

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD HUMANA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VP GLOBAL LTDA. SEDE BARRANQUILLA.

Nombres y apellidos

SUAD MELISA MARTINEZ BERMEJO
Código: 2005115206

LAYNES ELENA TUIRAN NAME
Código: 2021116234940

YAMADITH SUGEY PADILLA BARRIOS
Código: 20091315760

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
MAGISTER EN TALENTO HUMANO

TUTOR:

CARLOS ACOSTA VILLA

COTUTOR:

ENOHEMIT OLIVERO VEGA

RESUMEN.

Los términos de Clima organizacional y Competitividad Humana generan preguntas sobre si guardan relación, de ahí el objetivo de esta investigación, que busca conocer cuáles son los factores del clima Organizacional que inciden en la competitividad humana de los trabajadores de la empresa Vp Global, la investigación se centra en teorías que definen estos factores, apoyados en la línea de investigación que es capital humano, analiza aspectos claves de las dimensiones de la competitividad humana y cómo implementar los factores que inciden en estas dos variables. Se hallaron conceptos y teorías de autores con las que se identificó el grupo de trabajo, y dar solución a los interrogantes planteados, el estudio se basó en la teoría de Peña, Díaz y Carrillo (2015), que observa la satisfacción organizacional elemento importante para desempeñar el trabajo, uniendo la productividad con clima organizacional. Igualmente, se analizaron los autores

Shepherd (1985) y Alles (2009) que tratan la integralidad de las dimensiones, apoyan la relación de la competitividad humana presente en el desarrollo de las actividades diarias de las personas. Estas teorías refieren que las dos variables tienen incidencia en el ámbito laboral, y para comprobar estas teorías se creó una matriz de congruencia basada en las subvariables afines a cada variable y el desarrollo de preguntas para comprobar la incidencia de estas. La matriz cuenta con 8 subvariables y 32 preguntas, se aplicó la herramienta a la muestra escogida de 202 trabajadores en la Ciudad de Barranquilla de la empresa VP Global, estos resultados se analizaron en el software Spss de IBM, arrojando como resultado un Alfa de Cronbach de 0,984 que está dentro de un rango aceptable, que implica una alta consistencia interna, sin indicar redundancia significativa. Esta medición es de alta calidad, debido a que el Alfa de Cronbach busca calcular la correlación promedio de las variables dentro de una prueba, y establecer si las variables miden el mismo constructo o la misma característica, Cronbach (1951). El análisis de El Omega de McDonald's que se obtuvo de los resultados de la encuesta fue de 0,984; Al igual que el Alfa de Cronbach, siendo una medida confiable que indica que los ítems conforman un conjunto homogéneo y el constructo que se está midiendo es coherente según Viladrich et. al. (2017). Los resultados muestran una correlación positiva fuerte (coeficiente de Spearman de 0.894) entre el clima organizacional y la competitividad humana, y sugiere que un clima organizacional positivo es un mayor nivel de competitividad humana. Se concluye que la empresa VP Global tiene un buen clima organizacional y altos niveles de competitividad humana, los cuales están fuertemente correlacionados entre sí, respaldados por medidas de fiabilidad robustas, dando como resultado una incidencia favorable la cual guiará a la organización a implementar estrategias que motiven a seguir con sus políticas organizacionales y realizar mejoras para esos factores que están detallados en su clima organizacional y así fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable lo cual traerá mayor rendimiento en la empresa.

Palabras clave: *Competitividad Humana, Productividad, Dimensión Emocional, Dimensión Mental, Bienestar, Retiros voluntarios.*

ABSTRACT.

The terms of Organizational Climate and Human Competitiveness raise questions about whether they are related, hence the objective of this research, which seeks to know what are the factors of the Organizational climate that affect the human competitiveness of the workers of the company Vp Global, the research It focuses on theories that define these factors, supported by the line of research that is human capital, analyzes key aspects of the dimensions of human competitiveness and how to implement the factors that affect these two variables. Concepts and theories of authors with which the work group identified were found, and to provide solutions to the questions raised, the study was based on the theory of Peña, Díaz and Carrillo (2015), which observes organizational satisfaction as an important element for perform the job, uniting productivity with organizational climate. Likewise, the authors

Shepherd (1985) and Alles (2009) were analyzed, who treat the comprehensiveness of the dimensions, supporting the relationship of human competitiveness present in the development of people's daily activities. These theories indicate that the two variables have an impact in the workplace, and to verify these theories, a congruence matrix was created based on the sub variables related to each variable and the development of questions to verify their incidence. The matrix has 8 sub variables and 32 questions. The tool was applied to the chosen sample of 202 workers in the City of Barranquilla of the company VP Global. These results were analyzed in the IBM Spss software, resulting in a Cronbach's Alpha. of 0.984, which is within an acceptable range, which implies high internal consistency, without indicating significant redundancy. This measurement is of high quality, because Cronbach's Alpha seeks to calculate the average correlation of the variables within a test, and establish whether the variables measure the same construct or the same characteristic, Cronbach (1951). The McDonald's Omega analysis obtained from the results of the surveys was 0.984; Like Cronbach's Alpha, it is a reliable measure that indicates that the items make up a homogeneous set and the construct being measured is coherent according to Viladrich et. to the. (2017). The results show a strong positive correlation (Spearman coefficient of 0.894) between organizational climate and human competitiveness, and suggest that a positive organizational climate is a higher level of human competitiveness. It is concluded that the VP Global company has a good organizational climate and high levels of human competitiveness, which are strongly correlated with each other, supported by robust reliability measures, resulting in a favorable impact which will guide the organization to implement strategies that motivate them to continue with their organizational policies and make improvements to those factors that are detailed in their organizational climate and thus promote a safe and healthy work environment which will bring greater performance to the company.

Key-Words: Human Competitiveness, Productivity, Emotional Dimension, Mental Dimension, Well-being, Voluntary retirements.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). Modelo de competencia obtenido de <http://www.marthaalles.com/modelo-de-competencias.php>
- Álvarez, G. (1992): El Constructo Clima Organizacional: Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes.
- Ampudia, D. (2018). Clima Organizacional para la competitividad empresarial del sector comercial de México y Colombia, Universidad de la Costa, Barranquilla.
- Andrade Rondón D, flores Roja Y. (2022), incidencia de la innovación en la competitividad humana en los trabajadores de las cadenas de tiendas de Barranquilla, Universidad Simón Bolívar.

región Caribe colombiana. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

- Dessler. (1976), administración de recursos humanos, editorial Pearson Educación, N° paginas 802.
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. *Psychological Bulletin*.
- 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.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gellerman. (1960), *The Uses of Psychology in Management*, editorial Collier
- Gibson y Colbs (1987), http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf.
- Giacometto S, Camacho S, (2021), *competitividad humana en los colaboradores de la universidad simón bolívar, extensión: //efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/beisa/Downloads/Competitividad_Humana_Colaboradores_USB_PDFCompleto%20(1).pdf*.
- González, (1995), *Análisis de las propiedades psicométrica del cuestionario de clima organizacional, focus -93 en una muestra multiprofesional*, Vol.11. Núm. 30- 1995. Pagés 5-18.
- González, J., & Ramírez, R. (2021). *Clima Organizacional en el sector público Latinoamericano [Organizational Climate in the Latin American public sector]*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guevara, (2018). *Clima Organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa*, <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>
- Grott M. (2003) *Meio ambiente do trabalho. Prevencao a Salvaguarda do trabalhador*. Editora Juría. <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FA>

[CTORES CLIMA ORGANIZACIONAL QUE AFECTAN DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Hauke, J. and Kossowski, T. (2011) Comparison of Pearson's and Spearman's Correlation Coefficients on the Same Sets of Data. *Quaestiones Geographicae*, 30, 87-93.
- Howell, D. C. (2012). *Statistical methods for psychology* (8th ed.). Wadsworth, Cengage Learning.
- 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.
- Koffa. (1935), *Principios de la Psicología Gestalt*, biblioteca psicología del siglo XX, Vol 10.
- Koy, D.J. y Decottis, T.A. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. *Human Relations*.
- 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>
- Lewin, K. (1988). *La Teoría del Campo en las Ciencias Sociales*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Linton, R. (1965). *Cultura y personalidad*. FCE, Mexico. López Torres, V.G, Montaña Armendáriz, A., Valenzuela Montoya, M.M., Moreno Moreni. L.R, (2023), *Clima organizacional: una mirada desde la capacitación, experiencia personal e igualdad en empresas hoteleras mexicanas*, revista *Venezolana de Gerencia*, 28(10) pp. 1041-1055.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-8505853624>
- López G, Montaña A., Valenzuela M., Moren R, (2023), *Clima organizacional: una mirada desde la capacitación, experiencia personal e igualdad en empresas hoteleras mexicanas*, revista *Venezolana de Gerencia*, 28(10) pp.1041-1055. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-8505853624>
- Matthews, B. and Ross, L. (2010) *Research Methods: A Practical Guide for the Social Sciences*. 1st Edition, Pearson, Harlow.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario. Moncayo (2015).
- Mertens, L (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

- Moreno M, Hidalgo C, (2010) Relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira, Colombia, revista Dialnet, ISSN0124-0137, Vol. 13 N° 24, 2010. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6113913>.
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412-433.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994) *The Assessment of Reliability. Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Oficina Internacional Trabajo (OIT) (2012): "Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales", <http://www.ilo.org/skills>.
- Pardo y Díaz. (2014) Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *suma neg.* [online]. 2014, vol.5, n. spe11, pp.39-48. ISSN 2215-910X. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7)
- Parra, FM, Duran, SE, Márceles, V, Charris, P, Ramírez, J, (2018), factores del clima organizacional existente en el área administrativa en empresas de Barranquilla, espacios, 39 (50) 2018.f&src=s&sid=19bb5eec07e5f3f1012243bd9d7902d6&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+organizacional+barranquilla%29&sl=48&sessionSearchId=19bb5eec07e5f3f1012243bd9d7902d6&relpos=1.
- Pérez M (2019), la competitividad del talento humano en el ámbito empresarial, revista *crece empresarial: journal of management and development*. Vol 1, N 1, https://www.researchgate.net/publication/358483780_La_competitividad_del_Talento_Humano_en_el_ambito_empresarial.
- 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>
- Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2015). Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal – Mecánica. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*.
- Piña, (2017). Factores internos que influyen en el Clima Organizacional como potencializador de desempeño laboral, <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16665>

- Porter, M. (1985). Ventaja Competitiva, Creación y sostenimiento de un desempeño superior. (2ª ed.).
- Porter, M. (1990) The Competitive Advantage of Nations. The Free Press.
- Quintero N, africano. N, & Farías. E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de empresa vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>.
- Ramírez R, Antequera R, Santamaria M (2021), Descripción de las dimensiones del clima organizacional caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia, Revista Latinoamericana de Difusión Científica Volumen 4 – Número 6 - ISSN 2711-0494.
- Ramírez Molina, Reynier & Sjogreen, Daniel. (2018). Factores de Competitividad Empresarial en el Sector Comercial. Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo (RECITIUTM).
- Rastogi, P. (2000). Sustaining enterprise competitiveness – is human capital the answer? Human Systems Management, 19(3), 193-203.
- Revelle, W., & Condon, D. M. (2019). Reliability from α to ω : A tutorial. Psychological Assessment, 31(12), 1395-1411.
- Robbins S. (1988). Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones. (3ª ed.), México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional, (8ª ed.), México: Prentice Hall Pearson.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.
- RUIZ, J.I., y PAEZ, D. (2011). 'Clima emocional en 2 organizaciones: Dos estudios en centros penales', Suma Psicológica, 9 (2), 157-192.
- Salas-Arbeláez, L., García-Solarte, M., y Ramiro Azuero, A. (2023). Influencia de la gestión humana en la competitividad de pequeñas y medianas empresas colombianas. Revista Venezolana De Gerencia, 28 (Edición Especial 10), 905-921. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28>. e10.3 Sánchez 2008.
- Sagi-Vela, L (2004). Gestión por competencias. ESIC Editorial.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1998). Metodología y diseños de la investigación científica. Lima: Mantaro.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. Psychometrika, 74(1), 107–120. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9101-0>

- Solano, alandete B, nelson y amelec, v (2019) Análisis de componentes principales en la competitividad en Colombia. [en línea] Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação, <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5951/An%c3%a1lisis%20de%20componentes%20principales%20en%20la.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shavelson, R. J., Webb, N. M., & Rowley, G. L. (1989). Generalizability theory. *American Psychologist*, 44(6), 922–932. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.6.922>
- Shepherd, (1985) <https://blog.up.edu.mx/dimensiones-de-la-persona-humana#:~:text=Estas%20cuatro%20facetas%20de%20la,la%20espiritual%20y%20la%20mental>
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*, New York, John Wiley and Sons.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tomal, (1932). *Conducta de los comportamientos individuales en las organizaciones*.
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769.
- 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.
- Vadillo Sergio. (2005). *Administración de remuneración*. México, D.F: Editorial Limusa, S. A. de C.V.
- Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral. Manual de formación*. Montevideo, OIT/Cinterfor; OIT. ACTRAV; AECE Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/enfoque-competencia-laboral-manualformaci%C3%B3n>
- Venotulo (2009). Análisis epistemológico del concepto formación laboral, *EduSol*, vol. 17, núm. 59, pp. 1-12, 2017, <https://www.redalyc.org/journal/4757/475753051013/html/>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, 33(3), 755-782.
- Vizcaya, (2017). *La comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las Instituciones sanitarias*, ISSN-e 2343-5534, ISSN 2343-5526, Vol. 5, N°. 1 (Enero-Junio (2017)), 2017, págs. 39-44.

- Zambrano Jorge, Ramón M, x Espinoza E, (2017), Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de machala, Universidad y Sociedad vol.9 no.2, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
- Zarifian, P. (1999). El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales, Montevideo, Cinterfor.
- Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's α , Revelle's β , and McDonald's ω H: Their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. Psychometrika, 70(1), 123-133.