



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Análisis Del Clima Organizacional En La Empresa Renting Colombia En La Ciudad De Bogotá

PRESENTA:

ARELYS MARROQUIN REYES, CÓDIGO: 100136800
BAYRON DE JESÚS ORTIZ PADILLA, CÓDIGO: 100128084
EMIRO EFRAÍN MIRAMA CAMPAÑA, CÓDIGO: 100115774
JHONATAN GONGORA CASTRO, CÓDIGO: 100117689
JOSE IBERT CAICEDO RIASCOS, CÓDIGO: 100104871

SUPERVISOR:

SERGIO ROBLES GUEVARA MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO -DICIEMBRE, 2021.

Contenidos

Resumen.....	1
Introducción	2
Descripción del contexto general del tema	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Justificación	4
Marco de referencia	4
Marco conceptual.....	4
Marco teórico	5
Marco Empírico	6
Metodología	8
Tipo y diseño de investigación	8
Participantes	9
Instrumentos de recolección de datos	9
Estrategia del análisis de datos	9
Consideraciones éticas	10
Resultados	13
Discusión.....	25
Conclusiones	26
Limitaciones.....	27
Recomendaciones	28
Referencias.....	29
Anexo 1. Consentimiento informado.....	33
Anexo 2. Instrumento de recolección.	35
Anexo 3. Enlace multimedia.....	38

Tabla 1. Tabulación de resultados primera pregunta	13
Tabla 2 Tabulación de resultados segunda pregunta	13
Tabla 3 Tabulación de resultados tercera pregunta.....	14
Tabla 4 Tabulación de resultados cuarta pregunta.....	14
Tabla 5 Tabulación de resultados quinta pregunta	15
Tabla 6 Tabulación de resultados sexta pregunta	15
Tabla 7 Tabulación de resultados séptima pregunta	16
Tabla 8 Tabulación de resultados novena pregunta	16
Tabla 9. Tabulación de resultados decima pregunta	17
Tabla 10 Tabulación de resultados onceava pregunta	17
Tabla 11 Tabulación de resultados decimo segunda pregunta.....	18
Tabla 12 Tabulación de resultados decimo tercera pregunta	18
Tabla 13 Tabulación de resultados decimo cuarta pregunta	19
Tabla 14. Tabulación de resultados decimo quinta pregunta.....	19
Tabla 15 Tabulación de resultados decimo sexta pregunta	20
Tabla 16 Tabulación de resultados decimo séptima pregunta	20
Tabla 17 Tabulación de resultados decimo octava pregunta	21
Tabla 18 Tabulación de resultados decimo novena pregunta	21
Tabla 19. Tabulación de resultados vigésima pregunta	22
Tabla 20 Tabulación de resultados vigésima primera pregunta.....	22
Tabla 21 Tabulación de resultados vigésima segunda pregunta.....	23
Tabla 22 Tabulación de resultados vigésima tercera pregunta	23
Tabla 23 Tabulación de resultados vigésima cuarta pregunta	24
Tabla 24 Tabulación de resultados vigésima quinta pregunta	24

Resumen

El clima organizacional basado en las percepciones de los colaboradores que influyen sobre todos los procesos que competen la organización, se hace necesario realizar un proyecto para abordar las dimensiones que lo contemplan. El proyecto como objetivo general estipula, analizar el clima organizacional en la empresa Renting Colombia, sede Bogotá. El método utilizado fue cuantitativo, donde se estableció una muestra de 30 empleados por medio de muestreo no probabilístico. Dentro de los principales hallazgos se encontró que los aspectos de motivación, crecimiento, comunicación entre el personal y toma de decisiones centralizada son los aspectos más desfavorables del clima organizacional, la oportunidad de ascenso mediante el buen desempeño laboral, los colaboradores están relativamente en desacuerdo con un porcentaje del 33,3, por su parte el 30% afirma estar “totalmente en desacuerdo”, el 23,3% “relativamente de acuerdo” y el 13,3% “totalmente de acuerdo”. A modo de conclusión, hay 4 componentes del clima organizacional y acciones contraproducentes que es caracterizado por ser autoritarismo paternalista, las decisiones se concentran en los jefes, sin embargo, se tiene en cuenta en menor medida a los colaboradores, existe cierto nivel de confianza que influyen sobre los aspectos motivadores.

Palabras clave: Clima organizacional, trabajadores, dimensiones del clima organizacional, percepciones.

Introducción

Los procesos organizacionales son un elemento importante que permite el desarrollo adecuado de la productividad y el cumplimiento de los objetivos de cada empresa; uno de los procesos que se deben tener en cuenta en este proceso hace referencia al clima organizacional, este permite el desarrollo de relaciones interpersonales adecuadas, denotando las capacidades y habilidades que la personas tiene para realizar sus labores y desempeñarse dentro del entorno laboral.

De esa forma, es adecuado que dentro de cada empresa se aborden ese tipo de procesos, aportando de forma positiva en el reconocimiento de cada aspecto y la forma en que la persona se comporta o actúa frente a los demás.

Descripción del contexto general del tema

La organización es un entorno complejo conformado por diversos actores que interactúan de manera constante, las dinámicas sociales que ocurren diariamente al interior de las empresas producen los ambientes y climas laborales, el clima organizacional se entiende como las percepciones y el cumplimiento de expectativas de los colaboradores en el trabajo, éstas surgen a partir de las relaciones interpersonales que constituyen el comportamiento organizacional debido a que se interviene las actitudes y conductas que contribuyen a la productividad y a alcanzar consigo los propósitos de la empresa (Chirinos, Meriño, & Martínez, 2018).

Seguidamente, la percepción del clima organizacional también tiene la función de establecer la satisfacción laboral y la motivación con la intención de fidelizar el cliente interno y conservar el talento humano. Generalmente, el clima organizacional se ve afectado por condiciones relacionadas al trabajo, como la remuneración económica, poca oportunidad para crecer profesionalmente, deficientes programas de bienestar e incentivos, falta de capacitación a nivel laboral y profesional, dificultad para el trabajo en equipo, entre otros (Charry, 2018).

En Colombia, el modelo de negocio de servicio de alquiler de carros o renting es un mercado que está en crecimiento y constante expansión, el gremio de alquiler de vehículos informa que se cuentan con un portafolio de más de 40.000 tipos de carros, diversificando los segmentos desde livianos hasta pesados (ASORENTING, 2020).

Renting Colombia, es el líder comercial en el país, es un servicio de alquiler de vehículos del grupo Bancolombia que cuenta con una flota de más de 25.000 vehículos al servicio de sus usuarios, el cual cuenta con “un conjunto de prácticas de transparencia, ética, gobierno corporativo, control interno y riesgos que permiten garantizar que, como parte del Grupo, tengamos un modelo de Gobierno Corporativo sólido y sostenible que genere confianza para todos nuestros grupos de interés” (Renting-Colombia, 2021, pág. 2).

Siendo un grupo significativo de negocio, es necesario estudiar el clima organizacional, debido a que el entorno laboral de los trabajadores colombianos es negativo, el 80% de los trabajadores no se encuentran a gusto con su trabajo, para Plurum (2019) esto es ocasionado por factores de riesgo asociado al estrés, alta rotación del personal e incertidumbre por la continuidad del empleado en la organización, las condiciones físicas, ambientales y emocionales del trabajo y la percepción de bienestar recibida, impactando en un 57%.

Por lo anterior, El clima organizacional es una estructura caracterizada por la multidimensionalidad, y representa los atributos de una organización, los cuales son descritos por la percepción y experiencia compartida de sus empleados, que se generan a partir de interacciones personales. Esta estructura se refiere a un conjunto de características duraderas y medibles de una organización.

Planteamiento del problema

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto es preciso profundizar sobre el clima organizacional en una empresa como Renting Colombia, debido a que es una empresa con una proyección comercial creciente y dinámica lo que se hace pertinente una gestión del recurso humano adecuada con el fin de generar acciones encaminadas al clima organizacional. Por consiguiente, entendiéndose el clima organizacional lo constituye los valores de la empresa a través de sus empleados, las respuestas conductuales y emocionales de los colaboradores están constituidas por las percepciones. Asimismo, este componente de la empresa contribuye a la imagen corporativa de la empresa y que tan atractiva se hace esta para ser un lugar de trabajo atractivo y competitivo, siendo eficientes y productivos.

Pregunta de investigación

¿Cuáles acciones influyen sobre el clima organizacional en la empresa Renting Colombia?

Objetivo general

Analizar el clima organizacional en la empresa Renting Colombia, sede Bogotá.

Objetivos específicos

Identificar los componentes del clima organizacional en la empresa Renting Colombia

Describir las acciones que están siendo contraproducente en el clima organizacional

Justificación

En el presente proyecto acerca del estudio del clima organizacional en la empresa Renting Colombia, desea analizar el clima organizacional de un modelo de negocio en expansión, puesto que en el afán de crecer económica y comercialmente se descuida el componente humano de la organización. Por ello, la intención de la investigación será velar por la calidad de vida y las percepciones del entorno laboral en una empresa en crecimiento rápido. Asimismo, se espera que brinde estrategias de mejora, competitividad y bienestar al capital humano, beneficiando directamente a la organización. Sin dejar de lado que se aborda una problemática creciente en el contexto colombiano, debido a que el país evidencia índices preocupantes de satisfacción y entorno laboral saturado.

De igual forma, ayuda a diversificar la gestión del recurso humano enfocándose en el manejo de las emociones y trabajo en equipo. A lo que refiere el valor teórico, la investigación contribuye a desarrollar líneas de investigación no solo organizacionales, sino económicas de la administración del recurso humano y el clima laboral en el sector de servicios de alquileres de vehículos.

Capítulo 2**Marco de referencia****Marco conceptual**

Para entender con mayor precisión el propósito del proyecto es pertinente definir las principales variables de estudios.

Clima organizacional: el cual es entendido como las percepciones del personal en el contexto laboral y el cual tiene la capacidad de influir sobre las conductas en el trabajo y la relación con el desempeño, las actitudes y el desarrollo de las organizaciones (Bárceñas, Pastás, & Pantoja, 2021). Por su parte, Neri (2021) sustenta que el clima organizacional se entiende como un fenómeno que se da a partir de la información social de las empresas que se construye a partir de las prácticas y políticas al interior de ellas.

Dimensiones del clima organizacional: a lo que refiere el clima organizacional está conformado por una serie de variables o dimensiones como lo son: “Comunicación, Integración y Satisfacción; Desarrollo profesional y beneficios; Ergonomía; Condiciones de trabajo y Proceso de decisión” (Torahiko, Nunes, Ferrari, & Marin, 2019, pág. 4). Los autores manifiestan que este conjunto de elementos es expresado en la capacidad de distribución de recursos que se designan a los empleados a niveles operativos y sociales, es decir, en el aspecto de condiciones de trabajo, la facilidad de que los colaboradores reciban apoyo de su supervisor para realizar las tareas y al mismo tiempo que logren recibir reconocimiento por sus aportes al interior de las empresas.

De forma similar, Pedraza (2018) contempla entre las dimensiones del clima organizacional “el liderazgo, la responsabilidad, la claridad, la apertura, la motivación, las recompensas, la supervisión y la interacción social” (pág. 93). Estas características de la organización están estrechamente relacionadas con los componentes que son comúnmente asociados a la satisfacción laboral y que van relacionadas a que los empleados respondan de manera efectiva a las dinámicas y desafíos de la organización.

Renting, se conoce como modelo de negocio donde una persona alquila un automóvil para su uso particular y paga una mensualidad por dicho uso, accediendo a través de una figura legal como un contrato de arrendamiento, con los beneficios de tener disponibilidad, control y autonomía sobre su uso (Renting-Colombia, 2019)

Marco teórico

El clima organizacional no es una temática nueva en las organizaciones, por ello eruditos de las ciencias económicas y sociales como Likert ha desarrollado una teoría que intente entender lo que ella comprende y sus implicaciones en el ámbito organizacional. El clima organizacional se centra en el comportamiento de los empleados, por ello intenta

entender como sus conductas impactan en la administración y condiciones ambientales, pues son estas quienes determinan las percepciones de los empleados sobre la organización y es que las percepciones conducen las reacciones de los individuos ante los eventos diarios de las empresas, en pocas palabras el actuar de los trabajadores está condicionado por el clima empresarial (Bravo, González, & Duque, 2018).

Seguidamente, Likert propone en su teoría que los trabajadores son el eje central en el desarrollo del clima organizacional este está influenciado por las variables asociadas a las causas, intermedias y finales que inciden tanto positiva como negativamente en el lugar de trabajo (Salguero & García, 2017).

Ahondando sobre las variables, el autor explica que las variables causales se refieren a todo lo que concierne la organización, como las decisiones, habilidades, capacidades, como se estructura, normas y políticas. Mientras que las intermedias, son los procedimientos y aspectos del clima organizacional como la motivación. Y, por último, las finales, son aquellas que conciernen a los resultados y rendimientos, tanto financieros como humanos (Bernal, Pedraza, & Sánchez, 2017).

Marco Empírico

La investigación “Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A qualitative study” un estudio presentado por Jon et al., (2017) un estudio cualitativo, en el cual se realizaron 38 entrevistas a el cuerpo policial de 11 distritos Noruegos permitió establecer entre sus hallazgos más significativos que el clima organizacional está conformado por las relaciones humanas y las metas que tracen en las instituciones debido a que estos aspectos impactan sobre el desempeño y el capital humano, dado que el clima organizacional se basa en el apoyo, la cooperación y coordinación de recursos que dispongan para el personal y la realización de sus actividades.

Mientras tanto, Auzoult & Gangloff (2018) en “The mediating role of integration of safety by activity versus operator between organizational culture and safety climate” cuyo objetivo se centra en “analizar el impacto de la cultura organizacional e introducir una nueva variable, la integración de la seguridad, que se relaciona con las modalidades para la implementación y adopción de la seguridad en el proceso de trabajo, ya sea a

través de la actividad o por parte del operador” (Auzoult & Gangloff, 2018, pág. 433). Presenta entre sus resultados que el clima organizacional está constituido por la seguridad y la integración de la misma en el entorno laboral. De igual importancia, ha de contemplar los valores organizacionales y la cultura para consolidar el clima organizacional, puesto que esta se centra en el bienestar y desarrollo del personal.

Seguidamente, Emami et al., (2018) en la investigación “Relationship between organizational ethical climate and counterproductive work behaviors with the moderating role of personality characteristics” Los resultados muestran que los rasgos de personalidad (conciencioso, flexible, amable y extrovertido) del ambiente ético se correlacionan significativamente positivamente con el ambiente laboral, y los comportamientos laborales contraproducentes se relacionan negativamente con los rasgos de personalidad (conciencioso, flexible, amable, extrovertido) y una correlación negativa significativa tienen una correlación positiva con el clima organizacional.

Aunado a lo anterior, Brito et al., (2020) desarrollan la investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio” un estudio descriptivo y correlacional en 90 colaboradores, destacan que los aspectos como estímulo y orientación son significativamente favorables para el clima organizacional. Además, que desarrollar estrategias que beneficien las buenas relaciones entre el personal, no obstante, estas deben de ir acompañados con mejorar la toma de decisiones, la motivación y el desempeño.

Por su parte, Lipińska-Grobelny (2021) en “Organizational climate and counterproductive work behaviors – the moderating role of gender” aplicó metodología cuantitativa, el cual contó con 230 participantes, utilizando los cuestionarios de Clima Organizacional de Kolb, la Lista de Verificación de Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo de Spector et al. Dentro de los resultados presentados se distingue que existe un conjunto de prácticas y conductas laborales que desmejoran el clima laboral, además que permiten que otro tipo de conductas se manifiesten en el entorno laboral y que perjudiquen negativamente a los colaboradores como el abuso, sabotaje, robo y retraimiento. No obstante, cuando la organización tiene control sobre las conductas

laborales contraproducentes las dimensiones del clima organizacional se fortalecen, generando buena interacción entre los compañeros de trabajo y el lugar de trabajo.

Por otra parte, Barría et al., (2021) realizaron una investigación nombrada “Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale” la cual se conformó por 1.442 trabajadores en el cual se establece entre sus resultados más significativos que el clima organizacional está compuesto por las dimensiones de confianza organizacional; Tensión laboral; Apoyo social; Recompensa; Satisfacción laboral las cuales deben ser gestionados por las políticas y dirección organizativa para tener efectos positivos en los empleados y en la organización en general, puesto que las dimensiones se dan de manera orgánica dentro de las empresas y las interacciones que se dan entre compañeros de trabajos.

Dodero & Troilo (2021) en la investigación titulada “Conciliación vida laboral y familiar: impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos” una investigación mixta realizada a 50 empleados presenta entre sus principales hallazgos que el clima laboral esta influenciado por aspectos que conciernen la conciliación laboral y familia y los beneficios que son percibidos por el personal que contribuyan al bienestar, motivación y satisfacción laboral, entro los que se distinguen beneficios asociados a las estrategias de días libres en fechas especiales, facilidad para el teletrabajo y políticas flexible de vacaciones. Sin embargo, los participantes señalan que cuando se conceden beneficios, la empresa no se encarga de balancear la carga laboral entre los empleados, lo que genera agotamiento y dificultad para compensar al personal que estuvo a cargo del trabajo extra presentado.

Capítulo 3

Metodología

Tipo y diseño de investigación

El presente proyecto tiene como metodología de tipo de investigación cuantitativa, esta es un proceso sistémico, secuencial y ordenado en el cual se obtienen datos numéricos de sujetos de estudio de interés que dan respuesta al planteamiento del problema (Monje, 2017). Mientras que, el diseño de investigación es descriptiva, este

alcance metodológico permite como su nombre lo indica describir las características de determinado fenómeno. (Ramos, 2020).

Participantes

A los que refiere a la muestra de la investigación será de tipo no probabilístico, la muestra se delimitará a través de participantes voluntarios, se plantea de esta forma debido a las limitaciones de proximidad, dado que se estableció la sede para determinar los participantes, estos participantes se caracterizarán por acceder de manera deliberada en la investigación, este tipo de muestra es de fácil acceso debido a que se incluyen aquellas personas que se encuentren disponibles en un tiempo determinado (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

La muestra se conforma por 30 personas, hombres y mujeres entre los 25 y 48 años, con un nivel de escolaridad entre profesionales y técnicos, que cuenten con más de dos años de experiencia en su campo y que se encuentren laborando en la empresa por más de 6 meses y que se encuentren afiliados directamente a la empresa por contrato laboral y no por prestación de servicios o bolsa de empleo.

Instrumentos de recolección de datos

Se utiliza el cuestionario de clima organizacional de Litwin & Stringer en 1968, está constituido por 50 ítems desarrollados en 9 dimensiones, que abarcan los componentes de estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad. Sin embargo, fue pertinente adoptarla a solo 25 ítems. La prueba tiene como opción de respuesta una escala tipo Likert que comprende las respuestas de totalmente de acuerdo, relativamente de acuerdo, relativamente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (Véase anexo 2.).

Estrategia del análisis de datos

Como estrategia de análisis de datos se utilizará para la organización y tabulación de los resultados, la hoja de cálculo de Excel que permite crear tanto tablas de información como gráficas que serán necesarias en la presentación y análisis de los resultados.

Consideraciones éticas

Acorde a lo estipulado por la ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 del 2003, se utiliza y aplica el formato de consentimiento informado (Véase anexo 1.). Además, se tiene en cuenta, las disposiciones generales como los principios para el ejercicio, como la responsabilidad, competencia, confidencialidad, bienestar.

De igual importancia, ha de tenerse en cuenta y de obligatorio cumplimiento lo estipulado en la Resolución 8430 del 2003 en los artículos 5 y 6 de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, el inciso e, contempla el consentimiento informado de manera escrita por el participante o en caso de menores de edad, por su representante legal. Así como, la protección de la privacidad de los datos suministrados y su autorización.

Asimismo, se establece que los riesgos de la investigación están clasificados en el inciso a, investigación sin riesgo dado que no se realiza modificaciones de carácter biológico, ni fisiológica.

Capítulo 4

Resultados

Tabla 1.

Tabulación de resultados primera pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“1. En esta empresa los trabajadores están bien definidos y organizados”	1	3,3	7	23,3	13	43,3	9	30

Fuente: elaboración propia.

Acorde a lo anteriormente expuesto, en la tabla 1. Se presenta dentro del análisis de resultados y como se evidencia en la figura 1, el cual contiene los datos de la primera pregunta del cuestionario, los empleados de Renting en la sede Bogotá, manifiestan que existe una inclinación en estar relativamente en desacuerdo, 13 de 30 personas, el 43,3%, manifiestan que no perciben una buena planificación y organización de los puestos de trabajo en la empresa, mientras que 9 de ellos, el 30%, están totalmente en desacuerdo. Sin embargo, 7 trabajadores, el 23,3% se inclinan que está relativamente de acuerdo y solo 1 persona, que representa el 3,3% está totalmente de acuerdo en que hay una definición clara de la organización y planificación.

Tabla 2

Tabulación de resultados segunda pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“2. En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones”	5	16,7	8	26,7	12	40	5	16,7

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, lo que refiere a la toma de decisiones, expuesto en la tabla 2, gráfica 2, 12 encuestados, es decir el 40% de ellos están relativamente en desacuerdo de que no siempre está definido quien ha de tomar las decisiones, el 16,7% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que, el 26,7% y 16,7% está relativamente de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Tabla 3

Tabulación de resultados tercera pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“3. Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en cuanto recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.”	3	10	7	23,3	14	46,7	6	20

Fuente: elaboración propia.

Seguidamente, la tercera pregunta hace referencia en la preocupación que la empresa tiene con sus empleados para que estén bien informados y capacitados de lo que se desea hacer, en tareas, funciones, responsabilidades y autoridades, lo que el 46,7% estuvo relativamente en desacuerdo, de que esto se presente en la organización, mientras que el 20% estuvo totalmente en desacuerdo, el 23,3% relativamente de acuerdo y solo el 10% totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Tabulación de resultados cuarta pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“4. En esta empresa no es necesario pedir	6	20	8	26,7	11	36,7	5	16,7

permiso para hacer cada cosa”

Fuente: elaboración propia

De la misma forma, a lo que compete la solicitud de permiso para hacer cualquier tipo de actividad que concierne las actividades laborales, los empleados registran que el 36,7% está en relativamente en desacuerdo, y el 16,7% totalmente en desacuerdo, lo que representaría que un poco más de la mitad de los empleados tienen cierta independencia, debido a que el 26,7% y el 20% estuvo relativamente de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con esta afirmación.

Tabla 5

Tabulación de resultados quinta pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existan demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir”	5	16,7	5	16,7	13	43,3	7	23,3

Fuente: elaboración propia.

De otra manera, a lo que alude la pregunta 5 de la no tenencia en cuenta de las nuevas ideas debido a la normas y políticas de la organización el 43,3% de los encuestados están relativamente en desacuerdo, mientras que el 23,3% totalmente en desacuerdo, mientras que un 16,7% están totalmente de acuerdo y relativamente de acuerdo, lo que evidencia que si se tiene en cuenta las ideas propuestas por los colaboradores. Por otra parte, manifiestan con opiniones divididas que trabajan de manera desorganizada y sin planificación en 26,7% totalmente de acuerdo, 13,3% relativamente de acuerdo, 26,7% relativamente en desacuerdo, y el 23,3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

Tabulación de resultados sexta pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“6. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación”	8	26,7	4	13,3	11	36,7	7	23,3

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7

Tabulación de resultados séptima pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“7. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe”	7	23,3	8	26,7	10	33,3	5	16,7

Fuente: elaboración propia

En el ítem 7 corresponde al momento de desempeñar las actividades, no es claro quién es el jefe, el 33,3% está relativamente en desacuerdo con la afirmación, el 16,7% está totalmente en desacuerdo, mientras que el 26,7% está relativamente de acuerdo y el 23,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Tabulación de resultados novena pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“9. En esta empresa hay poca confianza en la	7	23,3	7	23,3	12	40	4	13,3

responsabilidad individual
respecto al trabajo”

Fuente: elaboración propia

Lo anterior, puede estar relacionado con lo que concierne la pregunta 9, de la confianza que brinda la empresa en la responsabilidad del trabajo de los empleados, el 40% está relativamente en desacuerdo, el 13,3% totalmente en desacuerdo, y el 23,3% para las respuestas de relativamente de acuerdo y totalmente de acuerdo, para cada una de ellas.

Tabla 9.

Tabulación de resultados decima pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“10. Quienes dirigen esta empresa prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.”	4	13,3	8	26,7	9	30	9	30

Fuente: elaboración propia.

Aunado a lo anterior, la pregunta 10, donde la empresa reconoce que, si se están haciendo bien las cosas, prefieren que sean autónomos y no consultarlos con los jefes, el 30% está relativamente en desacuerdo y 30% totalmente en desacuerdo, también, el 26,7% está relativamente de acuerdo y el 13,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 10

Tabulación de resultados onceava pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%

“11. En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico”	2	6,7	4	13,3	14	46,7	10	33,3
--	---	-----	---	------	----	------	----	------

Fuente: elaboración propia.

Seguidamente, el interrogante 11, donde se afirma que los jefes solo dan las indicaciones generales de lo que hay que hacer y el resto de la responsabilidad recae en los empleados, el 46,7% está relativamente en desacuerdo, el 33,3% está totalmente en desacuerdo, el 13,3% está relativamente de acuerdo y el 6,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 11

Tabulación de resultados decimo segunda pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“8. Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales”	4	13,3	7	23,3	12	40	5	16,7

Fuente: elaboración propia.

En la pregunta 8, sobre, si el personal es el más apropiado para hacer el trabajo, el 40% está relativamente en desacuerdo, el 16,7% está totalmente en desacuerdo, el 23,3% relativamente de acuerdo y el 13,3% totalmente de acuerdo. De la misma manera, para realizar un buen trabajo se requiere de audacia, iniciativa y responsabilidad el 33,3% está totalmente en desacuerdo, el 30% relativamente en desacuerdo, el 30% relativamente de acuerdo y el 6,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 12

Tabulación de resultados decimo tercera pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“13. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes.”	6	20	6	20	14	46,7	4	13,3

Fuente: elaboración propia.

Para las preguntas de la 13 a la 18, concierne la resolución de problemas, el ítem 13 afirma que se deben resolver por si solos y no acudir a los superiores, el 46,7% manifestó estar relativamente en desacuerdo, el 13,3% estuvieron totalmente en desacuerdo, mientras tanto, el 20% estuvieron relativamente de acuerdo y el otro 20% restante totalmente de acuerdo.

Tabla 13*Tabulación de resultados decimo cuarta pregunta*

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“14. Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas”	9	30	8	26,7	10	33,3	3	10

Fuente: elaboración propia.

En la pregunta 14, sobre comúnmente los errores se sobrepasan con una disculpa, los empleados afirman que el 33,3% está relativamente en desacuerdo, el 10% totalmente en desacuerdo, el 30% totalmente de acuerdo, el 26,7% relativamente de acuerdo.

Tabla 14.*Tabulación de resultados decimo quinta pregunta*

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.”	3	10	6	20	12	40	9	30

Fuente: elaboración propia.

De la misma forma, a lo que refiere a no asumir a las responsabilidades por parte de los colaboradores, en la pregunta 15 el 40% estuvo relativamente en desacuerdo, el 30% totalmente en desacuerdo, el 20% relativamente de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.

Tabla 15

Tabulación de resultados decimo sexta pregunta

Preguntas	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“16. En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.”	4	13,3	7	23,3	10	33,3	9	30

Fuente: elaboración propia.

De igual importancia, lo que refiere a la oportunidad de ascenso mediante el buen desempeño laboral el interrogante 16, los colaboradores están relativamente en desacuerdo con un porcentaje del 33,3, por su parte el 30% afirma estar totalmente en desacuerdo, el 23,3% relativamente de acuerdo y el 13,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 16

Tabulación de resultados decimo séptima pregunta

Preguntas	Respuestas
-----------	------------

	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“17. En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho”	1	3,3	5	16,7	14	46,7	10	33,3

Fuente: elaboración propia.

Mientras que la afirmación de la pregunta 17 donde hay una mayor preocupación por el buen trabajo que por el deficiente, el 46,7% está relativamente en desacuerdo, el 33,3% totalmente en desacuerdo, el 16,7% relativamente de acuerdo y el 3,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 17

Tabulación de resultados decimo octava pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“18. En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.”	2	6,7	8	26,7	11	36,7	9	30

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, mayor reconocimiento que tienen los colaboradores por un buen desempeño realizado, el 36,7% relativamente en desacuerdo, el 30% totalmente en desacuerdo, 26,7% relativamente de acuerdo y el 6,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 18

Tabulación de resultados decimo novena pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%

	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“19. En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.”	6	20	9	30	12	40	3	10

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la actitud, la pregunta 19 cuestiona si hay una mayor tendencia hacer más negativos que positivos, el 40% respondió que está relativamente en desacuerdo, el 10% totalmente en desacuerdo, el 30% relativamente de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.

Tabla 19.

Tabulación de resultados vigésima pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“20. En esta empresa no hay recompensa al reconocimiento por el trabajo bien hecho.”	5	16,7	12	40	5	16,7	8	26,7

Fuente: elaboración propia.

A lo que refiere a la percepción de recompensa por el buen trabajo, contemplada en la pregunta 20, el 40% está relativamente de acuerdo de que es remunerado, el 16,7% totalmente de acuerdo, el otra 16,7% está relativamente en desacuerdo y el 26,7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

Tabulación de resultados vigésima primera pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%

“21. Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.”	2	6,7	5	16,7	14	46,7	9	30

Fuente: elaboración propia.

Para la pregunta 21, si el ambiente de amistad predomina entre los compañeros, el 46,7% está relativamente en desacuerdo, el 30% totalmente en desacuerdo, el 16,7% relativamente de acuerdo, el 6,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 21

Tabulación de resultados vigésima segunda pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“22. En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.”	3	10	9	30	14	46,7	4	13,3

Fuente: elaboración propia.

De la misma forma, si prevalece la indiferencia entre los compañeros de trabajo en la pregunta 22, el 46,7% es relativamente en desacuerdo, el 13,3% totalmente en desacuerdo, el 30% totalmente de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.

Tabla 22

Tabulación de resultados vigésima tercera pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“23. En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.”	1	3,3	8	26,7	14	46,7	7	23,3

Fuente: elaboración propia.

Seguidamente, la pregunta 23, conciernen en las relaciones entre el personal y la administración sean buenas, el 46,7% estuvo en relativamente en desacuerdo, el 23,3% totalmente en desacuerdo, el 26,7% relativamente de acuerdo y el 3,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 23

Tabulación de resultados vigésima cuarta pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“24. La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.”	2	6,7	8	26,7	12	40	8	26,7

Fuente: elaboración propia.

En cuanto, a la pregunta 24, a si la administración muestra interés sobre el recurso humano en general el 40% está relativamente en desacuerdo, el 26,7% totalmente en desacuerdo, el 26,7% relativamente de acuerdo y el 6,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 24

Tabulación de resultados vigésima quinta pregunta

Pregunta	Respuestas							
	“Totalmente de acuerdo”		“Relativamente de acuerdo”		“Relativamente en desacuerdo”		“Totalmente en desacuerdo”	
	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%	Nominal	%
“25. En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.”	3	10	12	40	10	33,3	5	16,7

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, si los jefes son comprensivos al momento de que se incurren en errores y equivocaciones, en la pregunta 25, el 40% relativamente de acuerdo, el 10% totalmente de acuerdo, 33,3% relativamente en desacuerdo y el 16,7% totalmente en desacuerdo.

Discusión

Acorde a lo presentado en los resultados de la presente investigación es posible afirmar que se establecen concordancias con lo expuesto por (Bárcenas, Pastás, & Pantoja, 2021); Neri (2021) que el clima organizacional se constituye principalmente de las experiencias que los colaboradores experimentan en el contexto laboral y que se forman por las prácticas, normas y políticas de la organización, sin dejar de lado de aquellos aspectos subjetivos que perciben de los compañeros de trabajo, supervisores y elementos motivadores.

Entre otros aspectos a mencionar que concuerdan en el marco referencial del estudio es lo afirmado por (Bravo, González, & Duque, 2018) donde el pilar principal del clima organizacional si es el comportamiento de los colaboradores dado su influencia en la administración y ambiente laboral, es evidente que los empleados de la empresa Renting, están inconformes con ciertas conductas que se promueven por los jefes inmediatos, lo que influye negativamente en las relaciones que se establecen entre la parte administrativa, el recurso humano y los compañeros, desmejorando las condiciones ambientales. Puesto que, aunque mencionan que hay un buen desempeño de los empleados, la administración en general tiende a ser de estilo centralizada, donde la toma de decisiones se concentra en la persona a cargo, lo que no permite potenciar la creatividad, resolución de problemas y liderazgo, condicionando el clima empresarial (Salguero & García, 2017).

Los aspectos anteriormente mencionados pueden denominarse variables causales propuestas por (Bernal, Pedraza, & Sánchez, 2017), estas variables se establecen entorno a las condiciones y parámetros de la organización, el poder decisión, el desarrollo de habilidad y la forma como se constituye a nivel estratégico y prospectivo, debido a que, los empleados manifiestan que existe cierta dificultad para crecer en el lugar de trabajo, acorde a lo expuesto por (Torahiko, Nunes, Ferrari, & Marin, 2019), los empleados deben recibir apoyo de sus supervisores que ha de facilitar las oportunidades de crecimiento.

Sin embargo, en parte esto ocurre, por faltas de políticas de crecimiento, un mal manejo de captación y selección del personal, porque según lo hallado, al personal no se le da la oportunidad de realizar otros tipos de tareas, y es que es común ver que el capital humano que están en los puestos de trabajo están sobrecalificadas o caso contrario no cuentan con ciertas competencias que requiere el cargo, desmejorando las formas de respuestas para la planificación, organización de actividades y propuestas para las acciones emergentes, dando una percepción de desorden.

Otro aspecto, que dificulta la promoción interna es que muy pocas veces se tienen en cuenta las nuevas ideas que pueden contribuir a mejorar las debilidades de la empresa, Pedraza (2018); Jon et al., (2017), sostienen que el clima organizacional es constituido tanto por las relaciones humanas como las metas, trabajando en conjunto y mejorando aspectos como la cooperación y la coordinación de los recursos.

Asimismo, se hace evidente que la falta de inversión en el recurso humano, programas de incentivos, acceso a beneficios, políticas y dirección encaminadas al apoyo del personal, afecta negativamente al clima organizacional, Barría et al., (2021) afirman, que lo anterior son componentes necesarios de la gestión organizativa que dispone el clima organizacional, y que han de presentar de manera orgánica dentro de las empresas.

Por el contrario, no hay suficiente información que permitan concordar con Lipińska-Grobely (2021) sobre los comportamientos contraproducentes en el trabajo, los cuales hacen alusión específicamente al sabotaje y conductas poco éticas. En esta investigación no se hace mención de ese tipo de experiencias al interior de la empresa y se refiere a la forma de relacionarse entre el personal y lo que caracteriza las interacciones entre colaboradores.

De forma paralela, a lo que refiere inseguridad en la integridad y bienestar de la persona de Auzoult & Gangloff (2018), no se establecen relaciones en la empresa de estudio y que conciernen al clima organizacional.

Conclusiones

A modo de conclusión, es pertinente responder a los objetivos propuestos de la investigación donde se logró identificar que los componentes del clima organizacional en la empresa de Renting Colombia están constituidos por 4 aspectos, el componente

operativo, donde se evalúa y se tienen en cuenta la planificación, organización de las actividades laborales, toma de decisiones, elementos y estrategias correctivas y de retroalimentación. El segundo componente es el estratégico que refiere a la inclusión de nuevas ideas para mejorar el trabajo, desempeño de los colaboradores, administración del recurso humano. El tercero, la capacidad de cambio, encaminado al desarrollo del personal y oportunidad de ascenso y finalmente, la cooperación, que son las comunicaciones entre el personal, las relaciones y el desarrollo de las mismas. Si bien, estos 4 componentes se encuentran en la organización es posible afirmar que se está dando una gestión escasa del recurso que se tiene, y es posible que se esté generando por falta de información para administrar las posibles fortalezas de la empresa, así como una mayor rigurosidad de la planeación y ejecución de las actividades, que al a ver una sobre información podría estar generando confusión entre colaboradores.

Lo anterior, conlleva al segundo objetivo donde las acciones que está siendo contraproducentes en el clima organizacional están encaminadas a la sobre centralización de la toma de decisiones, falta de autonomía sobre lo que se está realizando, exceso de procesos administrativos que restringen la creatividad y desarrollo de competencias integrales y holísticas, falta de divulgación del organigrama y la forma como está establecido, relaciones interpersonales difíciles entre los compañeros de trabajo y superiores ocasionados mayormente por una falta de comunicación, pocas oportunidades de crecimiento al interior de la empresa y falta de motivación del personal, que generan actitudes difíciles entre compañeros.

Finalmente, es posible analizar que el clima organizacional en la empresa Renting Colombia, sede Bogotá se caracteriza por ser autoritarismo paternalista, donde la toma de decisiones se concentra en los jefes, sin embargo, se tiene en cuenta en menor medida a los colaboradores, existe cierto nivel de confianza que influyen sobre los aspectos motivadores del personal, con la oportunidad de satisfacer las necesidades sociales del personal.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones presentadas en la investigación se encuentra el instrumento, si bien era un cuestionario estandarizado, era muy extenso para el tiempo y

recursos disponibles, lo que fue necesario reducirlo para poder aplicarlo. Asimismo, se presentaron limitaciones en la conformación de la muestra, porque, aunque era conveniente utilizar un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple para tener una muestra representativa, por razones de bioseguridad fue prudente escoger participantes que se encontraban disponibles al momento de realizar el cuestionario para garantizar el bienestar del participante y reducir el riesgo sanitario, además que el acceso fue limitado solo para un grupo determinado de empleados.

Recomendaciones

Acorde a lo expuesto anteriormente, se sugiere que la empresa replantee acciones y estrategias para el bienestar de los empleados, con acciones que vayan encaminadas a la motivación y mejora de las relaciones interpersonales a través de la comunicación.

Referencias

- ASORENTING. (19 de Junio de 2020). *Para las empresas, el renting es un salvavidas*.
Obtenido de https://irp-cdn.multiscreensite.com/c480f174/files/uploaded/LR_CONECT%20JUNIO%2019%20DE%202020_ok.pdf
- Auzoult, L., & Gangloff, B. (2018). The mediating role of integration of safety by activity versus operator between organizational culture and safety climate. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 25(4), 433-438. doi:<https://doi.org/10.1080/17457300.2018.1456471>
- Bárceñas, D., Pastás, E., & Pantoja, M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(1), 217-229. Obtenido de <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=8aad422c-64cc-4ede-8e47-5161d91a3cb7%40redis>
- Barría, J., Postigo, A., Pérez, R., Cuesta, M., & García, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *annals of psychology*, 37(1), 168-177. Obtenido de <https://web-s-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7b8713bb-90de-439b-a356-39ddfcee692c%40redis>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2017). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bravo, Á., González, G., & Duque, J. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12-31. doi:<https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*,

- 31(1), 141-148. Obtenido de <https://web-s-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=762285bf-0c2e-45c5-9662-78e7e67e4d00%40redis>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Dodero, C., & Troilo, F. (2021). Conciliación vida laboral y familiar: impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos. *Documentos de Trabajo*, 785, 1-47. Obtenido de <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=c828aace-0a4c-49b7-b1d4-322cdfc60761%40redis>
- Emami, F., Ahmad Mirjafari, S., & Fazel, A. (2018). Relationship between organizational ethical climate and counterproductive work behaviors with the moderating role of personality characteristics. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(3), 355-359. Obtenido de <https://web-s-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d3aa2928-dc5a-4b40-add8-ebda04835b14%40redis>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGrawHill.
- Lipińska-Grobelny, A. (2021). Organizational climate and counterproductive work behaviors - the moderating role of gender. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 34(4), 513-525. doi:<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01623>
- Lone, J., Garnås, A., Myklebust, T., Bjørklund, R., Hoff, T., & Bjørkli, C. (2017). Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A

- qualitative study. *Journal of Investigative Psychology & Offender Profiling*, 14(3), 227-245. doi:<https://doi.org/10.1002/jip.1474>
- Monje, C. (2017). *Metodología de la investigación, Cuantitativa y Cualitativa guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Neri, J. (2021). Diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional de trabajadores industriales mexicanos. *Revista Administración y Organizaciones*, 24(46), 51-68. Obtenido de <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7752e1c5-50c1-408d-83fc-4736f6beb10c%40redis>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. Obtenido de <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=706c2001-ffdd-4d11-81da-8aef65a0ecfa%40redis>
- Plurum. (2019). *Plurum*. Obtenido de <https://www.plurum.co/ocho-10-personas-colombia-estan-insatisfechas-empleo-la-republica/>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Renting-Colombia. (12 de Noviembre de 2019). *Renting Colombia*. Obtenido de <https://www.rentingcolombia.com/blog/que-es-el-renting>
- Renting-Colombia. (2021). *Renting Colombia*. Obtenido de https://www.rentingcolombia.com/gobierno-corporativo?_ga=2.174984290.1166789216.1633320954-1766271671.1633320954#seccion1
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe*, 6(4), 135-149. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119351>

Torahiko, L., Nunes, M., Ferrari, H., & Marin, F. (2019). La asociación entre el Apoyo Organizacional con el Clima organizacional y la Sintomatología Depresiva. *Psicología Desde El Caribe*, 36(1), 1-30. Obtenido de <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=973bec36-40ac-44f3-b104-c4992a98614d%40redis>

Anexo 1.

Consentimiento informado.

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA RENTING COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.

Investigadores: Arelys Marroquin Reyes, Bayron De Jesús Ortiz Padilla, Emiro Efraín Mirama Campaña, Jhonatan Gongora Castro, Jose Ibert Caicedo Riascos.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Renting Colombia. El objetivo general Diseñar un plan de acción que contribuya a mejorar el clima organizacional en la empresa Renting Colombia, sede Bogotá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora 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.

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 este proceso académico.

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 el plan de intervención

que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA RENTING COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de acción no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 2.

Instrumento de recolección.

ANEXO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Autores: Litwin y Stringer)

INSTRUCCIONES:

A continuación ustedes encontrarán una serie de afirmaciones acerca de la Empresa en que usted trabaja. Frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta que son las siguiente: Totalmente de acuerdo, Relativamente de acuerdo, Relativamente en desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

Deberá marcar con una X la alternativa que según su opinión describe con más exactitud la situación actual de la empresa.

	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.				
2. En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.				
3. Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.				
4. En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.				
5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.				
6. A veces trabajamos en forma desorganizado y sin planificación.				
7. En algunos de los labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.				

	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8. Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.				
9. En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				
10. Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.				
11. En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.				
12. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.				
13. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.				
14. Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.				
15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.				
16. En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				
17. En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.				

	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.				
19. En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.				
20. En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.				
21. En esta empresa los errores son sancionados.				
22. En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.				
23. Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.				
24. En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.				
25. La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.				

Anexo 3.*Enlace multimedia.***FICHA**

Escuela	Facultad De Sociedad, Cultura Y Creatividad Grupo De Investigación De Psicología, Educación Y Cultura Línea De Investigación Psicología Organizacional Programa De Psicología
Encargado (s)	Estudiantes: ARELYS MARROQUIN REYES BAYRON DE JESÚS ORTIZ PADILLA EMIRO EFRAÍN MIRAMA CAMPAÑA JHONATAN GONGORA CASTRO JOSE IBERT CAICEDO RIASCOS
	Docente: SERGIO ROBLES GUEVARA
Objetivo del proyecto	Analizar el clima organizacional en la empresa Renting Colombia, sede Bogotá
Justificación del proyecto	<p>En el presente proyecto acerca del estudio del clima organizacional en la empresa Renting Colombia, desea analizar el clima organizacional de un modelo de negocio en expansión, puesto que en el afán de crecer económica y comercialmente se descuida el componente humano de la organización. Por ello, la intención de la investigación será velar por la calidad de vida y las percepciones del entorno laboral en una empresa en crecimiento rápido. Asimismo, se espera que brinde estrategias de mejora, competitividad y bienestar al capital humano, beneficiando directamente a la organización. Sin dejar de lado que se aborda una problemática creciente en el contexto colombiano, debido a que el país evidencia índices preocupantes de satisfacción y entorno laboral saturado.</p> <p>De igual forma, ayuda a diversificar la gestión del recurso humano enfocándose en el manejo de las emociones y trabajo en equipo. A lo que refiere el valor teórico, la investigación contribuye a desarrollar líneas de investigación no solo organizacionales, sino económicas de la administración del recurso humano y el clima laboral en el sector de servicios de alquileres de vehículos.</p>
Enlace producto multimedia	https://www.youtube.com/watch?v=lxOHSdbBEP4