

**FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INCIDEN EN LA
COMPETITIVIDAD EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA
DE SELECCIÓN DE UNA EMPRESA DE LOGÍSTICA EN LA CIUDAD DE
BARRANQUILLA**

Estudiante (es)

**Valentina Rodelo Segura
Diana García Gómez**

Tutor(es)

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Antecedentes:

De acuerdo al objetivo principal de la realización de este proyecto se logró encontrar diferentes investigaciones a nivel Internacional, Nacional y Local encaminadas en el ambiente organizacional incidiendo en la competitividad emocional de los colaboradores en relación a su desempeño junto con aspectos como la práctica de valores, los diferentes ritmos de cambio dentro de las organizaciones y adicional, la productividad enfocada en el ámbito emocional, de esta forma, esto nos guiará ante la búsqueda de identificar aquellos factores que están incidiendo en el clima organizacional y afectan de forma directa a la estabilidad emocional o la denominada competitividad emocional. Por lo anterior, se evidencia que hay factores como el salario emocional, relaciones humanas, calidad de vida y entre otros que influyen en el desarrollo competitivo del colaborador y al no ser tomado en cuenta puede generar un descenso en la productividad de sus funciones laborales y objetivos organizacionales. Encontrado desde investigación internacionales como nacionales y locales.

Objetivo:

Identificar los principales factores que afectan el clima organizacional de los colaboradores del área de selección de una empresa de logística de la ciudad Barranquilla.

Materiales y Métodos: Método inductivo. Guía de entrevista y Aplicación de teams.

Resultados:

En el desarrollo de este proyecto de investigación, se analizó de manera profunda aquellos factores del clima organizacional que están incidiendo en la competitividad emocional de los colaboradores del área de selección de una empresa de logística, por lo que, se logró por medio de una entrevista a los 7 empleados de la compañía seleccionada en la ciudad de Barranquilla para estudiar la información recogida sobre la temática a investigar, se revisó cuáles son inicialmente los aspectos del clima organizacional a una mirada de forma general, ya posterior a ello, se seleccionó los principales factores que de cierta manera están influyendo en la competitividad emocional ocasionando altibajos emocionales, cambios del estado del ánimo y bajo desempeño en sus funciones, como a su vez, se analizó ese lenguaje no verbal de los colaboradores junto con las respuestas que emitían donde ahí se encontró correlación con lo que compartían, se mostraron: dudosos, pensativos e inconformes, por ende, la revisión de estos elementos junto con la teoría nos permitió conocer sobre aquellos factores principales que están incidiendo en ese desempeño y estabilidad emocional de los empleados. De ello se identificó que son: el manejo de las relaciones interpersonales y de conflictos, tiempos de soluciones, incentivos, oportunidades de crecimientos y formación.

Conclusiones:

En definitiva, podemos considerar lo dicho hasta aquí que, de acuerdo con los resultados e interpretaciones obtenidas, desde el capital humano del área de selección de la empresa de logística, cuenta con la influencia del clima organizacional directamente incidiendo en sus emociones, estado de ánimo y aspectos psicológicos que de cierta forma ha impactado en su desempeño laboral, evidenciando que, es cierto que hay factores de dicho clima que están afectando a esa competitividad emocional de los colaboradores, en sus relaciones interpersonales, manejo de conflictos, oportunidades de crecimiento y el velar por el desarrollo profesional de cada uno de ellos, lo que a su vez, ocasiona poca motivación ante el cumplimiento de sus labores. Ahora veamos que, los colaboradores a pesar de ello, han podido manejar este tipo de situaciones de manera objetiva y serena, ya que la empresa les brinda los recursos para disponer de un buen tiempo de trabajo, es cierto que algunos han llevado a un bajo rendimiento de sus funciones por no sentir una solución efectiva en el momento que se requiera pero aun así, presentan agradecimiento, tranquilidad y entusiasmo por sus labores, ya que han podido adaptarse a ese entorno y autoanalizar sobre de qué forma pueden ellos aportar a mejorar esas falencias del clima

organizacional, al mismo tiempo, se encuentran a la expectativa de que en algún momento tomen las voces de ellos y sean tomados en cuenta para un plan de mejoramiento para esa área. Cabe resaltar, que la mayoría de los colaboradores han encontrado un lugar de trabajo donde pueden llevar a cabo la potencialización de sus habilidades, fortalecer sus áreas de oportunidad y sobre todo han identificado que cuentan con un equipo que aparte de esa función laboral pueden velar por ese carácter humano, aunque, no exista un proceso para trabajar lo mencionado anteriormente, se puede tomar como relación que todo lo comentado por las teorías de Litwin y Stringer (1968) acerca del clima organizacional, Goleman (2000) sobre la inteligencia emocional y Manucci(2017) en relación a la competitividad emocional, se visualizan en cada una de la información brindada por los colaboradores. Así que, obtenemos que aquella competitividad emocional en estos trabajadores está siendo en la mayoría de los procesos un entorno involucrado de los objetivos organizacionales con respuestas reactivas y en otros procedimientos vemos características autodestructivas por parte de la organización, por esta razón, están buscando transformar las dinámicas empleadas en la empresa para llevar a una fomentación de un contexto más inspiracional y motivacional para ellos. Que es por esta razón, que se involucra lo mencionado por Litwin y Stringer (1968) sobre los elementos del clima organizacional que directamente pueden ayudar a encontrar esa expectativa inicial con la que cuentan dichos colaboradores y es por esto que Goleman (2000) al hablar de inteligencia emocional comenta sobre la estabilidad e inestabilidad emocional que son factores que van directamente relacionados a ese resultado obtenido del ambiente laboral encontrado en las compañías.

Palabras clave: Competitividad emocional, clima organizacional, inteligencia emocional, estabilidad e inestabilidad emocional, colaboradores, selección, logística, modelos del clima organizacional.

ABSTRACT**Background:**

According to the main objective of this project, it was possible to find different research at international, national and local level, aimed at the organizational environment affecting the emotional competitiveness of employees in relation to their performance along with aspects such as the practice of values, the different rhythms of change within organizations and, additionally, productivity focused on the emotional area, thus, this will guide us in the search to identify those factors that are affecting the organizational climate and directly affect the emotional stability or the so-called emotional competitiveness. Therefore, it is evident that there are factors such as emotional salary, human relations, quality of life and others that influence the competitive development of the collaborator and when not taken into account can generate a decrease in the productivity of their work functions and organizational objectives. Found from international, national and local research.

Objective:

To identify the main factors that affect the organizational climate of the employees in the selection area of a logistics company in the city of Barranquilla.

Materials and Methods:

Inductive method. Interview and team application.

Results:

In the development of this research project, we analyzed in depth those factors of the organizational climate that are affecting the emotional competitiveness of employees in the selection area of a logistics company, so it was achieved through an interview with 7 employees of the company selected in the city of Barranquilla to study the information collected on the subject to investigate, initially the aspects of the organizational climate were reviewed in a general way, and after that, the main factors that in a certain way are influencing the emotional competitiveness causing emotional ups and downs, mood swings and low performance in their functions were selected, and in turn, the non-verbal language of the employees was analyzed along with the answers they gave where there was found correlation with what they shared, they were shown: doubtful, thoughtful and dissatisfied, therefore, the review of these elements together with the theory allowed us to know about those main factors that are affecting the performance and emotional stability of employees. It was identified that they are: management of interpersonal relationships and conflicts, solution times, incentives, growth opportunities and training programs.

Conclusions:

In short, we can consider what has been said so far that, according to the results and interpretations obtained, from the human capital of the selection area of the logistics company, has the influence of the organizational climate directly affecting their emotions, mood and psychological aspects that in a way has impacted their job performance, It is true that there are factors of this climate that are affecting the emotional competitiveness of employees, in their interpersonal relationships, conflict management, growth opportunities and ensuring the professional development of each of them, which in turn, causes little motivation to fulfill their work. Now let's see that, in spite of this, the collaborators have been able to handle this type of situations in an objective and serene way, since the company provides them with the resources to have a good working time, it is true that some have led to a low performance of their functions for not feeling an effective solution at the time it is required, but even so, they show gratitude, tranquility and enthusiasm for their work, Some of them are grateful, calm and enthusiastic about their work, since they have been able to adapt to this environment and self-analyze how they can contribute to improve these shortcomings of the organizational climate, at the same time, they are expecting that at some point their voices will be heard and they will be taken into account for an improvement plan for this area. It should be noted that most of the employees have found a workplace where they can develop their skills, strengthen their areas of opportunity and, above all, have identified that they have a team that, apart from their work function, can take care of their human character, even though there is no process to work on the above mentioned issues, there is no process to work the above mentioned, it can be taken as a relationship that everything commented by the theories of Litwin and Stringer (1968) about the organizational climate, Goleman (2000) on emotional intelligence and Manucci (2017) in relation to emotional competitiveness, are visualized in each of the information provided by the collaborators. So, we obtain that that emotional competitiveness in these workers is being in most of the processes an involved environment of the organizational objectives with reactive responses and in other procedures we see self-destructive characteristics on the part of the organization, for this reason, they are seeking to transform the dynamics employed in the company to lead to a fostering of a more inspirational and motivational context for them. It is for this reason, that involves what Litwin and Stringer (1968) mentioned about the elements of the organizational climate that can directly help to find that initial expectation with which these collaborators have and that is why Goleman (2000) when talking about emotional intelligence comments on the emotional stability and instability that are factors that are directly related to the result obtained from the work environment found in the companies.

KeyWords:

Emotional competitiveness, organizational climate, emotional intelligence, emotional stability and instability, employees, selection, logistics, organizational climate models.

REFERENCIAS

Alvarado, M. A. (2015). Gestión de recursos humanos. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/84460738.pdf>

Arnoletto, E. J. (2009). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Habana, Cuba: Unisimon. Obtenido de <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/ereader/unisimon/25452>

Barrientos, M. (1982). La participación. Obtenido de <http://agro.unc.edu.ar/~extrural/LaPARTICIPACION.pdf>

Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbeláez, D. (2019). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Brunet, L. (s.f.). *Concepciones del clima*. Obtenido de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)

Camila, C. P. (2021). Clima organizacional. Obtenido de <https://docplayer.es/209864387-Clima-organizacional-en-medicos-y-enfermeras-de-l-hospital-de-villavicencio-autores-angie-camila-cardenas-parrado-id.html>

Chiavenato, I. (2022). *Sistema de recompensas* (Vol. 2). Colombia. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>

Escudero , M. (2016). Inestabilidad emocional: cuando las emociones suben y bajan. Obtenido de <https://www.manuelescudero.com/inestabilidad-emocional-cuando-las-emociones-suben-y-bajan/>

Feldman, L., & Blanco , G. (2006). *Las emociones en el ambiente laboral. un nuevo reto para las organizaciones* (Vol. 29). Caracas: Revista de la facultad de medicina. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002

Gamboa Ruiz, E. J. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *psicologiacientifica*. Obtenido de <https://psicolcient.me/x4kok>

Garcia Rubiano , M., Vesga Rodriguez , J. J., & Gómez Rada , C. A. (s.f.). *Clima Organizacional: Teoría Práctica* (4 ed.). Logos Signum. Obtenido de <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/en/ereader/unisimon/197110>

Garcia Viomontes , D. (2010). *Satisfacción laboral, una aproximación teórica*. (J. C. M, Ed.) Umed net . Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Gloria, M. (2008). Desarrollo emocional: impacto del desarrollo humano. *Educacao*, 31(1), 6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/848/84806409.pdf>

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Obtenido de http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf

Gomez, A. A. (2017). Salario emocional en Cipres. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003788.pdf>

Gutiérrez. (2022). Inteligencia emocional. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2667301019/277D100EE3924B2DPQ/3?accountid=45648>

Koffman, R. G. (2007). ¿Qué es un ser humano? *Revista Médica Rosario*, 3.

Obtenido de

<https://www.circulomedicorosario.org/Upload/Directos/Revista/960256Ra%C3%BAI%20Koffman.pdf>

Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano. *redalyc*, 19. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>

Manucci, M. (2016). *Competitividad emocional*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones B Argentina S.A. Obtenido de

<https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-del-salvador/sociologia/manucci-competitividad-emocional/8619733>

Marin, A. (2013). La competitividad humana. Obtenido de

<http://bibmcgrath.usma.ac.pa/library/index.php?title=420233&lang=es%20%20%20%20%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@autor=ACEVEDO%20MARIN,%20VERONICA%20@mode=&recnum=3&mode=>

Medeiros, V., Goncalves, L., & Camargos, E. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. Obtenido de

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf

Monica, G. S. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico. *Redalyc.org*, 20.

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

Montenegro, R. (2013). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. *Gestipolis*. Obtenido de

<https://www.gestipolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/#:~:text=Son%20incentivos%20econ%C3%B3micos%20que%20pretenden,sabe%20que%20existe%2C%20se%20conoce.&text=Generalmente%20es%20tangibile%20y%20muy%20a%20menudo%20dinero.>

Robbins. (2005). *Fundamentación teórica*. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacin.

Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095395/cap02.pdf>

Salazar, C. A. (2022). *Las habilidades blandas y la efectividad del talento humano*.

Bogotá, Colombia. Obtenido de

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8875/1/886336-2022-2-GEC.pdf>

Stringer, L. (1968). *Teorías del clima organizacional*. *Library*. Obtenido de

<https://1library.co/article/teor%C3%ADa-litwin-stringer-teorias-clima-organizacional.q23mr2pz>