

Análisis de la influencia del clima organizacional en el desarrollo humano de los trabajadores del departamento administrativo nacional de estadística DANE subsede Cúcuta

Mónica del Pilar González Rivera
CC 1090442223,
Código estudiantil: 2020290420894
Correo: m_gonzalez14@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de especialista en
Gerencia Social

Tutor:
Marcela Flórez-Romero

RESUMEN

Antecedentes: El clima organizacional es un factor importante dentro de las empresas, debido a que constituye un pilar fundamental para construir organizaciones más humanas y personas más motivadas y productivas, es por esto que es un tema que debe ser constantemente estudiado para poder conocer las necesidades de las personas y analizar los cambios que van teniendo las organizaciones con el pasar del tiempo. Anteriormente las organizaciones se preocupaban por mejorar la competitividad y productividad, ahora ya deben ir enfocadas a un tema más social y a lograr el crecimiento y desarrollo no solo económico sino de la comunidad. Construir sociedades sostenibles debe ser uno de los principales objetivos de las organizaciones publicas o privadas ligadas al logro de los objetivos de desarrollo sostenible que es compromiso de todos y que afecta a cualquier organización

Objetivos: Analizar la influencia del Clima Organizacional en el desarrollo humano de los trabajadores del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE Subsede Cúcuta.

Materiales y Métodos: Se realizó una encuesta de percepción del clima organizacional en donde se midieron 5 variables; calidad de vida, motivación, formación y educación, oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y satisfacción laboral, dentro de una población de 94 contratistas y 8 empleados de planta, que fueron seleccionados mediante una muestra no probabilística por conveniencia, que es utilizado para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso y disponibilidad de las personas, en donde se seleccionaron 40 trabajadores que cumplieron con la condición de tener más de 5 años de servicios dentro de la entidad, de los cuáles el 90% correspondieron a contratistas y el 10% personal de planta.

Resultados: Dentro de los resultados de la caracterización, el 65% correspondió a personal femenino y un 35% a personal masculino, el 50% de las edades están entre 25 y 35 años, el 30% entre 36 y 45 años, un 12, 5% entre 45 y 55 años, un 5% son menores de 25 años y el 2,5% mayor de 56 años. El nivel educativo más alto es el profesional con un 52,5%, seguido de la especialización con el 15%, bachiller con el 12,5%, tecnólogo un 10%, 7,5% son técnicos y el 2,5% tiene maestría. Los resultados de las variables mostraron que cuando las personas encuentran un buen ambiente laboral, donde pueden mejorar sus condiciones, crecer y desarrollarse personal y profesionalmente, donde tienen buena relación con sus compañeros y jefes logran mejorar diversos factores como la calidad de vida, satisfacción, motivación, permitiéndoles alcanzar el desarrollo humano, mientras que si por el contrario dentro de la organización se sienten discriminados, no escuchados ni valorados, y las relaciones con sus superiores y compañeros no es buena, no se sentirán satisfechos y sus condiciones no mejoraran llegando inclusive a afectar su salud y bienestar. Se demostró también que no existen diferencias entre las percepciones que tienen los hombres respecto de las mujeres ni se manejan preferencias por distinción de edades ni nivel profesional.

Conclusiones: Es fundamental que las organizaciones se preocupen por mejorar el clima organizacional y fomentar el crecimiento y desarrollo de sus trabajadores, no solo desde un ámbito de productividad sino también desde el ámbito personal y social, que deben ser factores en los que las organizaciones se enfoquen para lograr mayor equidad, igualdad, condiciones de trabajo dignas, calidad de vida que contribuirán a tener una mejor sociedad.

Palabras clave: Clima organizacional, Desarrollo humano, Calidad de vida, Motivación, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

Background: The organizational climate is an important factor within companies, because it constitutes a fundamental pillar to build more humane organizations and more motivated and productive people, which is why it is an issue that must be constantly studied in order to meet the needs of companies. people and analyze the changes that organizations are undergoing over time. Previously, organizations were concerned with improving competitiveness and productivity, now they must focus on a more social issue and achieve growth and development, not only economic but also of the community. Building sustainable societies should be one

of the main objectives of public or private organizations linked to the achievement of sustainable development goals, which is everyone's commitment and affects any organization.

Objective: To analyze the influence of the Organizational Climate in the human development of the workers of the National Administrative Department of Statistics DANE Sub-headquarters Cúcuta.

Materials and Methods: A survey of the perception of the organizational climate was carried out, where 5 variables were measured; quality of life, motivation, training and education, opportunities for growth and personal development and job satisfaction, within a population of 94 contractors and 8 plant employees, who were selected through a non-probabilistic convenience sample, which is used to create samples according to the ease of access and availability of people, where 40 workers were selected who met the condition of having more than 5 years of service within the entity, of which 90% corresponded to contractors and 10% plant personnel.

Results: Within the results of the characterization, 65% corresponded to female personnel and 35% to male personnel, 50% of the ages are between 25 and 35 years, 30% between 36 and 45 years, 12, 5% between 45 and 55 years old, 5% are under 25 years old and 2.5% are over 56 years old. The highest educational level is professional with 52.5%, followed by specialization with 15%, bachelor's degree with 12.5%, technologist 10%, 7.5% are technicians and 2.5% have master's degree. The results of the variables showed that when people find a good work environment, where they can improve their conditions, grow and develop personally and professionally, where they have a good relationship with their colleagues and bosses, they manage to improve various factors such as quality of life, satisfaction, motivation, allowing them to achieve human development, while if, on the contrary, within the organization they feel discriminated against, not listened to or valued, and the relationships with their superiors and colleagues are not good, they will not feel satisfied and their conditions will not improve, even reaching affect your health and well-being. It was also shown that there are no differences between the perceptions that men have with respect to women, nor are preferences based on differences in age or professional level.

Conclusions: It is essential that organizations worry about improving the organizational climate and fostering the growth and development of their workers, not only from a productivity perspective but also from a personal and social perspective, which should be factors that organizations focus on in order to achieve greater equity, equality, decent working conditions, quality of life that will contribute to a better society.

KeyWords: Organizational climate, Human development, Quality of life, Motivation, Job satisfaction.

REFERENCIAS

1. Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Pisco. Perú. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIR.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.
2. Best, J.W. (1981). Como investigar en educación. 8. ed. Madrid: Morata.
3. Borda, C.H. & Hoyos, G.V. (2018) Experiencias de Recuperación y Satisfacción Laboral y su relación con el Agotamiento Profesional en empleados. Universidad de la Sabana. <https://hdl.handle.net/10818/35135>
4. Bravo-Díaz, Á. M., González-Murillo, G. A., & Duque-Ceballos, J. L. (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.
<https://www.redalyc.org/journal/2654/265457559002/movil/>
5. Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información tecnológica, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000100141>.
6. Brunet, P. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Trillas.
7. Burack, E. (1990). Recursos Humanos. Ediciones Días de Santo, S. A. Madrid España .591pag.
8. Bustamante, M.A., Bravo, P.A., & Sánchez, P.A. (2002). Modelos mentales: análisis comparativo de liderazgo y aprendizaje de los estudiantes de empresariales de pregrado de las Universidades de Talca, Chile y Göttingen, Alemania. Foro Empresarial, 7(2), 30-54. ISSN: 1541-8561. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63170202>.
9. Castellano, N. del C., & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. Visión de Futuro, 25, No 1 (Enero - Junio), 75–91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
10. Castillo, C.R.D.C. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf
11. Chiang, C., Núñez, M., Martín, A., José, M., & Salazar. (n.d.). Panorama Socioeconómico. <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
12. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill Interamericana.
13. Coral Panduro, C. L. (2019). El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017. Universidad Nacional Agraria de La Selva. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1402>
14. De Hurtado, M. G., y Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. Omnia, 14(3)
15. Dongil, E. & Cano, A. (2014). El desarrollo del personal y bienestar. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés .España. Editorial América.

https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf.

16. Dubois, A. (2014). Marco teórico y metodológico del Desarrollo Humano Local. Hegoa

17. Enciso, F.E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional. (Tesis Doctoral Universidad de Almería, España). repositorio.ual.es.

18. Febrianti, E. (2019). Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank " XYZ " Employees. 03, 93–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.39>

19. Ferrans C. E. (1990b). Developement of a quality of life index for patients with cancer. Oncology Nursing, 17, 15 – 21.

20. Gómez - Reyes, F.M., Montoya, L.A., & Cabrera, J.M.F. (2017). Desarrollo humano y gestión organizacional Perspectivas desde la Academia. Desarrollo humano y gestión organizacional. <https://www.researchgate.net/publication/330452153>.

21. Goncalves, A. (2000). El clima como término organizacional. Unid. Recuperado de

http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_enlos_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf

22. González Ruiz, M. M. (2017b). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores. Rabida.uhu.es. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15224>

23. Guevara, L. M. & Salazar, E. G. (2018). Percepción de las Prácticas de Gestión Humana y su influencia sobre las Dimensiones Sociales del Clima Organizacional en Empresas Colombianas del Sector Servicios. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 36(1), 23+. <https://link.gale.com/apps/doc/A541638656/IFME?u=anon~30a73953&sid=google Scholar&xid=92542cd9>.

24. Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <https://n9.cl/3p9h>

25. Herzberg, F.(1968).How do you motivate employees?.(Una vez más como motiva usted a sus trabajadores?).Harvard Business Review

26. Higueta-Gutiérrez, L. F., & Cardona-Arias, J. A. (2018). Índice de desarrollo humano y eventos de salud pública: revisión sistemática de la literatura 1990-2015. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 36(1), 5–16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12055658002>.

27. Informe sobre desarrollo humano. (2020) http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/COL.pdf

28. Jurado del Pozo, J.M. (2019). Rendimiento laboral y conductas de ciudadanía organizacional: Su relación con factores psicosociales en muestras de guardias civiles. Dialnet.uniroja.es. <https://dialnet.uniroja.es/servlet/tesis?codigo=254586>

29. Lapo-Maza, M. D. C., M. A. Bustamante-Ubilla, Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial

de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador, doi: 10.4067/S0718-07642018000500245, Información tecnológica, 29(5), 245-258 (2018).

30. Lewin, K. (1936) A Dynamic Theory of Personality. Nueva York: McGraw-Hill.
31. Lopera, A.I. & Echeverri, A.J. (2018). Libertad y desarrollo humano en las organizaciones. Interdisciplinaria, 35(2),395-408. ISSN: 0325-8203. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18058785011>.
32. Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. CienciaUAT, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
33. Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E., & Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. CienciaUAT, 15(2), 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
34. Mancero, X. (2001). La medición del desarrollo humano: elementos de un debate. In repositorio.cepal.org. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4709>.
35. Marín, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
36. Martínez Jiménez, Ó. J., & Vergara Márquez, F. A. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Centro de Servicio Hacer Cartagena. Repositorio.unicartagena.edu.co. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/5518>.
37. Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. Harper & Row.
38. McClelland. D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcea.
39. McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill.
40. Ministerio de Protección Social-Colombia. (2006). Ministerio de Protección Social. Recuperado el 08 de Noviembre de 2006, de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/home.asp>.
41. Monroy, L. (1983). Acerca del desarrollo de las personas en las organizaciones. Cuadernos de administración (Universidad del Valle), 6(8).
42. Niño Avella, L. I. (2020). Percepción del clima organizacional según las modalidades de contratación actual. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 9(1). <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2019.5548>
43. Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
44. Pacheco-García, E.C, (2019). Diagnóstico del clima organizacional en el salón de belleza Zandra en la ciudad de Ocaña. Revista Convicciones , 6 (11) (2019), 37-43. Enero/Junio 2019, ISSN 2389-7589 (Online). Disponible en: <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/390>
45. PANCHI MAYO, Viviana Pastora (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. Sapienza

Organizacional, 5(9),173-188. ISSN: 2443-4256. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/>.

46. Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., & Carrillo Puente, A. (2014). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar (Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business). Papers.ssrn.com.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791

47. Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917 -1998). Revista Latinoamericana de Psicología, 30(3),529-532. ISSN: 0120-0534. Disponible en:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>

48. Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio, & Arteaga Ureta., Flor María (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28), ISSN: 1900-5016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007> su relación con factores psicosociales en muestras de guardias civiles. Universidad Nacional de Educacion a Distancia, España.

49. Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance. Illinois, EE.UU.: R. D. Irwin

50. Poveda, A., Muñoz, C. E., Piñeros, F. I., Garzón, J. M., & García Romero, P. (2021). Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional, para el personal de la empresa Andimallas & Andimetales S.A. Repository.unad.edu.co. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41168>

51. Ramos, D. C. (2012). El Clima organizacional : definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.. [Psicólogo]. [info:eu-repo/semantics/bachelorThesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>.

52. Ricoy, L.C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Educação, 31(1),11-22. ISSN: 0101-9031. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>

53. 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. Revista Espacios. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>

54. Rivera-Reza, D. I., Villanueva-Vilchis, M. C., & Gaitán-Cepeda, L. A. (2020). Impacto de enfermedades orales asociadas a estrés sobre la calidad de vida. Odovtos - International Journal of Dental Sciences, 22(2), 122–136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499566080012>.

55. Robbins, S. (1998) Comportamiento Organizacional. México Editorial: Prentice Hall, Octava edición

56. Sahuí, A. (2014). La igualdad en el discurso del desarrollo humano. Andamios, 11(25),105-128. ISSN: 1870-0063. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62836852005>

57. Sánchez,T.M.G & García,V. M.D.L.E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia et Technica, 22(2),161-166. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>.

58. Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*, (55),14-20. ISSN: 1405-2849. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53905501>
59. TORRES RODRIGUEZ, Karla, & LAMENTA PISTILLO, Paola, & HAMIDIAN FERNANDEZ, Benito (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9),159-172. ISSN: 2443-4256. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>.
60. Trujillo Sotelo, Alejandro, & Jiménez Almaguer, Karla Paola, & Medina Quintero, José Melchor (2015). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el Compromiso Organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11),35-56. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637967184002>
61. Vroom, V. (1967). *Work and motivation*. 1 ed. Nueva York: John Wiley and Sons.
62. Zapata, V.J.C. (2007). Caracterización del Desarrollo Humano, el Crecimiento y el Desarrollo Organizacional en Ocho Compañías Prestadoras de Servicios en Salud Privadas en la Ciudad de Medellín. *Revista Ciencias Estratégicas*, 15(18),211-222. ISSN: 1794-8347. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151320354006>