

INCIDENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN BARRANQUILLA

Nombres y apellidos
SUAD MELISA MARTINEZ BERMEJO
Código estudiantil: 2005115206
MARIA PINTO MEJIA
Código estudiantil: 20081911556

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en desarrollo humano y organizacional.

Tutor(es):
Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

En esta investigación se analizó cómo influye el clima laboral en la competitividad laboral en los guardas de seguridad de la empresa vigilancia, se hace necesario conocer como el clima laboral incide en la competitividad laboral frente a otras empresas de seguridad privada en la ciudad, con el objeto de identificar el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa de vigilancia, y así determinar las dimensiones que inciden en la competitividad laboral, para buscar estrategias que se puedan utilizar para favorecer un buen ambiente de trabajo. Esta investigación es de tipo cuantitativo, con método de deductivo. Se llevo a cabo a través del análisis de datos tomados de la encuesta aplicada, que consta de 22 preguntas cerradas con escala Likert del 1 a 5, donde el encuestado, muestra que tan de acuerdo o desacuerdo se encuentra con lo establecido en la encuesta, se observó y se estudió la realidad tal y como se desarrolla, esta muestra fue enfocada en el área operativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios de selección: zona norte de la ciudad de Barranquilla. Las dimensiones que fueron tomadas en cuenta en esta encuesta son: Área y ambiente de trabajo, Salario, Formación Laboral, Reconocimiento, Estrés y presiones, Motivación, Roles y Objetivos, donde el puntaje mas bajo es el de Roles con un 52% mostrando que los guardas no tiene claro sus Roles dentro de las empresas usuarias, seguido de formación laboral con un 48,75%, aunque en menos puntos con relación a los que han recibido de manera adecuada la formación laboral

pero es un foco para intervención porque se encuentra a unos cortos puntos de estar en el nivel bajo para mostrar un grado de insatisfacción, de manera que la esta dimensión es fundamental para la ejecución de las tareas y funciones de los guardas. A través de este trabajo se mostro la importancia del clima laboral en las organizaciones y el grado de incidencia que tiene en la competitividad laboral, a través de revisiones de trabajos anteriores y mediciones realizadas a las mismas, se puede concluir que el clima laboral es el nivel de satisfacción que tiene los colaboradores dentro de organización y que abarca desde la parte ergonómica hasta la relaciones con su superiores, pares y cargos inferiores, es el grado de satisfacción con la remuneración recibida por el servicio ofrecido, es el nivel de bienestar que se les pueda otorgar, la libertad con la que pueden expresar sus ideas e inquietudes, la dotación de conocimiento a través de las capacitaciones y formaciones suministradas, el clima laboral es lograr que el colaborador tenga claro su rol dentro de la empresa y como este incide en el alcance de objetivos organizacionales, En una visión general se debe trabajar al interior de la organización buscando mejoras en aras de dar a los trabajadores un ambiente de trabajo sano, y a su vez tener un beneficio como empresa es ser más competitivo frente al mercado, dando así el valor agregado que hace ser diferente a las empresas.

Palabras clave:

Clima Laboral
Competitividad Laboral
Comportamiento
Percepción
Reconocimiento
Motivación

ABSTRACT

In this investigation, it was analyzed how the work environment influences labor competitiveness in the security guards of the surveillance company, it is necessary to know how the work environment affects labor competitiveness compared to other private security companies in the city, with the purpose of in order to identify the level of satisfaction of the employees of the surveillance company, and thus determine the dimensions that affect labor competitiveness, to find strategies that can be used to promote a good work environment. This research is of a quantitative type, with a deductive method. It was carried out through the analysis of data taken from the applied survey, which consists of 22 closed questions with a Likert scale from 1 to 5, where the respondent shows how much they agree or disagree with what is established in the survey, The reality as it unfolds was observed and studied. This

sample was focused on the operational area, taking into account the following selection criteria: North area of the city of Barranquilla. The dimensions that were taken into account in this survey are: Area and work environment, Salary, Labor Training, Recognition, Stress and pressure, Motivation, Roles and Objectives, where the lowest score is Roles with 52% showing that the guards are not clear about their roles within the user companies, followed by job training with 48.75%, although in fewer points in relation to those who have adequately received job training but it is a focus for intervention because it is a few points away from being at the low level to show a degree of dissatisfaction, so that this dimension is essential for the execution of the tasks and functions of the guards. Through this work, the importance of the work climate in organizations and the degree of incidence it has on labor competitiveness was shown, through reviews of previous works and measurements made to them, it can be concluded that the work climate is the The level of satisfaction that the collaborators have within the organization and that ranges from the ergonomic part to the relations with their superiors, peers and lower positions, is the degree of satisfaction with the remuneration received for the service offered, it is the level of well-being that is can grant them, the freedom with which they can express their ideas and concerns, the provision of knowledge through the training and training provided, the work environment is to ensure that the collaborator is clear about their role within the company and how this affects the scope of organizational objectives, In a general vision, work must be done within the organization looking for improvements in order to give workers a healthy work environment, and in turn have a benefit as a company is to be more competitive in the market, giving thus the added value that makes companies different.

KeyWords:

Work Environment
Labor Competitiveness
Behaviour
Perception
Recognition
Motivation

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.).

- Porter, M. (1985). *Ventaja Competitiva, Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. (2ª ed.).
- Brunet Luc. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*.
https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>.
- Porter, M. (1990) *The Competitive Advantage of Nations*. The Free Press.
- Quintero N, Africano. N, & Faría. E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>.
- Becker, G. (1964), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, Londres.
- Lewin, K. (1936) en su teoría "Topológica de la personalidad"
<https://www.psycoactiva.com/blog/la-teoria-campo-lewin/#:~:text=La%20idea%20de%20campo%20psicol%C3%B3gico,las%20otras%20partes%20del%20campo>.
- Mayo E. (1945), "El efecto Hawthorne".
- Lewin, K. (1988). *La Teoría del Campo en las Ciencias Sociales*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Álvarez, G. (1992): *El Constructo Clima Organizacional: Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*.
- Katz, D. & Kahn, R. (1970). *Psicología social de la organización*. Colombia: Editorial Atlas.
- Katz, D. & Kahn, R. (1990). *Psicología social de las organizaciones*. Trillas, México.
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. *Psychological Bulletin*.
- Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2013). *Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal – Mecánica*. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Recuperado el 29 de Junio de 2019, de Clima organizacional y satisfacción laboral: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>.
- Gibson y Colbs (1987), http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf.

- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional*, (8ª ed.), México: Prentice HallPearson.
- Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. Human Relations.
- Uría, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. Trabajo de grado. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Mertens, L (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Gallart, M. y Jacinto, C. (1995). *Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Curso subregional de formación de gerentes de educación técnico-profesional, CINTERFOR, Montevideo.
- Zarifian, P. (1999). *El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales*, Montevideo, Cinterfor.
- Oficina Internacional Trabajo (OIT) (2012): "*Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales*", <http://www.ilo.org/skills>.
- Sagi-Vela, L (2004). *Gestión por competencias*. ESIC Editorial.
- Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral*. Manual de formación. Montevideo, OIT/Cinterfor; OIT. ACTRAV; AECI
Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/enfoque-competencia-laboral-manualformaci%C3%B3n>.
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*, New York, John Wiley and Sons.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Barchini, G. (2006). *Métodos "I + D" de la Informática*. Elsa Cientific.
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life. Topic report*. Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.
- Grott M. (2003) *Meio ambiente do trabalho. Prevencao a Salvaguarda do trabalhador*. Editora Juría.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración: tendencias y estrategias los nuevos paradigmas* (5ª ed.). Mc Graw-Hill.Cerezal, J., et al. (2000). *La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. La Habana: Pueblo y Educación*.
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited*. Universidad Piloto de Colombia.
- Robbins S. (1988). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. (3ª ed.), México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. México.
- Linton, R. (1965). *Cultura y personalidad*. FCE, Mexico.