros de la compañía trabajan en sinergia para el cumplimiento de los objetivos que tiene la organización. Incluye los ítems 9, 10, 11, 12. 13 y 14 de la escala inicial.

Factor 2. Autonomía: Estos reactivos evalúan Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas. Incluye los ítems 15, 16, 17, 18, 19 y 20 de la escala inicial.

Factor 3. Planeación estratégica: Estos reactivos evalúan los valores, misión y visión de la empresa. Esta lleva a cabo un análisis del entorno para definir los objetivos estratégicos a largo plazo, puntúan los ítems 1, 2, 3, 5, 6 y 7.

Factor 4. Desarrollo: Estos reactivos evalúan el desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización. Se genera una importancia al capital humano repotenciando los procesos, creando un estilo y señalando una meta desde la institucionalidad; incluye los ítems 58, 59, 60, 61, 62 y 63 de la escala original.

Factor 5. Flexibilidad: Estos reactivos evalúan la voluntad de una organización por experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma en que se llevan habitualmente los procesos; incluye los ítems 39, 40, 41, 42, 43 y 44 de la escala original.

Tabla 2.
Estructura factorial de la escala clima organizacional

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
1. Conozco las normas de la empresa (política de seguridad, reglamento, consumo de sustancias)					,825	
2. Conozco y comprendo la visión y misión de la empresa					,851	
3. Tengo clara la misión de mi cargo y como desde este le apunto a la misión de la empresa					,841	
4. Porto adecuadamente mi carnet institucional	-,591					
5. Tengo claridad de los objetivos del área a la cual pertenezco					,866	
6. Tengo claridad de los objetivos generales de la empresa					,927	
7. Nuestra visión de negocio nos genera entusiasmo y motivación					,911	
8. Para el cumplimiento de mis tareas encuentro apoyo por parte de mi jefe			,853			
9. Mi equipo de trabajo se orienta más a metas comunes que individuales		,601				
10. En la organización se promueve la importancia del trabajo en equipo		,605				
11. En mi área de trabajo solucionamos los problemas dialogando		,519				
12. En la empresa me hacen sentir parte del equipo		,671				

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
13. Las áreas se conocen entre sí e identifican los objetivos de cada una		,448				
14. Cuando existen desacuerdos trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen		,678				
15. Mi jefe tiene la confianza en que puedo desarrollar un buen trabajo	,639					
16. Mi jefe me da libertad para solucionar problemas en mi área cuando es posible	,861					
17. La empresa me permite tomar decisiones cuando se me presenta una dificultad en el proceso que tengo a cargo	,890					
18. La empresa me permite generar aportes para la solución de problemas en el área a la cual pertenezco	,900					
19. La empresa tiene en cuenta las observaciones y opiniones que brindo	,737					
20. Los problemas que surgen en mi área laboral solo se pueden solucionar de la manera en que mi jefe propone	,417					
21. Mi jefe presenta soluciones rápidas y certeras a los problemas que se presentan en el área						

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
22. Cuando se presenta una dificultad con mi equipo de trabajo la situación se sale de control						
23. Me siento bien remunerado comparándolo con las funciones que tengo a cargo		,658		,561		
24. El salario entre los pares es igual cuando desarrollan la misma función		,721		,540		
25. Me siento satisfecho con mi remuneración económica		,866				
26. La empresa me brinda incentivos económicos adicionales por mi buena gestión		,950				
27. Tengo incentivos económicos por cumplimiento de metas		,904				
28. Mi salario está estrechamente relacionado con mi nivel de desempeño		,759				
29. El jefe de mi área reconoce la necesidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal			,513	,436		
30. La compañía genera incentivos para el desarrollo de mi trabajo	,437	,424		,416		
31. Me gusta mi labor y me siento muy bien desarrollandola						

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
32. Me siento parte importante del área en la cual trabajo		,695				
33. Me siento satisfecho con los objetivos y metas que debo alcanzar en mi área		,785				
34. Estoy contento con la limpieza, higiene y salubridad de mi lugar de trabajo						
35. Me encuentro complacido por el entorno físico y el espacio del que dispone mi lugar de trabajo						
36. Me siento orgulloso de ser parte de la organización						
37. Considero que la empresa innova en sus procesos			-,785	,433		
38. La empresa maneja tecnología de punta			-,788	,432		
39. La empresa implementa formas de hacer el trabajo más llevadero						
40. Me adapto a los cambios permanentes que se generan en la organización						
41. Los procesos en la empresa son prácticos						
42. Me adapto fácilmente a los cambios que se presentan en la organización						
43. La empresa me brinda la opción de proponer o crear un proyecto						

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
44. La comunicación con mis jefes es clara y respetuosa	,409		,727		-,401	
45. Cuando mi jefe me da una indicación para realizar una tarea lo hace de forma clara y precisa	,608		,730			
46. Mi jefe directo me explica claramente las tareas que debo realizar	,608		,486			
47. La información que recibo de la empresa es a través de rumores	,562		,624			
48. Recibo oportunamente la información cuando me es asignada una tarea	,425		,740			
49. Hay buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	,787					
50. Mis ideas son escuchadas o tenidas en cuenta a la hora que se presenta alguna dificultad	,657					,451
51. El jefe de mi área proporciona retroalimentación frecuente sobre el desempeño del grupo de trabajo			,866			
52. Mi jefe involucra al equipo de trabajo en la toma de decisiones que incidan en nuestra área	,443		,521		-,466	
53. Existe un estilo de dirección característico en la organización			,565		-,626	

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
54. La organización promueve un estilo de liderazgo para el desarrollo humano	,539		,662			
55. Mi jefe demuestra interés en sus trabajadores con respecto a sus habilidades y destrezas	,665					
56. Siempre que tengo la oportunidad he aceptado ser el jefe o coordinador del equipo	,731					
57. Con la empresa experimento beneficios en mi desarrollo personal				,490		
58. La organización invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores						,672
59. En mi área prevalece el trabajo en equipo como elemento para conseguir objetivos generales						,820
60. El trabajo que se genera por parte del personal de mi área es eficaz						,939
61. La organización se preocupa por tener programas de capacitación alineados al objetivo del negocio						,797
62. La organización me ofrece oportunidades para crecer a nivel profesional y personal						,939

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
63. Recibo capacitación útil para realizar mi trabajo						,871
64. En la empresa se respira un ambiente de respeto y confianza que favorece la ejecución de la operación laboral				,913		
65. Percibo que el clima dentro de la empresa es positivo lo cual favorece a la participación en metas compartidas		,462		,684		
66. Veo el interés en mi jefe en comprender los problemas que se me presentan en el área y darles solución				,876		
67. Existe una buena cohesión entre jefe y colaboradores				,788		
68. Interaccionar en la empresa me hace sentir que formo parte de ella				,847		
69. Me identifico con los valores institucionales de la empresa				,834		
70. Sentirme identificado con mis jefes y compañeros aumenta mi compromiso con la empresa				,847		

Discusión

Tras validar y diseñar una prueba psicométrica que mide el clima organizacional, se procede a realizar una discusión que sea sustento para robustecer la información conseguida, de la misma forma, que sea un pilar para un futuro encaminamiento de nuevas investigaciones.

En el objetivo general que trazaba la investigación se incluían las características psicométricas y de validez del instrumento a diseñar para medir dimensiones de clima organizacional, estas se utilizaron en una prueba que se concibió y se validó sobre un grupo experimental cotejando su certidumbre al aumentar el mejoramiento del clima laboral en dicha compañía.

Se centrará la discusión en algunos componentes importantes que se han obtenido de los resultados finales comparando con los que contrastan otros autores.

Los resultados de la prueba no difieren con la escala de Likert, de hecho, comparten muchas de sus dimensiones y resultados. Referente a la escala de Litwin y Stringer los resultados de la prueba difieren en la dimensión estructura pues se evidenció que las colaboradoras no tenían claridad alguna sobre su percepción de obligaciones.

De acuerdo con lo anterior, en este punto se va a tener presente de forma global las puntuaciones medias alcanzadas por los sujetos de sexo femenino en las dimensiones de planeación estratégica, trabajo en equipo, autonomía, remuneración, satisfacción laboral, flexibilidad e innovación, comunicación, liderazgo, desarrollo y sentido de pertenencia las cuales fueron seleccionadas en el instrumento.

La prueba de clima organizacional que se realizó a las colaboradoras de la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte tiene 10 dimensiones. Al hacer el análisis factorial se encontraron similitudes con la escala de Likert. La escala de Likert tiene 8 dimensiones de las cuales la dimensión denominada características de las fuerzas motivacionales tiene similitud con la dimensión remuneración utilizada en nuestra prueba, adicional la dimensión de Likert llamada características de los procesos de la toma de decisiones tiene congruencia con la dimensión autonomía utilizada en nuestro proceso. Se puede evidenciar que Likert a través de su dimensión llamada características de los procesos de influencia pretendía dar importancia a la comunicación entre empleados y jefes para obtener los objetivos organizacionales lo cual difiere de nuestra dimensión llamada liderazgo la cual no da importancia a la comunicación entre jefes y empleados sino da importancia a la interacción entre pares.

Adicionalmente, dentro del análisis factorial se encontraron grandes similitudes y aciertos con la escala de Pritchard y Karasick. Hay visiones parecidas a lo que tiene que ver con las dimensiones de clima organizacional. En nuestro proyecto se utilizó la dimensión trabajo en equipo a lo que los autores denominaron conflicto y cooperación. Utilizamos la misma dimensión llamada autonomía, la misma dimensión llamada remuneración, la misma dimensión llamada satisfacción laboral y la misma dimensión llamada flexibilidad e innovación. Utilizamos la dimensión llamada liderazgo la cual tiene muchos factores en común con la dimensión de los autores llamada apoyo.

Conclusiones

1. La productividad en las organizaciones depende de manera concisa del clima organizacional favorable, en un contexto de trabajo hostil no es posible seguir metas grupales.
2. Las conductas de los colaboradores dentro de la organización están ligadas al contexto laboral, una organización que se preocupa por mantener motivados a sus empleados brindándoles posibilidad de crecimiento para el desarrollo de su labor, es una organización que garantiza compromiso por parte de sus empleados.
3. Un empleado motivado dará lo mejor de sí mismo, la motivación no tiene referencia solamente al aspecto económico sino involucra el aspecto humano y de reconocimiento.
4. Involucrar al colaborador dentro de la operación laboral le genera sentido de pertenencia, y así, se encamina a que se identifique con los objetivos organizacionales.

5. El ambiente laboral favorable genera un beneficio bilateral, tanto para la organización como para el colaborador, pues, un colaborador en un ambiente de trabajo adecuado tiene bienestar lo cual le permitirá ser productivo.

Limitaciones

De acuerdo con Ávila, las limitaciones dentro del trabajo de investigación son aquellos elementos que se dejan de estudiar por algún motivo, es decir, si hay una limitación esta debe ser justificada de manera concisa y pertinente (Ávila, 2001).

1. La limitación relevante que se determinó en el trabajo fue el tamaño de la muestra, pues, el número de unidades de análisis fue reducido (16 personas) lo cual complicó encontrar relaciones y generalizaciones importantes a partir de los datos. La falta de datos disponibles fue otra limitación importante, eso debido a que en el momento de realización del cuestionario no fueron aprobadas todas las preguntas que se tenían estipuladas inicialmente.
2. Se encontraron sesgos en las pruebas debido a diversas condiciones de las operarias: memoria selectiva, recuerdo de eventos en un tipo como si fuera en otro, atribución de eventos positivos o negativos a una persona y exageración.
3. Las limitaciones que se determinaron fueron inicialmente de acceso pues el ingreso a la planta para diligenciamiento de consentimientos informados era restringido.

4. Se presentaron limitaciones por efectos longitudinales por el largo desplazamiento hasta el lugar donde se firmaron los consentimientos informados.

Recomendaciones

Se determinó que ambiente laboral negativo en la empresa Diesel del Norte tiene raíces en el contexto familiar de las operarias (es conflictivo), por ende, se sugiere crear un entorno de confianza con las trabajadoras. Con lo anterior se espera un máximo de implicación de las empleadas referente al trabajo pues se evidenció que no están comprometidas con el mismo.

Para establecer este ambiente de confianza se propone la sinceridad entre las partes, el cumplimiento de objetivos periódicos y establecimiento de objetivos personales de las operarias. El trabajo en equipo es prioritario, pero es el resultado de un fortalecimiento de las relaciones que solo se solidifican a partir de la confianza.

Se sugiere escuchar a las empleadas, tomarse un tiempo para recolectar sus puntos de vista y peticiones dejando de lado los prejuicios.

Es preciso motivar a las empleadas con un sistema de recompensas, esto con el objetivo de generar estímulos, refuerzos positivos para que ellas se impliquen con su trabajo.

Se puede extender los estímulos positivos a las familias de las operarias con días de descanso adicionales, bonos de alimentación, salidas grupales y ayudas para estudio.

El lugar de trabajo (la planta) debería tener unas condiciones que generen bienestar a las trabajadoras: extractores de calor, ventiladores, sillas adecuadas, máquinas de confección en buen estado, área de alimentación idónea y renovación de dotaciones pues las que tienen están deterioradas.

Se aconseja el acompañamiento psicológico a las empleadas por parte de la empresa, esto con el fin de enseñarles a controlar sus niveles de estrés y cómo manejar sus relaciones interpersonales familiares y laborales sin mezclarlas.

Se evidencia que el área directiva de la empresa no se implica con el área operativa, se sugiere realizar charlas diarias o semanales para conocer el estado de la producción, además, conocer lo que piensan las empleadas y los posibles problemas que surjan y tengan soluciones básicas. La producción está directamente ligada al aspecto emocional de las operarias.

Producto Multimedia

<https://anchor.fm/jjruizp/episodes/DISEO-Y-VALIDACION-DE-UNA-PRUEBA-PSICOMETRICA-QUE-MIDE-EL-CLIMA-ORGANIZACIONAL-enaeti>

Referencias

Alcalá, E. M. (2011). El clima organizacional en una institución pública de educación superior (Trabajo de pregrado). Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec, San Juan bautista.

Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.

Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía, Tercera Edición, de Editorial 2005, Pág. 448.

Arias Gallegos, W. L. & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Ciencia & trabajo, 16(51), 185-191.

Ávila Acosta, R. (2001) Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: ediciones R.A.

Bolaños Burbano, K. V. & Franco Figueroa, D. (2017). Clima e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali.

Bozal, M. G. (2005). Escala mixta likert-thurstone. ANDULI, Revista Andaluza de Ciencias Sociales, (5), 81-95.

Brunet, L. (2005). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas.

Bustamante-Ubilla, M., Avendaño, M. & Maza, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440.

Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico-Administrativas*, 27, 78-82.

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Scielo*, 2(23), 66-85.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.

Delgado Torres, N. A. (2006) Diagnóstico sobre las preferencias de clima organizacional de los bibliotecarios universitarios: el caso de las universidades de São Paulo y Antioquia. *Interamericana de Bibliotecología*. 29(2), 99-117. *Interamericana de Bibliotecología*. 29(2), 99-117.

Del Rio-Mendoza, J. (2015). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, Perú. *Revista Médica Panacea*, 3(1).

Ferrell, O.C., Hirt, G., Ramos, L., Adriaenséns, M. & Flores, M. (2004). Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante, Cuarta Edición, de, Mc Graw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 215.

García, J., Muñoz, M. & Sarmiento, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. Revista Económicas Cuc, 36(2), 113-126.

Guillén del Campo M. Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. Revista Cubana Salud Pública. 2013.

Herrera, C., Delgado, A. & Betancur, S. (2016). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. Universidad & Empresa, 17(28), 105-126.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. Mcgraw-hill.

Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 34(1).

Litwin G, Stinger R. Motivation and Organizational Climate: Harvard Bussiness School; 1968.

Llaneza, F. (2007). Ergonomía y Psicología Aplicada. (8ª. Ed.). España. Lex Nava S.A.

Marín Rueda, F. J., dos Santos, A., Aparecida, A., Raad, A. J., Ávila-Batista, A. C. & Carnevalli Siqueira Nery, J. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.

Morales Jaramillo, V. A., & Tirapé Moran, R. A. (2013). Análisis del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa Aerostar SA. (Tesis de pregrado) Universidad Estatal de Milagros, Ecuador.

Mujica, M. & Pérez, I. (2007). Gestión del Clima Organizacional: Una acción deseable en la Universidad. *Redalyc*13(24), 290-304.

Patlán Pérez, J., Martínez Torres, E. & Hernández Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *International Administración & Finanzas*, 5 (5), 1-19.

Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9(1), 126-146.

Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.

Robbins, S. & Coulter, M. (2005). Administración. (8ª. Ed.). México. Prentice Hall.

Sandoval-Caraveo MC. Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico-Administrativas. 2004.

Segredo Pérez, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación Médica Superior. scielo. 25(2), 164-177.

Tristá Pérez B. Administración Universitaria. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de La Habana.

Tenazoa, P., Oswaldo, N. & Rivera Cardozo, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.

Vega, M. & Martínez, K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales, 8(1), 23-50.

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar Bustamante M. C. & Giraldo, J. (2006).
Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005).
Diversitas, 2(2), 329-349.

Yazdi, S. V., & Yakhdani, M. H. F. (2017). The relationship between organizational climate,
job commitment, and the mediating role of job consciousness. International journal of
educational and psychological researches, 3(3), 192.

Anexos

Anexo 1

Consentimiento informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
Título del estudio: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA PSICOMÉTRICA QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Investigadores: John Jairo Ruiz Pérez
Introducción
Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. A los efectos de decidir si desea o no participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es el objetivo de este estudio, cómo se selecciona a los sujetos, qué procedimientos se emplearán, cuáles son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "consentimiento informado". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que las investigadoras en el estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que le pregunte a las investigadoras todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia del mismo.
Objetivo de la investigación
A usted se lo está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte y llevar más de un año laborando en la compañía. El objetivo principal de este estudio es diseñar y validar una prueba psicométrica que mida el clima organizacional en la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte.
Duración del estudio
Su participación en este estudio no afectará en modo alguno su vida personal, laboral, profesional y familiar.
Incorporación
Alrededor de 16 sujetos de la Empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte participarán en este estudio, los cuales serán seleccionados en su totalidad. A los efectos de ser elegido para participar en el estudio, debe confirmarse la siguiente información:
· Ser empleado de la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte.
· Llevar como mínimo un año laborando en la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte.
Información a ser recabada
Si usted decidiera participar en este estudio, los investigadores aplicarán en una única oportunidad un instrumento de clima organizacional a cada uno de los participantes. Se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones pero en ningún caso se revelará su identidad.
Posibles beneficios
Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del instrumento se hará con el fin de validarlo. La información obtenida de esta investigación podrá beneficiar a la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte debido a que en un futuro se podrá evaluar el clima organizacional propio de la empresa.
Posibles riesgos
Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en investigación sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.
Remuneración por su participación en el estudio
Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Los investigadores se harán cargo del costo del material a utilizar.
Participación voluntaria / Retiro del estudio
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de la investigación.
Declaración de Consentimiento Informado
Fecha: _____
Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que esta realizando la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte a través de la Facultad de Psicología denominada "DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA PSICOMÉTRICA QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL" y autorizo mi participación en esta aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo a la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.
Todas mis preguntas concernientes al estudio me fueron contestadas. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.
Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.
FIRMA
C.C.
CARGO

Anexo 2

Tabla 3. Dimensiones de la escala de Likert

LIKERT	
<i>Los métodos de mando</i>	La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
<i>Las características de las fuerzas motivacionales</i>	Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades
<i>Las características de los procesos de comunicación</i>	La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos
<i>Las características de los procesos de influencia</i>	La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización
<i>Las características de los procesos de toma de decisiones</i>	La pertinencia de las informaciones en que se basan las <u>decisiones</u> así como el reparto de funciones
<i>Las características de los procesos de planificación</i>	La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices
<i>Las características de los procesos de control</i>	El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales
<i>Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento</i>	La <u>planificación</u> así como la formación deseada

Anexo 3

Tabla 4. Dimensiones de la Escala de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer	
<i>Estructura</i>	Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización
<i>Responsabilidad individual</i>	Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón
<i>Remuneración</i>	Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho
<i>Riesgos y toma de decisiones</i>	Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo
<i>Apoyo</i>	Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo
<i>Tolerancia al conflicto</i>	Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones

Anexo 4

Tabla 5. Dimensiones de la Escala de Pritchard y Karasick

Pritchard y Karasick	
<i>Autonomía</i>	Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas
<i>Conflicto y cooperación</i>	Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización
<i>Relaciones sociales</i>	Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización
<i>Estructura</i>	Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea
<i>Remuneración</i>	Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores
<i>Rendimiento</i>	Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante
<i>Motivación</i>	Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados
<i>Estatus</i>	Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias
<i>Flexibilidad e innovación</i>	Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas
<i>Centralización de la toma de decisiones</i>	Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos
<i>Apoyo</i>	Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo

Anexo 5

Tabla 6. Dimensiones de la Escala de Bowers y Taylor

Bowers y Taylor	
<i>Apertura a los cambios tecnológicos</i>	Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados
<i>Recursos Humanos</i>	Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo
<i>Comunicación</i>	Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la <u>organización</u> así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección
<i>Motivación</i>	Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización
<i>Toma de decisiones</i>	Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la <u>organización</u> así como el papel de los empleados en este proceso

Anexo 6

Tabla 7. Dimensiones de la Escala de Brunet

Brunet

<i>Tabla 2</i>	Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión
<i>Autonomía Individual</i>	
<i>Grado de estructura que impone el puesto</i>	Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores
<i>Tipo de recompensa</i>	Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción
<i>Consideración, agradecimiento y apoyo</i>	Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior

Anexo 7

Prueba Psicométrica que Mide el Clima Organizacional

PRUEBA PSICOMÉTRICA QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

			FOTO
NOMBRE		ESTADO CIVIL	
EDAD		GENERO	
ESCOLARIDAD		AREA	
ESTRATO		CORREO ELECTRÓNICO	

CONFORMACIÓN FAMILIAR

--	--	--	--

OBJETIVO

Diseñar y validar un instrumento que evalúe dimensiones del clima organizacional en la empresa Sistemas de Inyección Diesel del Norte Ltda.

POR FAVOR SELECCIONE LA CASILLA QUE CONSIDERE PERTINENTE REFERENTE A CADA UNA DE LAS PREGUNTAS

PLANEACION ESTRATÉGICA

INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Conozco las normas de la empresa (política de seguridad, reglamento, consumo de sustancias)					
Conozco y comprendo la visión y misión de la empresa					
Tengo clara la misión de mi cargo y como desde este le apunto a la misión de la empresa					
Porto adecuadamente mi carnet institucional					
Tengo claridad de los objetivos del área a la cual pertenezco					
Tengo claridad de los objetivos generales de la empresa					
Nuestra visión de negocio nos genera entusiasmo y motivación					

TRABAJO EN EQUIPO

INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Para el cumplimiento de mis tareas encuentro apoyo por parte de mi jefe					
Mi equipo de trabajo se orienta más a metas comunes que individuales					
En la organización se promueve la importancia del trabajo en equipo					
En mi área de trabajo solucionamos los problemas dialogando					
En la empresa me hacen sentir parte del equipo					
Las áreas se conocen entre sí e identifican los objetivos de cada una					
Cuando existen desacuerdos trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					

AUTONOMÍA

INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Mi jefe tiene la confianza en que puedo desarrollar un buen trabajo					
Mi jefe me da libertad para solucionar problemas en mi área cuando es posible					
La empresa me permite tomar decisiones cuando se me presenta una dificultad en el proceso que tengo a cargo					
La empresa me permite generar aportes para la solución de problemas en el área a la cual pertenezco					
La empresa tiene en cuenta las observaciones y opiniones que brindo					
Los problemas que surgen en mi área laboral solo se pueden solucionar de la manera en que mi jefe propone					
Mi jefe presenta soluciones rápidas y certeras a los problemas que se presentan en el área					
Cuando se presenta una dificultad con mi equipo de trabajo la situación se sale de control					

REMUNERACIÓN

INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Me siento bien remunerado comparandolo con las funciones que tengo a cargo					
El salario entre los pares es igual cuando desarrollan la misma función					
Me siento satisfecho con mi remuneración económica					
La empresa me brinda incentivos económicos adicionales por mi buena gestión					
Tengo incentivos económicos por cumplimiento de metas					
Mi salario está estrechamente relacionado con mi nivel de desempeño					

SATISFACCIÓN LABORAL					
INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
El jefe de mi área reconoce la necesidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal					
La compañía genera incentivos para el desarrollo de mi trabajo					
Me gusta mi labor y me siento muy bien desarrollándola					
Me siento parte importante del área en la cual trabajo					
Me siento satisfecho con los objetivos y metas que debo alcanzar en mi área					
Estoy contento con la limpieza, higiene y salubridad de mi lugar de trabajo					
Me encuentro complacido por el entorno físico y el espacio del que dispone mi lugar de trabajo					
Me siento orgulloso de ser parte de la organización					
FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN					
INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Considero que la empresa innova en sus procesos					
La empresa maneja tecnología de punta					
La empresa implementa formas de hacer el trabajo más llevadero					
organización					
Los procesos en la empresa son prácticos					
organización					
La empresa me brinda la opción de proponer o crear un proyecto					
COMUNICACIÓN					
INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
La comunicación con mis jefes es clara y respetuosa					
Cuando mi jefe me da una indicación para realizar una tarea lo hace de forma clara y precisa					
Mi jefe directo me explica claramente las tareas que debo realizar					
La información que recibo de la empresa es a través de rumores					
Recibo oportunamente la información cuando me es asignada una tarea					
Hay buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
Mis ideas son escuchadas o tenidas en cuenta a la hora que se presenta alguna dificultad					
LIDERAZGO					
INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
El jefe de mi área proporciona retroalimentación frecuente sobre el desempeño del grupo de trabajo					
Mi jefe involucra al equipo de trabajo en la toma de decisiones que insidan en nuestra área					
Existe un estilo de dirección característico en la organización					
La organización promueve un estilo de liderazgo para el desarrollo humano					
Mi jefe demuestra interés en sus trabajadores con respecto a sus habilidades y destrezas					
Siempre que tengo la oportunidad he aceptado ser el jefe o coordinador del equipo					
DESARROLLO					
INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Con la empresa experimento beneficios en mi desarrollo personal					
La organización invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores					
En mi área prevalece el trabajo en equipo como elemento para conseguir objetivos generales					
El trabajo que se genera por parte del personal de mi área es eficaz					
La organización se preocupa por tener programas de capacitación alineados al objetivo del negocio					
La organización me ofrece oportunidades para crecer a nivel profesional y personal					
Recibo capacitación útil para realizar mi trabajo					
SENTIDO DE PERTENENCIA					
INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO O DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
En la empresa se respira un ambiente de respeto y confianza que favorece la ejecución de la operación laboral					
Percebo que el clima dentro de la empresa es positivo lo cual favorece a la participación en metas compartidas					
Veó el interés en mi jefe en comprender los problemas que se me presentan en el área y darme solución					
Existe una buena cohesión entre jefe y colaboradores					
Interaccionar en la empresa me hace sentir que formo parte de ella					
Me identifico con los valores institucionales de la empresa					
Sentirme identificado con mis jefes y compañeros aumenta mi compromiso con la empresa					

Anexo 8

Hipervínculo Evaluación Jueces Expertos

<https://poligran->

[my.sharepoint.com/:x:/r/personal/jjruizpe_poligran_edu_co/Documents/TRABAJO%20DE%20G](https://poligran-my.sharepoint.com/:x:/r/personal/jjruizpe_poligran_edu_co/Documents/TRABAJO%20DE%20G)

[RADO/Evaluacion%20jueces%20expertos.xlsx?d=w7d0c8fba7cd74f488d43715ca39a3323&csf=](https://poligran-my.sharepoint.com/:x:/r/personal/jjruizpe_poligran_edu_co/Documents/TRABAJO%20DE%20G)

[1&web=1&e=gIg8qV](https://poligran-my.sharepoint.com/:x:/r/personal/jjruizpe_poligran_edu_co/Documents/TRABAJO%20DE%20G)