

Tendencias en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios publicados en el repositorio de la misma entre los años 2005 - 2020

Ricardo Andrés Mejía García

(Autor)

Sara Díaz Ruedas

(Asesora proyecto de grado)

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de Psicología

Regional Antioquia - Choco

2020

Tabla de contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema.....	9
Justificación	14
Objetivos.....	16
Objetivo General	16
Objetivos específicos.....	16
Referente Conceptual.....	17
Clima organizacional.....	17
Otro constructo para abordar el mismo fenómeno	21
Cultura Organizacional.....	21
La Perspectiva interactiva para abordar el clima y la cultura organizacional.....	25
Diseño metodológico	27
Tipo de estudio.....	27
Muestra.....	28
Criterios de inclusión.....	29
Criterios de exclusión	29
Instrumentos de recolección y análisis de la información.....	29
Procedimiento.....	30
Consideraciones éticas	32
Resultados y discusión.....	34
Conclusiones.....	57
Referencias bibliográficas.....	59
Anexos	63
Anexo A. Pantallazo búsqueda inicial.....	63
Anexo B. Pantallazo de matriz bibliográfica	64
Anexo C. Pantallazo de matriz de análisis	65
Anexo D. Matriz de objetivos y categorías de análisis	66

Lista de tablas

Tabla 1 Relación de monografías por carrera y año de publicación.	36
Tabla 2 Instrumentos para la recolección de información en las investigaciones.	56

Lista de figuras

Figura 1. Explica el porcentaje de regiones donde se desarrollan los estudios.	44
Figura 2. Explica el porcentaje de tipos de estudio con que se desarrollaron los estudios.	45

Dedicatoria

Dedicado a mi padre, quien desde el principio me apoyo en mi educación y estuvo presente durante todo mi proceso, que con entrega y esfuerzo logro sacarme adelante y formarme como una buena persona. Agradecer a mi madre quien me motivó y me dio el ánimo necesario para nunca desertar y luchar por lo que se quiere. Dedicado a ellos.

Agradecimiento

Quiero agradecer profundamente a la profesora Sara Díaz Rueda quien se esforzó por orientarme y brindarme todas las herramientas posibles para el desarrollo de este trabajo. Su calidad humana, la paciencia, la comprensión y el respeto que tuvo durante el proceso fueron pilar fundamental para alcanzar los objetivos propuestos. La pandemia del Covid - 19 fue un obstáculo difícil para la investigación, pero gracias a la entrega y la ética de la profesora se logró el resultado esperado. Muchas gracias.

Resumen

La presente investigación pretende determinar mediante revisión documental las tendencias en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en repositorio de la misma entre los años (2005 - 2020). Para tal fin se eligió un enfoque cualitativo con alcance exploratorio, la técnica utilizada fue la revisión documental, luego de revisar el repositorio de la universidad se eligieron 14 unidades de análisis que cumplieron con los criterios de inclusión, pertenecientes a los programas de administración, trabajo social, comunicación y periodismo, psicología y licenciatura en educación física y deporte. El programa de pregrado que más publicaciones tiene es administración con 5 publicaciones equivalentes a un (36%) del total de la muestra. Entre las tendencias establecidas se encontró una predominancia de los estudios cualitativos para abordar el constructo del clima organizacional con un (43%) de la muestra, seguido por los estudios cuantitativos (22%), y en tercer lugar los mixtos (21), el (14%) restante es para los estudios no especificados. Los referentes teóricos más utilizados para sustentar los trabajos fueron Idalberto Chiavenato y Abraham Maslow. El hallazgo más significativo fue que la totalidad de estudios de administración tiene falencias metodológicas por información insuficiente y que los programas más cuidadosos a la hora de planear sus procesos de investigación son: Psicología y trabajo social

Palabras clave: Clima organizacional, Metodología, revisión documental, tendencias investigativas.

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo determinar mediante revisión documental las tendencias en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en el repositorio de la misma entre los años (2005 - 2020). Así pues, se podrá encontrar como resultado una aproximación al estado del arte sobre el tema del clima organizacional, pero específicamente enfocado a determinar las tendencias investigativas para abordar dicho concepto.

Se obtuvieron un total de 14 monografías pertenecientes los programas de Administración, psicología, trabajo social, comunicación social y periodismo y licenciatura en educación física recreación y deporte. Se identificaron las tendencias, posteriormente se describieron y finalmente se determinaron a la par que se hacía un análisis de los resultados. Las subcategorías analizadas fueron: Aspectos formales, asunto investigado, delimitación espacial, sujetos participantes, Instrumentos empleados, número de monografías, año de publicación y carreras de pregrado, propósitos, disciplinas y tipos/Diseños de investigación.

Los principales autores que le dieron la perspectiva a esta investigación fueron los autores Santana & Araujo, y Litwin & Stinger. Una de las limitaciones que se encontró, es el bajo número de publicaciones sobre el clima organizacional en el repositorio de la universidad. Por ello, es que el rango años es tan amplio. Pero vale la pena aclarar que 14 no es el número total de la producción académica sobre el clima organizacional en UNIMINUTO. Esta cifra pertenece a los estudiantes que cedieron los derechos del trabajo de grado a la universidad.

Planteamiento del problema

Para que las empresas logren permanecer en el tiempo, las condiciones no se reducen únicamente a su rentabilidad económica, sino que deben agregar valor a los diferentes grupos de interés, entre ellos a sus empleados o colaboradores, pues es a través de estos que se logran alcanzar las metas, objetivos, misión, visión y logros propuestos en la organización; el capital humano es uno de los principales insumos con los que las compañías cuentan para hacer que el negocio sea exitoso, afirmación que sustenta Ganga, Vera, Araya, (2009) “ el factor estratégico o generador de ventajas competitivas es el talento humano” (p.71).

Este movimiento en la gestión de personas, ha llevado a las empresas a que a través del área de recursos humanos, centren su interés y estudio en múltiples aspectos de la gestión de personas como elemento esencial para el logro de los objetivos de la organización, en particular en aspectos como el Comportamiento Organizacional (CO) que es un campo de estudio en el cual han contribuido diversas disciplinas y ciencias como lo son: La sociología, antropología, la administración, ciencias de la comunicación, ciencias políticas y la psicología por supuesto.

Con respecto a los aportes de la psicología, sobre comportamiento organizacional, está tiene mucho que decir acerca del comportamiento, debido que allí se centra su objeto de estudio. Y más, teniendo en cuenta que el comportamiento organizacional **CO** “Investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (Robbins & Judge, 2013, p. 10).

Hoy en día, la psicología organizacional le ha dado un plus al estudio del **CO**, ya que sus intervenciones propenden por aumentar la productividad de los empleados (como en sus principios) pero sin descuidar el bienestar de los mismos (aumentándolo), incluso, hasta el

bienestar de las personas que están relacionadas indirectamente con el rendimiento de los trabajadores, como lo pueden ser sus familiares y amigos.

Una de las herramientas más utilizadas por las organizaciones para determinar la efectividad de sus políticas y conocer las percepciones que tienen los empleados sobre las condiciones tanto físicas como emocionales en las que desarrollan sus labores, es la medición del clima organizacional (Morales, 2018). Entre los aspectos que se tienen en cuenta para la medición y evaluación del clima Organizacional se pueden encontrar: Las políticas salariales, las políticas de beneficios y compensaciones, las oportunidades de crecimiento profesional, el tipo de relaciones humanas desarrolladas dentro de la organización, la cultura organizacional, La política de reclutamiento y selección de recursos humanos, entre otros (Millán, 2006).

Los primeros esbozos de la utilización del concepto de clima organizacional se le debe a Kurth Lewin y sus colaboradores en el año 1939, vemos que “utilizaron los términos clima social y atmósfera social de forma indistinta para analizar la relación entre estilo de liderazgo y clima, una dimensión que a la postre se ha convertido en determinante para el constructo clima organizacional” (citado en Santana & Araujo, 2007, p 297).

Sin embargo, hasta la década de los años 60 cobra importancia, debido a que se ratifica la relación del comportamiento y los entornos labores según lo expresado por Peiró (1984-1985) citado por Santana & Araujo, (2007) “[...] las organizaciones son entornos psicológicamente significativos para sus miembros [...]” (p 297). Por tanto, el clima organizacional se trataba de valores, creencias y un lenguaje compartido.

Las investigaciones realizadas anteriormente sobre este constructo lo han hecho a partir de tres perspectivas principales (Santana & Araujo, 2007), a saber: la perspectiva estructural, la

perspectiva perceptual y la perspectiva interactiva. Las definiciones de la perspectiva estructural consideran que: “El clima es a la organización lo que la personalidad al individuo” (Croft citado por Araujo, 2007, p. 299). En este sentido, el clima organizacional entonces sería relacionado como un conjunto de características que diferencian las organizaciones unas de otras.

La perspectiva perceptual, por su parte, consideran el clima como el conjunto de las percepciones que “reflejan cómo el entorno de trabajo, incluyendo los atributos organizacionales, son cognitivamente apreciados y representados en términos de su significado y relevancia para los individuos.” (Santana & Araujo, 2007 p. 300). Finalmente, en la perspectiva interactiva, se considera una relación entre las características personales y organizacionales por tanto el clima estaría compuesto por cuatro elementos: a) el entorno o ecología, b) el milieu, que tiene que ver con la interacción de las personas y los grupos, c) el sistema social relativo a la interacción, y d) su cultura (Santana & Araujo, 2007)

Estas perspectivas mencionadas son el fruto del trabajo desarrollado por Santana & Araujo (2007) donde hacen una amplia y juiciosa revisión de fuentes bibliográficas y posteriormente desarrollan de forma sistemática y cronológica la evolución de dos constructos muy comunes en el ámbito organizacional, los cuales son: el clima y la cultura organizacional, y detallan como estos constructos son utilizados con frecuencia de manera indistinta e indeterminada; que, aunque explican el mismo fenómeno tienen diferentes métodos para abordarlo.

En este sentido, es importante realizar una revisión bibliográfica, objeto de esta investigación que permita dar cuenta de las perspectivas que se emplean para conceptualizar y evaluar el clima organizacional, el uso de términos como clima o cultura organizacional, en las investigaciones realizadas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO),

Por lo general, en UNIMINUTO, no se realizan investigaciones que den cuenta del estado del arte de sus proyectos de investigación en campos profesionales y mucho menos en el abordaje de constructos. Es importante, por tanto realizar este tipo de investigaciones como lo expresa Hoyos (1999) implica identificar los éxitos, lo que se ha avanzado hasta el momento en la materia; pero también debe incluir el reconocimiento las dificultades, oportunidades de mejora, que límites se han presentado y qué vacíos quedan de las investigaciones sobre un determinado objeto de estudio.

Esta investigación, por tanto, desea identificar cuáles son los diseños de investigación que comúnmente se emplean para el estudio del Clima Organizacional, perspectivas teóricas, qué tipo de instrumentos de medición se aplican, en qué organizaciones se han hecho los estudios, en carreras de pregrado, entre otros.

Máxime conociendo lo que afirma Hoyos (1999) “el requerimiento que existe actualmente en las universidades de iniciar todo trabajo investigativo con una investigación documental, que oriente y señale el camino a seguir en su proceso, lo cual hace parte, además, del rigor metodológico que debe iluminar toda práctica científica (p.6). Vemos que se sugiere, es más, se hace necesario que antes de emprender una investigación se haga la revisión documental. Esto asegura la calidad de la producción académica.

Retomando el punto de la revisión de las monografías de pregrado en UNIMINUTO, se mencionó en párrafos anteriores, la contribución de distintas disciplinas para la formación del constructo de Clima Organizacional, que será el concepto central de la presente investigación. Por tales motivos es que se podrán encontrar trabajos de distintas carreras, a saber: Trabajo social, comunicación y periodismo, administración y psicología por supuesto. Tal como lo sugiere Hoyos (1999) se iniciará con este acercamiento al objeto de estudio, siguiendo la guía

que ella propone; para posteriormente analizar la información documentada en estas monografías. Así pues, la pregunta que guiará el presente trabajo investigativo es: **¿Cuáles son las tendencias de las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en la biblioteca de la misma entre los años 2005 - 2020?**

Justificación

Esta investigación pretende aportar datos que faciliten la identificación del éxito que han tenido las anteriores investigaciones relacionadas con el Clima Organizacional; al igual que el reconocimiento de posibles errores que han tenido cabida por la misma inocencia del estatus que se encuentra el objeto de estudio en términos investigativos.

De esta manera se cierra una brecha para los estudiantes de psicología, es decir, que antes de emprender una investigación sepan que se ha investigado, cuanto se ha investigado, que vacíos en el conocimiento existen actualmente. Así pues, se asegurará producciones académicas más refinadas, se evitan posibles repeticiones en los temas investigados y se ofrecen ideas para futuras investigaciones. Teniendo como punto de partida la claridad del concepto en cuestión, los principales referentes teóricos utilizados sobre referentes teóricos, instrumentos de medida los principales hallazgos, etc.

Para la universidad y la psicología en general, se está contribuyendo con la producción teórica que cumple con los estándares actuales. Pues toda investigación debe partir de una revisión documental Hoyos (1999). Esto denota validez y calidad de las producciones académicas, ya que no se parte de supuestos; sino que se hace una aproximación juiciosa y rigurosa a los conceptos, para que en el momento de investigar se sepa a qué se está enfrentando y tenga información organizada, sistematizada que facilite los futuros trabajos investigativos a la vez que favorece su calidad. Según Hoyos (1999)

cuya finalidad es además de formar futuros investigadores, generar nuevas comprensiones acerca de la realidad social y facilitar más allá de la simple descripción y explicación del fenómeno, el conocimiento crítico sobre el nivel de comprensión que de él se tiene. (p.7)

Así pues, se desean explorar estos aspectos relacionados con el clima organizacional que favorezcan la reflexión en los estudiantes de psicología de UNIMINUTO, debido a que puede ser tenido en cuenta como un antecedente importante.

Esta investigación llena un vacío en el conocimiento, porque UNIMINUTO no cuenta con producciones académicas que desarrollen estados del arte sobre el clima organizacional, publicadas en la hemeroteca de la universidad. Socialmente puede llegar a beneficiar a las empresas donde se hagan las futuras investigaciones por parte de los estudiantes. Puesto que esta clase de revisiones documentales, aseguran que las producciones tengan rigor científico.

Objetivos

Objetivo General

Determinar mediante revisión documental las tendencias en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en el repositorio de la misma, entre los años (2005 - 2020).

Objetivos específicos

- Identificar los aspectos formales, asunto investigado, delimitación espacial, los sujetos participantes (Muestra) y los instrumentos empleados en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios
- Describir el número de monografías, año de publicación y carreras de pregrado, los propósitos, las disciplinas y tipos/diseños de investigación, en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Establecer las perceptivas estructural, perceptual e interactiva de las investigaciones en clima organizacional según Santana & Araujo (2007)

Referente Conceptual

El presente apartado es de suma importancia, pues se hará un pertinente despliegue teórico que puede entenderse como la base de este proyecto, ya que, en él, se desarrolla y explica el principal concepto y/o noción desprendido del problema de la investigación. Es importante delimitar cada concepto con el fin de poder comprenderlo tanto de sus generalidades como las particularidades que serán tenidas en cuenta. La estructura de este apartado parte del concepto central: El Clima organizacional, del cual se dependerán otro constructo para abordar el mismo fenómeno y las perspectivas para estudiarlo

Clima organizacional

Un clima como se había mencionado anteriormente es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y adaptación al medio exterior, es decir estar prepara para compartir en el mercado. Un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventajar rápidamente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable.

Los primeros esbozos de la utilización del concepto de clima organizacional se le debe a Kurth Lewin y sus colaboradores en el año 1939, vemos que “utilizaron los términos clima social y atmósfera social de forma indistinta para analizar la relación entre estilo de liderazgo y clima, una dimensión que a la postre se ha convertido en determinante para el constructo clima organizacional” (Santana & Araujo, 2007). Sin embargo, no fue hasta la década de los 60's que se tomó más enserio debido el descubrimiento de que las organizaciones son entornos psicológicamente significativos (Peiró citado por Santana & Araujo, 2007).

No es de extrañar que Lewin se sirva de su teoría de campo para explicar el comportamiento de las personas en las organizaciones, pues él le da una visión sistémica al campo dinámico, donde organismo y ambiente se interrelacionan, influyéndose de forma recíproca en un proceso constante e ininterrumpido, en donde persona y ambiente son entidades constantemente en movimiento. Así pudiendo explicar las percepciones subjetivas que tienen los individuos.

Es en este punto donde se evidencia el carácter psicológico del clima organizacional, no obstante, las subjetividades eran limitaciones a la hora de explicar aspectos más objetivos, tal como lo señala Peiró citado por Santana & Araujo “El consecuente auge de enfoques y metodología de naturaleza cualitativa acentuó la crítica acerca de las limitaciones de las tradicionales técnicas de cuestionarios y autoinformes para la medición de constructos como el clima” (2007).

Izquierdo et al (2005) citando a Litwin & Stinger describen 9 dimensiones que según los autores pueden existir en clima de una empresa. Estas dimensiones se relacionan con algunas propiedades de la organización, A continuación:

Estructura. Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e in estructurado.

Responsabilidad. Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo, es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo, el énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares. Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos. Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, en general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El clima organizacional como objeto de estudio en una empresa, no tiene una significación clara, es decir, es un concepto complejo que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria. “El clima organizacional es un componente clave del capital intelectual de toda organización. Es un agente de riqueza, desarrollo y progreso que no se registra en los estados financieros ni en los balances pero que, no obstante, determina el éxito” (Toro, 2001, p.).

El término clima organizacional, se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede manifestar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

Según Izquierdo et al (2005) también podemos encontrar varios factores del clima Organizacional que se tendrán en consideración para la investigación propia:

- **Factores Intrínsecos del trabajo.** Hace referencia al contexto del trabajo, entre los que se encuentran: - Imposibilidad de utilizar en el trabajo las propias aptitudes. - Tareas repetitivas y monótonas - Bajo nivel de responsabilidad y baja capacidad de decisión frente al trabajo que se realiza.
- **Organización del tiempo en el Trabajo.** Son los aspectos negativos que se relacionan con la organización del tiempo en el trabajo como son el horario, tipo de trabajo, establecimiento de descansos dentro de la jornada laboral y ritmos de trabajo.
- **Factores Propios de la Tarea.** Dentro de éstos puntos se incluye la sobrecarga de trabajo que puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo se torna difícil). Se describen varios estudios sobre la influencia de la sobrecarga cuantitativa de trabajo en el consumo de tabaco la tasa elevada de enfermedad coronaria, de colesterol y la aceleración del ritmo cardiaco, igualmente, en la manifestación de síntomas de tensión psicológica, como la insatisfacción en el trabajo, la baja autoestima, la sensación de amenaza y malestar continuo.

- **Organización del Tiempo de Trabajo.** La duración de la jornada laboral, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pautas y descansos y los ritmos de trabajo (impuestos y fijos), estructuran en gran medida la forma de vida de la población activa y son factores vinculados con la participación social y los problemas de salud.

Otro constructo para abordar el mismo fenómeno

Cultura Organizacional. Una cultura bien definida y fuerte proporciona estabilidad en las empresas. No obstante, resulta difícil en ocasiones definir lo que es la cultura organizacional, gracias a que es un fenómeno amplio y ha tenido varios acercamientos teóricos a través de la historia. No obstante, se partirá de una definición específica, que generalmente es la más utilizada. Para luego iniciar un trabajo descriptivo, a la vez que se traen otras definiciones afines y pertinentes para la investigación propia.

Dicho lo anterior la Cultura organizacional se puede entender como “un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (Robbins & Judge, 2013, p.512). La cultura entonces es algo más interiorizado por los integrantes y producto de una historia. Por ello, se señala que las actitudes y comportamientos resultado de los valores, creencias y significados compartidos por la organización establecen en parte el clima (Peterson & Spencer, 1990).

Para caracterizar la Cultura organizacional, Robbins & Judge, (2013) se basa en Reilly, Chatman & Caldwell (1991). Aquí describen 7 características sobre las cuales se puede pensar la cultura de una empresa, a saber:

Innovación y toma de riesgos. Grado en que se estimula a los trabajadores a que sean innovadores y corran riesgos.

Atención a los detalles. Grado en que se espera que los individuos muestren precisión, análisis y atención por los detalles.

Orientación a los resultados. Grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos.

Orientación a la gente. Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados sobre el personal de la organización.

Orientación a los equipos. Grado en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de por individuos.

Dinamismo. Grado en que las personas son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer.

Estabilidad. Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status quo y no en el crecimiento.

Estas 7 características se pueden presentar en mayor o menor medida y es lo que permite tener una visión completa de la cultura organizacional con rasgos muy específicos. Gran parte de la cultura es influenciada por el contexto geográfico en el cual se ubica la empresa, esto quiere decir que en una organización pueden existir subculturas. Esto define la forma en la que los empleados perciben como deben comportarse (Robbins & Judge, 2013).

Lo anterior de ninguna manera busca medir si a los empleados les gusta o no su organización. Se limita a mostrar la forma en que sus empleados perciben las características de la cultura de una organización. Villamizar (1992) Piensa de igual manera al mencionar que la cultura organizacional está compuesta por valores, creencias y entendimientos que tienen gran

significado que son comunes para los miembros de una organización y que en adición establece tipos de pensamiento definidos, Guían sentimientos y reacciones que influyen la toma de decisiones y otras actividades de los integrantes la organización.

Al respecto, Trice & Beyer (1993) citados por Robbins & Judge (2013) consideran que la cultura humana emerge a partir de los esfuerzos desplegados por sus miembros para afrontar incertidumbres y ambigüedades de todo tipo, proporcionándoles individual y colectivamente conjuntos más o menos articulados de ideas que les permitan responder a sus experiencias.

Según estos autores la cultura puede pensar de dos maneras: en forma y en sustancia. La primera de ellas hace referencia a las entidades observables (los símbolos, el lenguaje, los relatos, las prácticas, entre otras. A través de estas los miembros de una cultura expresan, afirman y se comunican entre ellos. La segunda manera, la sustancia de la cultura, hace alusión a los “sistemas de creencias compartidas e interrelacionadas que cuentan con una fuerte carga emocional y que pueden denominarse ideologías.” (Santana & Araujo, 2007, p.301).

Una de las ventajas de tener una cultura organizacional fuerte y definida es que “Cuanto más fuerte sea la cultura de una organización, menos necesidad tendrá la gerencia de preocuparse por desarrollar reglas y directrices formales que guíen la conducta de los empleados, quienes internalizan esa normatividad cuando aceptan la cultura de la organización” (Robbins & Judge, 2013, p. 516). Al respecto Izquierdo, Sánchez & Zuluaga (2005) opinan que

Las organizaciones tienen culturas, objetivos, valores, estilos de administración y normas para realizar las diferentes actividades, que marcan su quehacer cotidiano, puede inclusive estar influenciado por la sociedad circundante, por la historia y los diferentes estilos de liderazgo que legaron sus predecesores. Según esta concepción, la cultura no es un

elemento estático, sino una materia prima viviente utilizada de manera diferente por cada empleado y transformada por ellos durante el proceso de decodificación de los acontecimientos organizacionales. (p.16)

Una de las principales funciones de la cultura es distinguir a una organización de la otra y en adición transmite un sentimiento de identidad a los miembros de la organización. También aumenta el nivel de compromiso el interés individual y la estabilidad del sistema social (Robbins & Judge, 2013). Es un mecanismo de control y guía es decir que entre más fuerte sea la cultura menos normas escritas y sanciones tendrá que imponer la empresa. Lo que es considerado como un mal comportamiento será juzgado y criticado por el resto de los trabajadores.

No obstante “La cultura se convierte en un obstáculo cuando los valores compartidos no coinciden con aquellos que aumentan la eficacia de la organización” (Robbins & Judge, 2013). Este aspecto es de sumo cuidado pues es más probable que esto suceda cuando el ambiente de una organización está sufriendo cambios rápidos y su cultura arraigada deja de ser adecuada.

Una cultura se crea de tres maneras. En primer lugar, los fundadores únicamente contratan y mantienen a los trabajadores que piensan y sienten de la misma forma que ellos. En segundo lugar, socializan y adoctrinan a estos empleados en su manera de pensar y sentir. Y, por último, la conducta misma de los fundadores anima a los empleados a identificarse con ellos y a internalizar sus creencias, valores y suposiciones. Cuando la organización triunfa, la personalidad de los fundadores queda integrada en la cultura. (Robbins & Judge, 2013, p. 519).

La cultura original entonces se deriva de la filosofía del fundador, está altamente relacionada con la misión y la visión de la organización. Pasa a influir significativamente en los criterios de

contratación que utilizados para la evolución de la organización. Las acciones de la alta gerencia establecen el ambiente general, incluyendo lo que constituye un comportamiento aceptable dentro de la empresa y esto es aceptado por el resto de integrantes.

La Perspectiva interactiva para abordar el clima y la cultura organizacional.

Si se analiza, del clima y la cultura se trata de constructos complementarios y solapados capaces de traspasar los límites entre disciplinas a través de investigaciones de métodos mixtos, cualitativos o cuantitativos. Ambos conceptos comparten un núcleo común: tratar de describir y de explicar las relaciones que existen entre grupos de personas que comparten cierto tipo de situación o de experiencia. Son procesos recíprocos, causante uno del otro en un ciclo continuo a lo largo del tiempo (Santana & Araujo, 2007).

A pesar de todo esto, la posición más común es que la cultura tiene que ver con asunciones o significados compartidos, mientras que el clima tiene que ver con percepciones compartidas sobre comportamiento organizacional. Entonces no hay por qué preguntarse si las empresas tienen cultura... o son una cultura, ya que todo puede tratarse de diferentes puntos de vista, si se mira desde la postura del investigador o del investigado, esto es lo que nos faculta para hablar de cultura o de clima organizacional.

Por los motivos anteriores es que se propondrá la perspectiva Interactiva, como la perspectiva con la cual se trabajará la presente investigación, ya que es un punto de vista que integra aspectos tanto del clima como de la cultura organizacional. Para ello se describirán las definiciones de clima y cultura trabajados desde este enfoque. Según Santana & Araujo (2013)

Por lo que a la perspectiva interactiva se refiere, la interacción de los individuos como respuesta dada a las situaciones objetivas y compartidas de la organización es la base para

la formación del clima organizacional (Poole y McPhee, 1983; Jackofsky y Slocum, 1988). Finalmente, bajo el enfoque cultural, el clima se crea por un grupo de interacciones individuales que comparten un marco común de referencia, como es la cultura organizacional (Berger y Luckman, 1967). Esta última perspectiva no se tratará en la delimitación conceptual del clima puesto que se solapa con el concepto de cultura organizacional. (p.299)

La perspectiva perceptual, consideran el clima como el conjunto de las percepciones que reflejan cómo el entorno de trabajo, incluyendo los atributos organizacionales, son cognitivamente apreciados y representados en términos de su significado y relevancia para los individuos. Finalmente, la perspectiva interactiva, el clima está compuesto por cuatro elementos: a) el entorno o ecología, b) el milieu, que tiene que ver con la interacción de las personas y los grupos, c) el sistema social relativo a la interacción, y d) su cultura. Por otro lado, se considera una relación entre las características personales y organizacionales (Santana & Araujo, 2007).

Finalmente, hay que resaltar que las diferencias entre los conceptos de cultura y clima organizacional tienen que ver más con el método que con cualquier otra cosa; primero la cultura organizacional tiene sus bases de estudio más en la sociología y la antropología, mientras que el clima organizacional la disciplina encargada es la psicología. En cuanto a la metodología, la cultura organizacional se investiga a través de la observación de campo, es decir, cualitativa; mientras que, en el clima, se hace por medio de encuestas y test, pues se sirve de las percepciones individual.

Diseño metodológico

A lo largo de este apartado, se mostrará como la presente investigación se encuentra diseñada desde una estructura puntual, atendiendo posturas paradigmáticas, diseños específicos, técnicas puntuales, no solo de recolección, si no tratamiento y análisis de información recolectada para alcanzar los propósitos puntuales establecidos con anterioridad y responder a la pregunta Guía de esta investigación que hace parte de problema que se quiere resolver. Todo el proceso será soportado teóricamente y posteriormente contrastado con la realidad.

Tipo de estudio

La presente investigación será guiada por un enfoque cualitativo. La investigación cualitativa es aquella en la que la recolección de información se realiza sin hacer uso de estrategias de medición numéricas estandarizadas, la revisión de literatura puede realizarse constantemente y la investigación puede modificarse en cualquier momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Más específicamente se enmarca en el método hermenéutico, en su variante de análisis de textos o documentos. En esta alternativa de investigación (revisión teórica), los textos son susceptibles de ser interpretados mediante el empleo de caminos lógicos con particularidades muy propias que diferencian ésta de otras alternativas de investigación (Sandoval, 1996).

En concordancia con, Galeano (2018), la revisión documental constituye una técnica y/o estrategia de investigación cualitativa, se emplea primordialmente para la revisión y análisis de documentos oficiales y privados y en trabajos teóricos, los cuales, se sustentan en documentos de archivos, donde “el investigador intenta responder a cuestiones sobre temas particulares” (p.137), así pues, todo tipo de texto puede ser “entrevistado” a través de la pregunta planteada para guiar el proceso de investigación tal y como ocurre en este caso, y para ello, se debe hacer una

observación similar a la que se realiza en investigaciones de fenómenos sociales en un contexto real, mezclando en la revisión del texto tanto la entrevista como la observación.

En ese sentido, se entiende que la revisión documental es la “técnica privilegiada para rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de la investigación” (Galeano, 2018, p.143). Por la naturaleza de la información que se recoge la investigación tiene un alcance exploratorio; se define como aquellas investigaciones que “se realiza con el propósito de resaltar uno o más puntos de un problema determinado además de encontrar la mejor manera de cómo enfocarlo.” (Miller 2011, pág. 622), en este caso específico será relacionado con el objeto de estudio: El Clima organizacional y la finalidad será analizar la información mediante revisión documental para obtener las tendencias investigativas en la materia.

Muestra

Las unidades de análisis se extrajeron del repositorio institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Son las fuentes documentales, los trabajos de pregrado que los estudiantes presentaron como requisitos de graduación entre los años 2005 - 2015. En total se eligieron 14 Monografías de los programas de Administración (5), Trabajo social (4), Psicología (3), Comunicación social (1) y Licenciatura en educación física, recreación y deporte (1).

hay que mencionar que 14, es el número de publicaciones de las cuales sus derechos fueron cedidos por los estudiantes a la universidad; es decir que no corresponden a la totalidad de la producción académica sobre el tema de clima organizacional; Solo son los que la universidad tiene los derechos de publicación. Puede que existan otra cantidad de trabajos, que los estudiantes conservaron sus derechos para publicar en otros medios o simplemente no fueron publicados.

Criterios de inclusión

- Estén publicados en el repositorio institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Que pertenezcan a las carreras de pregrado en: comunicación, trabajo social, administración y/o psicología
- Que contengan el descriptor de: “Clima organizacional” o “Clima Laboral” en el título

Criterios de exclusión

- Textos incompletos
- Que sean sistematización de prácticas
- Que su fecha de publicación sea superior a 10 años

Instrumentos de recolección y análisis de la información

El primer instrumento será utilizado para la recolección la información será llamado: *La matriz bibliográfica*: instrumento diseñado en Excel donde se inventariaron todos los textos que conformaron el universo y sobre el cual se aplicaron los filtros de selección (**Ver anexo B**).

También cumplió la función de reseñar los textos, y lo hizo de forma práctica y asequible. Tiene campos para organizar la información entre los cuales están: Título del trabajo, Problema, Objetivos, referentes teóricos, tipo y diseño de investigación, población y muestra, Hallazgos y Cita en normas APA.

El segundo instrumento es construido para el análisis de la información será llamado: *La matriz analítica de contenido*: instrumento diseñado en Excel donde se relacionaron los textos de la muestra, escritos en vertical, con la categoría de análisis y subcategorías escritas en horizontal (**Ver anexo C**). La categoría de análisis es: Tendencias Investigativas. Las subcategorías de análisis fueron: Aspectos formales, Asunto investigado, delimitación espacial, sujetos

participantes, Instrumentos empleados, número de monografías, año de publicación y carreras de pregrado, propósitos, disciplinas y tipos de investigación. Vale la pena aclarar que las subcategorías surgieron a medida que se copilaban los textos en la primera matriz. Después, las categorías y subcategorías pueden tener un proceso de refinamiento a medida que se incluyan y se analizan los textos en la matriz. A partir de este procedimiento pueden surgir una o más categorías nucleares. De cada texto se extrajeron todos los párrafos o frases donde se desarrolló un tema relacionado con alguna de las subcategorías y se ubicó en la escuadra correspondiente. También las matrices cuentan con un campo donde se pondrá la referencia bibliográfica y las observaciones personales de cada trabajo analizado, de forma tal, que facilitó la lectura lineal, interlineal y transversal.

Procedimiento

Para la obtención de las unidades de análisis, se ingresó virtualmente, por medio de un equipo de cómputo, al repositorio institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Una vez Allí se limitó la búsqueda a trabajos universitarios. Acto seguido en el buscador se escribió un descriptor compuesto: “Clima organizacional”. El primer pantallazo arrojó un número alto de resultados 1265 (**Ver anexo A**). No obstante, después de la revisión de cada título, solo unos pocos tenían relación directa con el tema y contenían textualmente en el título el descriptor ingresado. Se inició escogiendo las monografías de pregrado en orden de aparición y se revisó inmediatamente el cumplimiento de los criterios de inclusión a medida que se descartaban con los criterios de exclusión.

Se priorizaron los trabajos que tienen textualmente el descriptor de “Clima Organizacional” en título. También se escogieron los títulos con las palabras Clima Laboral y cultura organizacional. Ya que, como se mencionó en el apartado del planteamiento del problema;

muchas veces estos términos se usan indiscriminadamente para referirse al mismo fenómeno. En este orden de ideas, y para la consecución de los objetivos también se tuvieron en cuenta estos trabajos. Se escogieron 18 monografías; Más tarde después de la segunda revisión, se descartaron 4, por tratarse de sistematización de prácticas profesionales, que es otra modalidad de trabajo de grado, que se contempló como criterios de exclusión. El número total de trabajos escogidos para el ingreso a la matriz bibliográfica fue de catorce (14) y las fechas entre los años 2005 – 2020.

Luego, una vez definidas las categorías y subcategorías de análisis se procedieron con el ingreso de información a la segunda Matriz. Una vez allí, la información estuvo organizada con los fragmentos de las tesis a los que hacían referencia las categorías y las subcategorías. Se procedió con el análisis lineal, interlineal y transversal de la información, para su posterior interpretación y redacción del producto final esperado: Una aproximación a un estado del Arte sobre las tendencias en las investigaciones sobre el Clima Organizacional en las monografías de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Así pues, el procedimiento cuenta con los siguientes etapas o estrategias metodológicas según Hoyos (2000) Citada por Londoño, Maldonado & Calderón (2016)

- Preparatoria: Definir objeto de estudio, tema, tipos de lenguaje, pasos y etapas.
- Descriptiva: describir los tipos de estudio, Referentes teóricos, poblaciones, muestras, delimitaciones y metodologías.
- Constructivas: Identificación de tendencias, logros, vacíos, limitaciones y dificultades.
- Interpretativa: Consiste en proporcionar hipótesis interpretativas: La ampliación del horizonte de estudio.

Consideraciones éticas

Dentro de la ley 1090 de 2006, mediante la cual, se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. En el cual, se encuentra el Capítulo 7. Denominado *De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones*. De este, se tendrán en cuenta sus disposiciones.

Artículo 49. Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización. De igual manera será considerado el capítulo 16. *Investigación científica*, para resaltar la importancia del manejo de la información y la propiedad intelectual como se señala a continuación:

- 16.2. Las leyes y los códigos éticos deben respetarse. En último término el investigador es el juez definitivo de su propia conducta. La responsabilidad recae siempre sobre el investigador.
- 16.3. Es preciso ser honestos. Esto incluye describir los hallazgos científicos tal como se encontraron. Evitar el fraude, la descripción sesgada de los hallazgos y ocultar información científica que contradiga los resultados.
- 16.4. Hay que reconocer la fuente y el origen de las ideas. Se toman de otros investigadores, de estudiantes y/o de colegas y se debe reconocer dicho origen. No se debe proclamar prioridad sobre una idea científica que no le pertenece al investigador. A los coautores, colaboradores y asistentes se les debe dar el debido reconocimiento.
- 16.5. El plagio y la copia de resultados científicos se deben evitar a toda costa.

En síntesis, la investigación documental requiere un adecuado manejo de las fuentes de información y de los derechos de autor correspondientes, la citación de las fuentes se realizará según las normas APA, sexta edición. Los documentos a revisar están disponibles para todo público; por tanto, no hay restricciones en su disponibilidad.

Resultados y discusión

En este apartado se presentarán los resultados obtenidos luego de la revisión documental de las monografías. Se iniciará con la identificación y descripción de las subcategorías de análisis; lo que conducirá a la consecución de los objetivos específicos planteados. Dichas subcategorías son: Aspectos formales, asunto investigado, delimitación espacial, sujetos participantes, Instrumentos empleados, número de monografías, año de publicación y carreras de pregrado, propósitos, disciplinas y tipos/Diseños de investigación.

A medida que se vayan identificando y describiendo las subcategorías se sustentarán con fragmentos textuales de las monografías, que será la evidencia empírica de la investigación. A la misma vez, se discuten y analizan los resultados en relación al marco teórico. También se procede con el establecimiento de las tendencias investigativas sobre el constructo de clima organizacional, por cada subcategoría. De esta manera se podrá alcanzar el objetivo general y propósito de la investigación.

Vale la pena aclarar que las subcategorías no tienen un orden estricto de aparición, pero si se abordarán en su totalidad. Además, irán apareciendo aspectos de las monografías, que se consideran pertinentes y aportantes para la discusión de los resultados. En resumen, para cada subcategoría se presentará: Identificación, descripción, discusión y establecimiento de la tendencia investigativa.

Luego del escrutinio realizado en el repositorio de UNIMINUTO, se escogieron catorce (14) monografías que cumplieron los criterios de inclusión y conforman la muestra para la revisión. Del total de la muestra el (36%) es decir 5, pertenecen a la carrera de Administración de Empresas y fueron publicados entre los años 2012 y 2019. El programa de Trabajo social publicó 4 monografías equivalentes al (29%) de la muestra entre los años 2008 y 2011. El programa de

psicología cuenta con 3 publicaciones (26%) del 2015 al 2017. Los programas de Comunicación Social y Periodismo al igual que la licenciatura en Educación Física Recreación y Deporte tienen cada una el (7%) de las publicaciones una en el 2016 y una en el 2014 respectivamente (Tabla 1).

En la tabla en cuestión, se puede observar que el programa de trabajo social tiene las publicaciones más antiguas sobre el clima organizacional, con 1 publicación cada año desde el 2008 hasta el 2011; A partir de allí cesaron las producciones - Por lo menos las publicadas en el repositorio como se explicó en el párrafo anterior – y no hay hasta la fecha. El programa de Psicología está por debajo de Administración y trabajo social en número de publicaciones; Claro está que son más recientes. Un punto interesante es que programas como la licenciatura en educación física y comunicación social tienen publicaciones en la materia. Más adelante se analizarán las perspectivas desde las que fueron abordadas. (Tabla 1).

La siguiente subcategoría abordada es la *presentación de los aspectos formales* de las monografías. Este aspecto obedece a la coherencia, consistencia interna, ortografía del material y aspectos generales sobre la claridad del título del trabajo y al uso de fuentes relativas a las áreas del saber en las que se inscribe el proyecto. Aquí no se establecerán tendencias; sino que se describirá los aspectos de cada monografía comenzando por la más antigua hasta la más reciente; adicionalmente se describirán los asuntos investigados. Así se podrá identificar el trabajo por medio de los autores en las futuras tendencias.

Tabla 1.

Relación de monografías por carrera y año de publicación

Año	Administración de empresas	Trabajo social	psicología	com. social y periodismo	Lic. Educación física, recreación y Deporte	Total por año
2008		1				1
2009		1				1
2010		1				1
2011		1				1
2012	1					1
2013	1					1
2014					1	1
2015	1		1			2
2016			1	1		2
2017			1			1
2018	1					1
2019	1					1
Total monografías por carrera	5	4	3	1	1	Total 14
Porcentaje	36%	29%	21%	7%	7%	100%

Nota: Tabla de elaboración propia a para describir la subcategoría de carreras, años y número de publicaciones

El primer trabajo pertenece al pregrado de trabajo social titulado “Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios De la alcaldía municipal de Girardot en el periodo II de 2007 Y periodo I de 2008” (Vázquez & Zuluaga, 2008, p. 1). A juzgar por la estructura del trabajo no se encuentra justificado bajo las normas APA 6ta edición; puede

deberse, a que el programa de trabajo social no exigía dicha norma en ese entonces. El título del trabajo es coherente con los objetivos y el marco teórico. Hacen una clara diferenciación entre los términos cultura organizacional y clima organización. Los principales autores en los que soportan su perspectiva son Chiavenato (2000) con su libro *Administración del recurso Humano*, Maslow (1943) con la *teoría de la motivación Humana*. No obstante, en cuanto al tipo de estudio y diseño metodológico afirman que es cuantitativa experimental (Vázquez & Zuluaga, 2008), pero no cuenta con la información necesaria para soportar este diseño; no tiene hipótesis ni variables. En general el trabajo tiene una extensión considerable (96 pag.) y los errores ortográficos son mínimos.

La segunda monografía, igualmente de trabajo social, de los autores Montoya & Vélez (2009) con título “Evaluación Del Clima Organizacional De La Empresa Colsecurity Agencia Medellín” (p. 1). El trabajo tampoco, justificado bajo las normas APA 6ta edición. Para abordar el clima organizacional utilizan las 9 dimensiones propuestas por Litwin & Stinger (1978). Es un trabajo muy bien logrado con enfoque mixto. Lo anterior justifica lo extenso del trabajo pues cuenta con 196 pag. El trabajo logra dar respuesta a la pregunta de investigación “¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados de la empresa Colsecurity en la agencia Medellín?” (Montoya & Vélez, 2009, p. 23). En general tiene buena utilización de las normas ortográficas.

El tercer trabajo “Factores Que Afectan El Clima Laboral De La Imprenta Departamental De Antioquia, Durante El Año 2010” (Cuartas & Cano, 2010, p. 1). El trabajo cuenta con una metodología interesante, es un Diagnóstico Rápido Participativo bajo un método constructivista dialógico, que busca responder a tres preguntas de investigación. Logra dar conexión entre los apartados, tiene buena consistencia interna. La perspectiva que aborda es la *Gestión del Talento*

Humano bajo el Enfoque por Competencias (Chiavenato, 2002). En general buena utilización de las normas ortográficas.

El cuarto trabajo elegido pertenece al programa de trabajo social, es el último de este programa, lo desarrollaron el autor Jiménez (2011) llamado “Percepción del clima organizacional como herramienta administrativa, bajo un enfoque social - Liga Antioqueña de Tenis de campo” (p.1). Es un trabajo muy interesante por el enfoque social con el que cuenta. Pretende explorar y describir el clima organizacional. El enfoque de la investigación es mixto, las técnicas utilizadas que menciona en el resumen son amplias, a saber: Cuestionario, observación, entrevistas y revisión documental. Más tarde en la metodología nombra: “Se aplica una encuesta de 54 preguntas, a 30 colaboradores de la Liga de Tenis de Campo de Antioquia” (Jiménez, 2011, p. 55). Sin embargo, en el mismo apartado, menciona “El Método utilizado en esta investigación es el estudio de caso que de acuerdo a [...]” (Jiménez, 2011, p. 55). Esto genera confusión y el trabajo pierde su consistencia interna, además no explica, ni tampoco aplica las otras técnicas que menciona en el resumen. Las normas ortográficas se respetan.

La quinta monografía pertenece al programa de administración de empresas con título “La Motivación del Personal como Aporte al Clima Organizacional en tres Empresas del Sector de la Confección en la Ciudad de Medellín” (Del Rio, 2012, p.1). Este trabajo investiga sobre las técnicas de motivación que aplican tres empresas del sector de la confección en la ciudad de Medellín, identificando los beneficios de la aplicación de dichas técnicas. Cuenta con interesante enfoque humanista soportado en la teoría de Abraham Maslow, que trata de humanizar la administración de los recursos humanos. Al igual que el trabajo anterior cita una amplia gama de técnicas “también se tendrán en cuenta los instrumentos del método cualitativo como es la entrevista, la encuesta, el análisis de huellas y la observación” (Del Rio, 2012, p.41). Con la

diferencia, de que, si son explicadas en la metodología, por lo menos la encuesta, la entrevista y la observación directa. Tiene algunos errores ortográficos como la utilización de mayúsculas y signos de puntuación.

El sexto trabajo escogido fue realizado por Zapata & Molinares (2013). Este trabajo pretende hacer un Diagnóstico del Clima Laboral en la Empresa de Combustibles Líquidos de Colombia. Dicha investigación lleva por título “Diagnóstico del clima laboral a la empresa de Combustibles Líquidos de Colombia Sucursal Antioquia” (Zapata & Molinares, 2013, p. 1). Este trabajo lo motivo el hecho de que la empresa no tenía una evaluación del clima laboral. El trabajo tiene un estilo de letra que dificulta bastante su lectura, se pueden observar varios errores ortográficos con los signos de puntuación y uso de mayúsculas. Su propuesta está sustentada en los trabajos de Administración de recurso humano de Castillo (2006) y Chiavenato (2000).

La séptima unidad de análisis es un trabajo de la licenciatura en educación física, recreación y deporte titulado “Implementación de talleres recreativos y lúdicos para la mejora de prácticas en procesos de seguridad ocupacional y clima laboral de los empleados del área logística de una empresa de alimentos dedicada a abastecer las aeronaves” (Sánchez, 2014, p. 1). es un trabajo de investigación y análisis de la práctica, que busca confrontar, relacionar y proponer teorías y métodos lúdicos y recreativos para la capacitación laboral con el fin de generar ambientes laborales más óptimos para los empleados, a través de la aplicación de talleres recreativos. El trabajo tiene un marco legal amplio y suficiente, logra muy bien el cumplimiento de los objetivos, el autor principal en el que se referencia es Chiavenato (2000). Hace un adecuado uso de las normas ortográficas y su extensión es considerable.

La octava investigación pertenece al programa de psicología desarrollado por Monsalve (2015) llamado “Diagnóstico De Clima Organizacional aplicado al área de telas de la Empresa

Dogama S.A.S.” el fin de dicho trabajo proporcionar a la organización información que pudiera ser utilizada en la implementación de programas orientados al mejoramiento del ambiente laboral. El Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas [IMCOC] diseñado por Méndez (2005), fue el que se utilizó para la compilación de información. Es un trabajo bien logrado, su metodología es coherente con el objeto de estudio y presenta una buena utilización de las normas ortográficas y empleo de las normas APA sexta edición.

Como novena unidad de análisis pertenece a la disciplina de administración de empresas, lleva por título “Importancia de la administración del recurso humano y clima organizacional como estrategia gerencial en la organización Paradizia S.A.S de la ciudad de Medellín.” (Usma, 2015). Este proyecto está enfocado en realizar una investigación la cual permita identificar la importancia de la administración de los recursos humanos. se aplicó un Test de Clima Organizacional. Tiene por objetivo determinar el estado del clima laboral, en la empresa Paradizia S.A.S de la ciudad de Medellín, a través del test (Cuestionario breve de Burnout (C.B.B) Autores Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. & Miralles, T. (1997), adaptado por: Aniceto Elías Aguilar Polo) para proponer recomendaciones que fortalezcan la administración del recurso humano como estrategia gerencial en la organización. Para de esta manera obtener la información necesaria, que ayude a responder e identificar los resultados de la investigación. El trabajo presenta algunos errores en la aplicación de las normas APA y la metodología contiene información poca e insuficiente.

El décimo trabajo “Fortalecimiento Del Clima Organizacional Del Personal Administrativo De Montacargas AM&M S.A.S” (Rodríguez & Orrego, 2016, p. 1). Lo que pretende este trabajo investigativo es implementar estrategias de sensibilización que contribuya al fortalecimiento del clima organizacional del personal administrativo de la empresa Montacargas S.A.S, ya que el

clima organizacional constituye un factor importante para que los empleados desarrollen sus actividades satisfactoriamente, y así mismo contribuyen al crecimiento de la organización. La monografía se sustenta en las 9 dimensiones propuestas por Litwin & Stinger (1978). El trabajo contiene fuertes falencias en el aspecto metodológico lo que afecta su consistencia interna. El aspecto mencionado será retomado y ampliado más adelante en las tendencias metodológicas de las investigaciones.

El decimoprimer trabajo elegido para la revisión se titula “Medición del clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta” (Buitrago & Ramírez, 2016), pertenece al pregrado de psicología. El objetivo de esta investigación es medir el clima social laboral de la cooperativa de transportadores, mediante la aplicación de la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Este instrumento estandarizado permite hacer una investigación de tipo cuantitativo, con diseño no experimental- transversal y un alcance descriptivo. Como se puede notar, los autores fueron bastante cuidadosos en la metodología. Aunque contiene múltiples errores ortográficos y fallos en la utilización de las normas APA.

La decimosegunda monografía también pertenece al programa de psicología. Es una revisión documental muy interesante titulada “Revisión Teórica: Estado Actual Del Rol Del Psicólogo Organizacional Frente A La Relación Del Clima Laboral Y Las Pausas Activas, Entre Los Años 2010-2016” (Pérez & Karo, 2017, p. 1). Tiene por objetivo examinar el estado actual acerca del rol del psicólogo organización en relación con las pausas activas y el clima laboral, con el fin de evidenciar la importancia que esta tiene. La metodología de esta investigación es cuantitativo exploratorio; en la cual se utilizó 21 documentos que se analizaron detalladamente, y de igual forma siguiendo los pasos adecuados para esta metodología, obteniendo como conclusión que los 21 documentos que fueron consultados para esta investigación tenían información relevante

acerca del rol del psicólogo frente al clima laboral y la relación que esta tiene con las pausas activas. La metodología evidencia que el proceso de investigación estuvo bien planeado; en general estuvo bien lograda y tiene correcta utilización de las normas APA.

Como decimotercer trabajo, perteneciente al programa de administración se encuentra “Diagnóstico del clima organizacional del área de facturación de cuentas médicas de la E.S.E hospital San Rafael de Fusagasugá” (Sarmiento, Giraldo & Castillo, 2018, p. 1). Esta investigación tiene como fin Diagnosticar el clima organizacional con el que cuentan los empleados del Hospital San Rafael de Fusagasugá, en el área de facturación de cuentas médicas. El trabajo presenta graves fallas en el diseño metodológico, la información es corta e insuficiente. Presenta una mala coherencia e hilaridad entre los párrafos, los errores de redacción son un elemento común a lo largo del texto.

El decimocuarto y último trabajo, pertenece igualmente al área de administración, se titula “Identificación Del Clima Organizacional De La Asociación Frusan En San Bernardo, Cundinamarca.” (Méndez & Pardo, 2019). El trabajo se desarrolla porque en la empresa se evidencian ciertas debilidades que dificultan su desarrollo, entre ellas, la disminución del número de asociados activos, la disminución del volumen de ventas, el bajo nivel de permanencia en nuevos segmentos del mercado, deficiente gestión de recursos, bajo nivel de planificación enfocada a la apertura de nuevos mercados, y bajo poder de negociación para comercializar, causados por la alta dependencia a la función del vendedor y la baja competitividad con relación a los intermediarios de la zona. Esta monografía es muy similar a la mencionada en el párrafo inmediatamente anterior, en cuanto a estructura objetivos, metodología y su pésima ejecución. Los apartados son en extremo similares, coinciden en número de muestra e instrumentos de recolección; solo que fue desarrollada en una empresa diferente. Tiene graves fallos

metodológicos e información escasa. Estos trabajos serán abordados ampliados y evidenciados en falencias metodológicas cuando se describan las tendencias investigativas referentes a esta subcategoría.

Las tendencias en cuanto los propósitos se pueden identificar 3 grupos los que pretenden identificar los factores que afectan el clima e influyen en el desempeño laboral, el rol del psicólogo organizacional frente al clima, beneficios que generan la implementación de técnicas (Pérez & Karo, 2017; Cuartas & Cano, 2010; Del Rio, 2012; Vázquez & Zuluaga, 2008). El segundo gran grupo son los trabajos que buscan *Diagnosticar* el clima organizacional en las empresas donde se realizaron las investigaciones (Méndez & Pardo, 2019; Sarmiento, et al, 2018; Monsalve, 2015; Zapata & Molinara, 2013). El tercer grupo son los estudios que buscan fortalecer y mejorar las prácticas en las empresas a través de la medición, exploración, evaluación y determinación del clima laboral en las organizaciones (Buitrago & Ramírez, 2016; Jiménez, 2011; Usma, 2015; Montoya & Vélez, 2009).

Del párrafo anterior se puede inferir que todos los estudios tienen una pertinencia social, un valor práctico para las instituciones, al ir en pro de la consecución de diagnósticos, mediciones identificaciones y evaluaciones, para hacer sugerencias a las empresas que aumentan la productividad laboral a medida que cuidan del capital humano.

En la subcategoría de delimitación espacial podemos encontrar 2 grandes grupos de tendencias en cuanto a las regiones: El primero son los estudios realizados en empresas del departamento de Antioquia, presentados por estudiantes de la regional Antioquia – choco seccional Bello (Rodríguez & Orrego, 2016; Cuartas & Cano, 2010; Monsalve, 2015; Jiménez, 2011; Usma, 2015; Montoya & Vélez, 2009; Montoya & Vélez, 2009; Del rio, 2012). El segundo grupo son los estudios realizados en el departamento de Cundinamarca (Méndez &

Pardo, 2019; Sarmiento, Giraldo & Castillo, 2018; Vázquez & Zuluaga, 2008; Sánchez, 2014).

Como excepción podemos encontrar un estudio en Villavicencio – Meta de los autores Buitrago & Ramírez (2016) y una revisión documental sobre el rol del psicólogo organizacional en relación con el clima laboral (Pérez & Karo, 2017). (Ver figura 1).



Figura 1. Explica el porcentaje de regiones donde se desarrollan los estudios. Fuente: Elaboración propia extraída de la matriz de análisis

En la subcategoría de *tipo y diseño de investigación* podemos encontrar que las investigaciones cualitativas marcan la tendencia a la hora de investigar sobre el clima organizacional con un (43%), es decir casi la mitad, seguido de las investigaciones cuantitativas (22%), estudios mixtos (21%) y por ultimo las metodologías no especificadas (14%). (Ver figura 2). En este punto vale la pena detenerse un momento y analizar la información brindada. Si bien la tabla muestra que las metodologías no especificadas fueron 2 equivalentes al (14%) de la muestra, se puede observar después de la revisión de cada metodología que hay una tendencia general a descuidar este aspecto.



Figura 2. Explica el porcentaje de Tipos donde se desarrollan los estudios. Fuente: Elaboración propia extraída de la matriz de análisis

Retomando el punto descrito en el párrafo anterior, se pueden encontrar Informaciones insuficientes que solo explican el enfoque y no su alcance, técnicas aplicadas, o el diseño de las investigaciones por ejemplo la investigación de Rodríguez & Orrego (2016)

La metodología del proyecto utiliza elementos de investigación de tipo cualitativo y cuantitativo, por ende es un diseño mixto, además argumenta Hernández Sampieri (2006) que “el modelo mixto representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requiere de un manejo completo de los dos enfoques y una mentalidad abierta; al tiempo que contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p. 16)

Luego de esto el autor no proporciona otro tipo de información que no aproxime a la comprensión de su diseño de investigación y salta directamente a explicar la muestra y los

instrumentos de recolección de la información “La muestra para este estudio es de 28 empleados administrativos, entre hombres y mujeres de la empresa Montacargas AM&M S.A.S que oscilan entre los 23 y 40 años de edad” (Rodríguez & Orrego, 2016, p. 16). Y su instrumento de recolección de información es una encuesta tipo Likert de 40 ítems. De manera similar pasa con el estudio de Méndez & Pardo (2019) La información es muy corta y contextualiza acerca del diseño de la investigación

El método de investigación cualitativa es la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados [...]. [...] La investigación cualitativa analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, según contextos culturales, ideológicos y sociológicos. (Méndez & Pardo, 2019, p. 28-29)

Otra vez el autor no ofrece ningún otro tipo de información y prosigue con información sobre la población y muestra, aunque algo confusa por los errores de redacción, nótese “La población de nuestra encuesta serán los colaboradores de la empresa frusan y la muestra serán 5 colaboradores que son el (100%) de los empleados de dicha organización nos mostraran por medio de la encuesta cuales son las condiciones [...]” (Méndez & Pardo, 2019, p. 28-29).

Además de lo anterior el trabajo no cuenta con una pregunta de investigación lo que impide determinar claramente el propósito, tema y problema de la investigación. Se sabe que la pregunta de investigación está articulada con el título, planteamientos y los objetivos, es una guía investigativa; Según Sandoval (2002) “En el marco de la investigación cualitativa son más pertinentes las preguntas por lo subjetivo, lo cultural, el proceso social o el significado individual y colectivo de realidades.” (p. 116). De igual modo opinan Hernández, Fernández & Baptista, (2010) que mencionan esto como:

dificultades o errores que suelen presentarse al elaborar un planteamiento. En ocasiones sólo se menciona el objetivo del estudio y otras veces únicamente la pregunta de investigación, no ambos elementos, casi siempre con la finalidad de no extender demasiado las explicaciones. (p. 43)

Otros de los trabajos que muestra información insuficiente en la metodología es el de Zapata & Molinares (2013), incluso más grave aún, no se especifica el tipo de investigación (Usma, 2015) y otras donde a lo largo de la investigación se mencionan varios enfoques, lo que genere confusión y finalmente se opte como no especificada, por ejemplo: En el apartado que se nombra como metodología utilizada la nombra al principio como experimental y la justifica de la siguiente manera:

Experimental

Se utilizó este tipo de investigación ya que es un tema nuevo para muchas empresas lograr que el colaborador este satisfecho y a gusto con todo lo que realiza en la empresa, de igual manera mediante los recursos humanos lograr fidelidad del colaborador con la empresa. (Usma, 2015, p. 37)

Inmediatamente después pone lo siguiente:

Exploratoria

Se utilizó este tipo de investigación ya que tiene por objetivo familiarizarse con el problema de estudio que se va a seleccionar y da las bases y los procedimientos para una investigación que se quiera realizar más adelante sobre el mismo tema o afín con el que se está desarrollando en el momento. (Usma, 2015, p. 37)

Cuando menciona que es experimental, lo justifica desde una postura personal sin citar a ningún autor en cuestión, lo que lleva a que no tenga ninguna relación, su justificación con lo que verdaderamente es un diseño de investigación experimental. Cuando expone que la investigación es de tipo exploratoria, puede que sea el alcance, pero pasa lo mismo que con acápite anterior no hay citas de guías metodológicas ni expertos en la materia. Lo más preocupante es que en la portada del trabajo de administración seccional Bello, se puede apreciar que tuvo 2 asesoras; una exclusiva para la metodología y otra para la temática.

Hasta al momento se han expuesto tres trabajos del programa de administración, con falencias metodológicas; vale la pena reflexionar sobre ello e indagar si es posible, que este apartado tan importante, este siendo menospreciado por el programa y pasado por alto por los jurados y asesores, o tal vez, sea una simple coincidencia que se muestre esto en la tendencia. En cualquiera de los casos se tratará de ampliar el horizonte de estudio en este sentido.

En cuanto al trabajo que menciona distintos tipos de enfoques. En el resumen de la investigación Sarmiento et al (2018) narra que su investigación es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo. Una vez se está revisando el apartado de la metodología, se encuentra que “Se implementara una investigación de tipo descriptivo, con enfoque cualitativo y cuantitativo es decir una investigación mixta” (Sarmiento et al, 2018, p. 34). El instrumento de recolección será una encuesta. “La aplicación de la encuesta se tiene en cuenta datos como población y muestra que en este caso de estudio corresponde a 15 personas, fuentes primarias.” (Sarmiento et al, 2018, p. 35). La anterior es la única información con que se cuenta de la muestra y población a la cual le falta detallar los criterios de inclusión y exclusión.

El trabajo de Del rio (2012) Tiene características similares a las del resto de trabajos del programa de administración que se han analizado. El apartado de metodología cuenta con un

párrafo donde explica que la investigación tiene un enfoque cualitativo, pero no ahonda en los alcances, paradigmas, técnicas, diseños, etc.

[...] el presente trabajo se hará bajo el enfoque de investigación cualitativa, debido a que busca identificar los beneficios y ventajas que genera la implementación de técnicas de motivación laboral, partiendo de algunas teorías planteadas que ayudan a identificar lo que se puede dar hoy en las organizaciones, analizando desde la consecución de los datos las diferencias entre empresas que aplican técnicas y las que no lo hacen; determinando los aportes que estas técnicas realizan al clima organizacional, en algunas empresas de confección de Medellín. (Del Rio, 2012, p. 46)

La totalidad de trabajos del programa de administración, es decir cinco (5), equivalentes al (36%) de la muestra, evidencian información insuficiente y confusa de los aspectos metodológicos. Las citas en el apartado de metodología, son casi inexistentes, las pocas que se pueden encontrar no son de fuentes confiables y pertinentes.

El programa de psicología cuenta con 3 publicaciones, una publicación Cuantitativa, con diseño no experimental- transversal y alcance descriptivo (Buitrago & Ramírez, 2016), Una con enfoque cualitativa e revisión documental que indaga acerca del rol del psicólogo organizacional en relación al clima organizacional (Pérez & Karo, 2017). Y otra cuantitativa descriptiva que indaga por la percepción del clima laboral (Monsalve, 2015).

El trabajo de Buitrago & Ramírez (2016) tiene una metodología completa, detallada y es pertinente para el objeto de estudio: medición del clima social laboral de la cooperativa de transportadores ciudad cordial “COOTRANSCORDIAL” el enfoque es cuantitativo, con diseño

no experimental- Transversal y alcance descriptivo. El instrumento utilizado fue: Escala de clima social en el Trabajo (WES).

Por su parte Pérez & Karo (2017) examina el estado actual acerca del rol del psicólogo organización en relación con las pausas activas y el clima laboral, con el fin de evidenciar la importancia que esta tiene. El objetivo: Identificar el rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas y el clima laboral en instituciones de educación superior. La metodología es cuantitativo exploratorio. La técnica utilizada fue la revisión documental que según Veloza (2014) Citado por Pérez & Karo (2017)

La investigación basada en documentos se dedica a reunir, seleccionar y analizar datos que están en forma de “documentos” producidos por la sociedad para estudiar un fenómeno determinado; un documento es un soporte material de hechos, fenómenos y manifestaciones de la realidad social, que existe con independencia de la acción del investigador; el objetivo es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y descubrir respuestas a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos, además de construir el marco referencial teórico, es necesario conocer aspectos históricos, contextuales (demográficos, situacionales, etc.), normativos, organizacionales, institucionales, de opinión pública, entre otros, relacionados con el tema de investigación. (pp. 39-40)

Se utilizaron 21 documentos que se analizaron detalladamente, y de igual forma siguiendo los pasos adecuados para esta metodología, obteniendo como conclusión que los 21 documentos que fueron consultados para rescatar información relevante acerca del rol del psicólogo frente al clima laboral y la relación que esta tiene con las pausas activas.

El último de los trabajos del programa de psicología Monsalve (2015), con el fin de proporcionar a la organización Dogama S.A.S, información que pudiera ser utilizada en la implementación de programas orientados al mejoramiento del ambiente laboral.

La investigación planteada fue cuantitativa, con un nivel descriptivo mediante el cual se buscó “especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis” (Gómez, 2006, p. 65), en este caso, el clima organizacional en la empresa Dogama S.A.S., específicamente, del área de telas. Igualmente, es un estudio de tipo transversal porque se realiza en un lapso de tiempo específico y determinado. (p.35)

Se puede notar que en los trabajos del programa de psicología se tiene mayor cuidado con las metodologías describiendo también el enfoque, alcances y paradigmas en los cuales se adscribe la investigación. También se detallan los instrumentos empleados, por lo general validados, por ejemplo: Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas [IMCOC] diseñado por Méndez (2005) y Escala de clima social en el Trabajo (WES).

En el programa de Trabajo social las metodologías también tienen mayor grado de detalle y cuidado, como el siguiente trabajo que tiene un enfoque cualitativo, con diseño de diagnóstico rápido participativo (DRP) bajo método constructivista dialógico.

El método DRP (Diagnóstico Rápido y Participativo) es un enfoque de investigación social y participación que se emplea en acciones de desarrollo desde los años ochenta. Se basa en una serie de principios y técnicas suficientemente probadas que aseguran el rigor y la calidad del proceso. Las técnicas que emplea son talleres que permiten extraer información y propuestas de intervención consensuadas entre los grupos implicados.

El trabajo de Jiménez (2011) es una investigación basada en un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). La información se obtuvo mediante cuestionario, observación, entrevistas y revisión documental. Este ejercicio investigativo sobre clima organizacional está basado en un estudio bajo el paradigma construccionista. Detalla bien los paradigmas y enfoques con los que cuenta, Veamos

Esta investigación desarrolla la perspectiva teórica de sistemas, teoría general de sistemas, es un método que engloba la totalidad de los elementos del sistema estudiado, así como las interacciones que existen entre los elementos y la interdependencia entre ambos (Jiménez, 2011, p. 54)

La investigación de Vázquez & Zuluaga (2008) tiene un enfoque Cuantitativo experimental. En la investigación de Montoya & Vélez (2009) se abordarán distintos fundamentos teóricos o marco conceptual de la Investigación, acerca de Clima Organizacional, así como sus dimensiones y variables en las Organizaciones. Para ello eligen el enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, dada la utilización interpretativa y explicativa que tendrán los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Se puede observar que los trabajos del programa de trabajo social tienen bastantes años de publicación del 2088 al 2011. Sin embargo, se escogen métodos pertinentes y acordes al objeto de estudio, están bien descritos y cumplen con los requerimientos mínimos de un marco metodológico.

Por último, el trabajo de la licenciatura en Educación Física y Deporte (Sánchez, 2014) tiene una metodología muy interesante lo que demuestra que el clima organizacional es bastante flexible a diseños de investigación novedosos que permitan ampliar los horizontes de los

estudios sobre dicho tema. El Tipo de investigación cualitativa de corte crítico social con método de Etnometodológico. Inicia el apartado metodológico con un párrafo que explica muy bien cómo se va a presentar la información; es de los pocos trabajos que cuenta con este párrafo introductorio en la metodología

en este apartado dirigido a la forma metodológica del proyecto se aclararan aspectos como el tipo de investigación, el enfoque de la investigación, el método de la investigación, las fases de la investigación, la población y muestra, como última fase las técnicas e instrumentos utilizados. (Sánchez, 2014, p. 45)

Más adelante describe los enfoques que se ajustan a la investigación, a saber “desde la investigación cuantitativa, se propone un enfoque empírico-analítico, y desde la investigación cualitativa se plantean dos: el enfoque histórico hermenéutico y el enfoque crítico social” (Sánchez, 2014, p. 45). Enfatiza y reconoce al enfoque crítico social, ya que toma partes del mismo para la sustentación y creación de una propuesta de intervención, que al igual al enfoque crítico social busca cambiar una realidad social, de forma que la reestructure.

Las tendencias en materia de muestras se puede resumir de la siguiente manera: Muestra manera aleatoria, 28 empleados administrativos, entre hombres y mujeres de la empresa Montacargas AM&M S.A.S que oscilan entre los 23 y 40 años de edad (Rodríguez & Orrego, 2016); 32 personas en edades entre los 18 y 60 años; miembros de la Cooperativa de transportadores, quien está dedicada a la prestación del servicio público de transporte mixto en el municipio de Cumaral-Meta (Buitrago & Ramírez, 2016, p. 21); 21 fuentes bibliográficas, Se utilizaron 19 artículos y 2 libros los cuales fueron seleccionados bajo los siguientes criterios: Que su publicación se encontrara entre los años 2010 al 2016, escritos en español, libros físicos que aportaran información sobre clima y estrés laboral, artículos electrónicos que tuviera información

relevante acerca del rol del psicólogo organizacional, clima organizacional, psicología organizacional (Pérez & Karo, 2017); 23 empleados de la Imprenta Departamental De Antioquia (Cuartas & Cano, 2010); 15 Colaboradores que son el (100%) de los empleados de la Asociación Frusan En Cundinamarca (Méndez & Pardo, 2019); 15 personas (Sarmiento, et al, 2018) en esta investigación no se detalla más acerca de la muestra, la información es muy escasa.

El estudio se realizó por el método del muestreo aleatorio simple la población (N) estuvo conformada por 26 personas, que es la totalidad del personal que trabaja en el área de telas de la empresa “la muestra se calculó empleando la fórmula para poblaciones finitas que arrojó como resultado una muestra de 25 personas para un margen de error del 5%, con una confiabilidad del 97%” (Monsalve, 2015, p. 36); 30 colaboradores de la Liga de Tenis de Campo de Antioquia (Jiménez, 2011); Por ser una población pequeña, se toma toda la población como muestra para un total de 15 colaboradores de la organización Paradizia S.A.S de la ciudad de Medellín (Usma, 2015); 7 son mujeres y 15 son hombres, quienes oscilan en un rango de edad entre los 20 y 40 años, de la agencia Medellín de Colsecurity (Montoya & Vélez, 2009); Muestreo no probabilístico (Del Rio, 2012), No se especifica el número de participantes aunque debería hacerlo, justifica el hecho por ser una investigación cualitativa.

Lo anterior ocurre al inicio de la investigación, para la investigación cualitativa también hay criterios para determinar el número de participantes, por ejemplo: Saturación de categorías (Sandoval, 2012); 113 funcionarios 56 de planta y 47 por contrato; no hay más datos ni características de la muestra (Vázquez & Zuluaga, 2008); Los 34 participantes son todos varones, con un promedio de edad de 31 años y se desempeñan en cargos de operadores de Galley (Sánchez, 2014); Muestreo no probabilístico, 49 personas trabajadores de la empresa de Combustibles Líquidos de Colombia (Zapata & Molinares, 2013).

La tendencia de instrumentos está liderada por las investigaciones que aplicaron encuestas (Rodríguez & Orrego, 2016; Méndez & Pardo, 2019; Sarmiento, et al, 2018; Monsalve, 2015; Montoya & Vélez, 2009; Del Rio, 2012; Vázquez & Zuluaga, 2008; Zapata & Molinares, 2013). El segundo Instrumento de mayor utilización es la entrevista, utilizada por (Cuartas & Cano, 2010; Jiménez, 2011; Del Rio, 2012; Sánchez, 201; Zapata & Molinares, 2013). Como proceso auxiliar de recolección de datos encontramos la observación directa, indirecta y participante los estudios de (Jiménez, 2011; Del Rio, 2012; Zapata & Molinares, 2013). También se utilizaron test validados (Buitrago & Ramírez, 2016 & Usma, 2015). Las técnicas de intervención psicosocial como los grupos focales también estuvieron presentes en los trabajos de (Cuartas & Cano, 2010; Jiménez, 2011) y talleres recreativos con (Sánchez, 2014). Adicionalmente se aplicaron cuestionarios (Jiménez, 2011) y fichas bibliográficas en el caso de la revisión documental (Pérez & Karo, 2017).

Los instrumentos validados de los se hizo mención son el Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC) ha sido validado en el medio empresarial colombiano y en el período 1980-2004 un total de 176 empresas colombianas de diferentes sectores y tamaños aplicaron este instrumento para medir el clima en sus organizaciones. Los niveles de confiabilidad de la prueba (0.89), así como la validez del instrumento han sido objeto de análisis por parte de expertos en validación de pruebas, quienes han determinado que el instrumento es confiable, consistente y válido para medir el clima organizacional (Méndez, 2005).

La Escala de clima social en el trabajo (WES), el nombre original: “The Social Climate Scale Work”, evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo y para su elaboración, realizaron algunas entrevistas estructuradas dirigidas a varios empleados con diversos puestos de trabajo, dando como resultado una escala experimental con la formulación

general de tres dimensiones socio-ambientales, con el fin de que cada una de ellas identificara aspectos del ambiente laboral (Moos, Moos, & Trickett, 1995).

Como se puede notar (Tabla 2), los investigadores pueden utilizar varias técnicas de recolección de información en el mismo trabajo. Ello debido a que el concepto de Clima organizacional es muy amplio y comprende distintos enfoques y teorías (Santana & Araujo, 2007).

Tabla 2

Instrumentos para la recolección de información en las investigaciones

Autores	Instrumentos para la recolección de información							
	Encuesta	entrevista	observación	test validados	fichas bibliográficas	Talleres recreativos o reflexivos	grupos focales	cuestionarios
Rodríguez & Orrego (2016)	1							
Buitrago & Ramírez (2016)				1				
Pérez & Karo (2017)					1			
Cuartas & Cano (2010)		1					1	
Méndez & Pardo (2019)	1							
Sarmiento, et al (2018)	1							
Monsalve (2015)	1							
Jiménez (2011)		1	1				1	1
Usma (2015)				1				
Montoya & Vélez (2009)	1							
Del Rio (2012)	1	1	1					
Vázquez & Zuluaga (2008)	1							
Sánchez (2014)		1				1		
Zapata & Molinares (2013)	1	1	1					
Total por instrumento	8	5	3	2	1	1	2	1

Nota: para exponer los diferentes instrumentos que fueron utilizados en las mismas investigaciones. Fuente. Elaboración propia con datos recolectados de la matriz de análisis de la información

Conclusiones

En cuanto a las tendencias metodológicas, se pudo evidenciar que este es un aspecto sumamente descuidado, en los trabajos del programa de administración de empresas y comunicación social. La información contenida allí era insuficiente para justificar la elección del enfoque, método y diseño de la investigación. Muchas veces solo se mencionaba si la investigación era cuantitativa o cualitativa. Pero no había una profundización en los detalles que enmarcan en un paradigma específico la investigación. Este aspecto es de suma importancia para que las investigaciones estén guiadas por una planificación.

De esta manera se puede validar los procedimientos con los cuales se obtuvo la información y posteriormente se analizó. Sin una metodología consistente el trabajo es susceptible de perder la consistencia interna y con ella la validez del estudio. Por tales motivos se exhorta, tanto a los estudiantes de administración, como a sus docentes y asesores de trabajo de grado, para que no se menosprecie este apartado tan importante como lo es la metodología; Haciendo un símil, es como la columna vertebral en un ser humano.

El programa de Psicología está por debajo de Administración y trabajo social en número de publicaciones; Claro está que son más recientes. Un punto interesante es que programas como la licenciatura en educación física y comunicación social tienen publicaciones en la materia. Los estudios tienen una pertinencia social, un valor práctico para las instituciones, al ir en pro de la consecución de diagnósticos, mediciones identificaciones y evaluaciones, para hacer sugerencias a las empresas que aumentan la productividad laboral a medida que cuidan del capital humano.

La tendencia a la hora de investigar sobre el clima organizacional con un (43%), es decir casi la mitad, seguido de las investigaciones cuantitativas (22%), estudios mixtos (21%) y por último las metodologías no especificadas (14%).

Este trabajo es considerado como pertinente para el programa de psicología y por supuesto para el resto de estudiantes de la universidad que se interesen por el tema del Clima Organizacional en la futura investigación. Primero porque acorta la labor de búsqueda documental para conocer el estado del arte de la cuestión, pues obsequia un punto de partida, que en este caso puntual nos muestra los errores limitaciones y éxitos en los aspectos metodológicos de las investigaciones.

Uno de los aspectos que se logró destacar, es que el concepto de Clima organizacional es muy versátil y flexible en cuanto a las técnicas para abordarlo; se encontraron trabajos cuantitativos experimentales, cualitativos de alcances variados: Exploratorios, descriptivos, correlacionales. Los instrumentos de recolección son extremadamente ricos en variedad: Grupos focales, entrevistas, encuestas, técnicas de intervención psicosociales, test validados, cuestionarios y procesos auxiliares de observación.

Una de las limitaciones que se encontró, es el bajo número de publicaciones sobre el clima organizacional en el repositorio de la universidad. Por ello, es que el rango años es tan amplio. Pero vale la pena aclarar que 14 no es el número total de la producción académica sobre el clima organizacional en UNIMINUTO. Esta cifra pertenece a los estudiantes que cedieron los derechos del trabajo de grado a la universidad.

Antes de finalizar hay que resaltar que este trabajo no es una crítica injustificada contra los programas de administración en la universidad. Precisamente las revisiones teóricas, permiten evidencias fallos pero también logros y éxitos, con el fin de señalar oportunidades de mejora y futuras recomendaciones a la hora de investigar un tema puntual.

Referencias bibliográficas

- Buitrago, N. J. & Ramírez, M. X. (2016). *Medición del clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta*. (Tesis de pregrado, Psicología). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Villavicencio, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/4297/T.P_BuitragoNarda_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuartas, C. L. & Cano, F. A. (2010). *Factores Que Afectan El Clima Laboral De La Imprenta Departamental De Antioquia, Durante El Año 2010*. (Tesis de pregrado, Trabajo social). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3728/TTS_CuartasBorjaClaudiaLiliana_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración del Recurso humano*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill
- Del Rio, G. G. (2012) *La Motivación del Personal como Aporte al Clima Organizacional en tres Empresas del Sector de la Confección en la Ciudad de Medellín*. (Tesis de pregrado, Administración de Empresas). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5025/TAE_DelRioMGloriaGladys_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ganga, F., Vera, J., & Araya, J. E. (2009). Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos. *Gaceta Laboral*, 15(3), 53-73. Recuperado en 13 de mayo de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000300003&lng=es&tlng=es.
- Galeano. E. (2018). *Estrategia de investigación social cualitativa: el giro en la mirada*. (segunda edición), Medellín, Colombia. Universidad de Antioquia, Fondo Editorial FCSH de la Facultad De Ciencias Sociales y Humanas.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Hoyos, C. (1999). *Un Modelo Para la Investigación Documental*. Medellín, en Colombia. Señal Editora

- Izquierdo, B., Sánchez, J., & Zuluaga, M. (2005). *Instrumento para determinar el clima organizacional del departamento de obstetricia y ginecología de la facultad de medicina sede Bogotá de la universidad nacional*. Universidad de la sabana, Chía – Cundinamarca, Bogotá.
- Jiménez, C. S. (2011) *Percepción del clima organizacional como herramienta administrativa, bajo un enfoque social - Liga Antioqueña de Tenis de campo*. (Tesis de pregrado, Trabajo Social). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3708/TTS_JimenezAnguloCristinSio_mar_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley N° 1096. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 06 de septiembre de 2006
- Lewin, K., Lippitt, R., White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behaviour in experimentally created “social climates”. *Jornal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Londoño, O. L; Maldonado, L. F; & Calderón, L. C. (2016). *Guía para construir estados del arte*. Bogotá Colombia: International Corporation of Networks of Knowledge.
- Morales, A. (15 de mayo de 2018). ¿Qué herramientas existen para medir el Clima laboral? [Blog] Recuperado de <https://blog.acsendo.com/herramientas-para-medir-el-clima-laboral/>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>
- Rodrigues, F. D. & Orrego, R. (2016). *Fortalecimiento Del Clima Organizacional Del Personal Administrativo De Montacargas AM&M S.A.S* (Tesis de pregrado, comunicación Social y Periodismo). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5286/TCSP_RodriguezDavidDigoFernando_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, C. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Revista Universidad y Empresa*, 4 (9), 100-121
- Méndez, A. N. & Pardo, M. R. (2019). *Identificación Del Clima Organizacional De La Asociación Frusan En San Bernardo, Cundinamarca*. (Tesis de pregrado, Administración de Empresas). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Girardota, Colombia. Recuperado de

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/7639/UVDT.A_PardoLealMónicaRocio_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Millán, G. J. (2006). *Rotación de personal*. Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa. Ciudad de México, México.
- Montoya, M. E., & Velez, E. M. (2009) *Evaluación Del Clima Organizacional De La Empresa Colsecurity Agencia Medellín*. (Tesis de pregrado, Trabajo social). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3580/TTS_MontoyaValenciaMaireny_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, A. M. (2018). *Sistematización Proyecto De Gestión Humana Hospital San Antonio De Manzanares*. (Tesis de pregrado, Psicología). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Caldas, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/9941/TP_MoralesRestrepoAngelaM aria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, C. A. (2002). *Investigación Cualitativa*. Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, Icfes. ARFO Editores e impresiones Ltda.
- Santana, P. J. & Araujo, Y, J. (2007). *Clima y Cultura Organizacional ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno*. XX Congreso anual de AEDEM Vol 1 pp. 296 - 324
Recuperado de: [file:///C:/Users/aio%20520/Downloads/Dialnet-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/aio%20520/Downloads/Dialnet-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886%20(2).pdf)
- Sánchez, R. C. (2014) *Implementación De Talleres Recreativos Y Lúdicos Para La Mejora De Prácticas En Procesos De Seguridad Ocupacional Y Clima Laboral De Los Empleados Del Área Logística De Una Empresa De Alimentos Dedicada A Abastecer Las Aeronaves*. (Tesis de pregrado, Educación Física, Recreación y Deporte). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3156/TEFIS_CortesSanchezRobing_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarmiento, M. A., Giraldo, L. V. & Castillo, A. P. (2018) *Diagnóstico Del Clima Organizacional Del Área De Facturación De Cuentas Médicas De La E.S.E Hospital San Rafael De Fusagasugá*. (Tesis de pregrado, Administración de Empresas). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Girardota, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/7177/T.A_SarmientoVillalobosMiguelAngel_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Taborda, T. A. (2015) *Participación Del Trabajador Social En Los Procesos De Clima Organizacional Y Gestión Humana De Los Restaurantes Il Forno De Medellín – Antioquia*. (Tesis de pregrado, Trabajo Social). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5379/TTS_TabordaMartinezLizethAndrea_2015.pdf?sequen
- Usma, E. (2015) *Importancia De La Administración Del Recurso Humano Y Clima Organizacional Como Estrategia Gerencial En La Organización Paradizia S.A.S De La Ciudad De Medellín*. (Tesis de pregrado, Administración de Empresas). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5696/TAE_UsmaGutierrezEsteban_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vázquez , L. G. & Zuluaga, B. A. (2008) *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios De la alcaldía municipal de Girardot en el periodo II DE 2007 Y PERIODO I de 2008*. (Tesis de pregrado, Trabajo social). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/402/TTS_VasquezRestrepoLuzGladis_08.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villamizar, J. (1992). *Cultura Organizacional*. Fondo Editorial Legis
- Zapata, E. P. & Molinares, H. L. (2013). *Diagnóstico del clima laboral en la empresa Combustibles Líquidos de Colombia sucursal Antioquia*. (Tesis de pregrado, Administración de Empresas). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5699/TAE_MolinaresSanabriaHeroluis_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo A. Pantallazo búsqueda inicial



[español](#) [English](#) [Login](#)

Colecciones Digitales

Sistema Nacional de Bibliotecas
Rafael García - Herreros

[Inicio](#) → [Trabajos de Grado](#) → [Universitarios](#) → [Buscar](#)

Listar

Repositorio completo

- [Comunidades & Colecciones](#)
- [Por fecha de publicación](#)
- [Autores](#)
- [Títulos](#)
- [Materias](#)

Esta comunidad

- [Por fecha de publicación](#)
- [Autores](#)
- [Títulos](#)
- [Materias](#)

Buscar

[Añadir filtros](#)

Mostrando 10 de un total de 1265 resultados de la comunidad: Universitarios. (0.009 segundos)

1 2 3 4 ... 127 [Página siguiente](#)
⚙️

Mi cuenta

[Acceder](#)

[Registro](#)

Descubre

Autor

- [González Riveros, Ada Marcela; Asesor \(3\)](#)
- [López Rivera, Libardo; Asesor \(3\)](#)
- [Ardila Cabezas, Honathan Ricardo \(2\)](#)
- [Barahona Orjuela, Johanna Cristina; Asesor \(2\)](#)
- [Duque Román, Jair; Tutor \(2\)](#)
- [Fernández Zipa, Henry; Asesor \(2\)](#)
- [Fonseca Franco, Ingrid; Tutor \(2\)](#)
- [Guerrero Gomez, Llerly Darlyn \(2\)](#)
- [Melo López, Diana Paola; Tutora \(2\)](#)
- [Pardo Rojas, Mónica Alexandra \(2\)](#)
- [... más](#)

Materia

- [TRABAJO SOCIAL \(70\)](#)
- [Educación \(57\)](#)



Fortalecimiento del **clima organizacional del personal administrativo de Montacargar AM&M S.A.S.**

Rodríguez David, Diego Fernando; Rivera Orrego, Estefany (2016)

, desplazadores y estibadores; y un personal total de 342 empleados en todo el país. Lo que proponemos en el presente trabajo investigativo es implementar estrategias de sensibilización que contribuya al fortalecimiento del clima organizacional del personal...



Medición del **clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta.**

Buitrago Caicedo, Narda Jimena; Ramírez Ramírez, Maroly Xiobelly (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2016)



Sistematización de práctica: "Análisis del **clima organizacional en la Universidad Cooperativa de Colombia actualidad, retos y desafíos."**

Tobón Muñoz, Jeimy Stefania (2016)

, fortalezas y aprendizajes de la práctica, para posteriormente emitir una propuesta o devolución creativa que se deriva del proceso de observación del clima organizacional, las oportunidades de mejora y dificultades que se presentan en el interior de la...

Anexo B. Pantallazo de matriz bibliográfica

Matriz bibliográfica Clima Organizacional	Monografía . 8	Monografía . 9	Monografía . 10	Monografía . 11	Monografía . 12
Año de publicación	2011	2015	2009	2012	2008
Carrera de pregrado	Trabajo Social	Administración de Empresas	Trabajo Social	Administración de Empresas	Trabajo Social
Título	Percepción del clima organizacional como herramienta administrativa, bajo un enfoque social - Liga Antioqueña de Teis de campo	Importancia de la administración del recurso humano y clima organizacional como estrategia gerencial en la organización Paraflex S.A.S de la ciudad de Medellín.	EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA COLSECURITY AGENCIA MEDELLÍN	La Motivación del Personal como Aporte al Clima Organizacional en tres Empresas del Sector de la Confección en la Ciudad de Medellín	Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios De la alcaldía municipal de girardot en el periodo I DE 2007 Y PERIODO I de 2008
Pregunta de Investigación	¿Cómo es el clima organizacional actual en La Liga de Teis de Campo de Antioquia a partir de criterios como el compromiso, la efectividad del empleado, efectividad del individuo y la efectividad de la empresa?	¿Qué tan importante es la administración del recurso humano y el clima organizacional en la empresa de textiles y bisutería Paraflex S.A.S?	¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados de la empresa Colsecurity en la agencia Medellín?	¿Cuál es de las empresas investigadas del sector de la confección de Medellín, implementan técnicas de motivación de personal en la gestión empresarial? ¿Qué técnicas de motivación de personal utilizan las empresas investigadas del sector de la confección de Medellín? ¿Cómo están implementando estas técnicas de motivación laboral las empresas investigadas del sector de la confección de Medellín? ¿En las empresas investigadas del sector de la confección de Medellín que implementan técnicas de motivación de personal cómo ha sido el aporte en el clima organizacional? ¿Qué otros efectos se perciben?	¿Cómo se manifiestan las dimensiones del clima organizacional en la alcaldía municipal de girardot en el periodo I DE 2007 Y PERIODO I de 2008?
Problema/proósito	La necesidad de conocer la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo de trabajo de la Liga de Teis de Campo de Antioquia hace de este ejercicio investigativo una herramienta de valioso interés para la institución, permitiéndole conocer la cultura organizacional y los efectos físicos, mental, y sociales que pueda estar presentando las personas que laboran en ella.	La administración de recursos humanos es la encargada de seleccionar, contratar, evaluar, motivar, capacitar, y despedir a los colaboradores de la empresa, por ello para decisiones que son de relevancia para la empresa como la de reclutamiento del personal idóneo para el puesto que se está buscando, contribuir al éxito de la empresa, apoyar las aspiraciones que tengan los colaboradores al interior de la empresa, y crear un buen clima laboral para que el trabajo no se vuelva cuestión de tener sino de querer.	Con todo lo anterior se pretende crear un nuevo paradigma en el que el profesional en Trabajo Social juega un papel muy importante en los escenarios Organizacionales, muy especialmente en lo que respecta a la Evaluación de Clima Organizacional, campo de acción que se debe convertir en un reto para la profesión..... con este estudio se pretende explicar al por qué del malestar que tienen algunos empleados de la Organización Colsecurity agencia Medellín, y para ello se hace necesario evaluar el Clima Organizacional, identificando sus causas y efectos.	El presente trabajo tiene como propósito realizar una investigación sobre las técnicas de motivación que aplican tres empresas del sector de la confección en la ciudad de Medellín. Para el desarrollo y consecución de los objetivos propuestos se llevará a cabo un estudio bibliográfico que permitirá la revisión de las teorías que servirán como base para sustentar los hallazgos del trabajo de campo	La existencia de afinidad interna y externa hacen que la comunicación y las relaciones interpersonales sea deficiente lo que influye directamente en el desempeño laboral de los funcionarios
Objetivos	Explorar y describir el Clima Organizacional en La Liga de Teis de Campo de Antioquia a partir de las categorías compromiso, efectividad del empleado, efectividad del individuo y efectividad de la empresa.	Determinar el estado del clima laboral, en la empresa Paraflex S.A.S de la ciudad de Medellín, a través del test (Cuestionario breve de Burnout (C.B.B) Autores: Moreno-Jiménez, B., Buzos, R., Matalaño, A. & Miralles, T. (1997). Adaptado por: Aniceto Elías Aguilar Polo) para proponer recomendaciones que fortalezcan la administración del recurso humano como estrategia	Evaluar desde la perspectiva de Trabajo Social el Clima Organizacional de la empresa Colsecurity agencia Medellín, con la aplicación de una encuesta para conocer el grado de satisfacción laboral de los empleados con, el fin de identificar posibles áreas de mejoramiento que fortalezcan el ambiente socio laboral actual	Identificar los beneficios que genera la implementación de técnicas de motivación laboral, en tres empresas del sector de la confección de la ciudad de Medellín, estableciendo los aportes que dichas técnicas realizan al clima organizacional. Determinando las ventajas o desventajas de estas para las organizaciones analizadas; como base para la formulación de unas sugerencias a la motivación del personal en dichas empresas de confección.	Identificar los factores que influyen en el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de girardot
Marco de referencia y Autores	Según Gilkes y Levine (2000, p.15), "un rol es la colección de derechos culturalmente definidos, obligaciones y expectativas que acompañan un estatus en un sistema social". Estos autores aportan un punto muy valioso a la discusión pues hablan de derechos y como estos se conciben solo a partir de entender los deberes, esto es pensar ya no solo en el individuo sino en el conjunto de ellos, a los cuales llamamos sociedad, con todo lo que esto implica, roles, reglas, sanciones, reconocimientos.	Según Aporte (2007) A medida que se abre paso las estrategias empresariales inspiradas en la concepción del ser humano como principio y fin de las organizaciones, se fortalece los servicios al personal para procurar la satisfacción de las necesidades del cliente interno (trabajadores) con la creación de que solo mejorando la calidad de la fuerza laboral, a través de su desarrollo integral, se pueda cumplir las exigencias del cliente externo, a base de productividad. (P.25).....De acuerdo con Chiavenato (2003): Las personas suman o reducen las fortalezas y las debilidades de una organización, a partir de como sean tratadas. Pueden ser fuente de éxito y también fuente de problemas. Es mejor tratarlos como fuente de éxito. Para alcanzar los objetivos de la administración de recursos humanos es necesario tratarlos como elementos básicos para la eficacia de la organización. (P.11).....Según Deha, Cabrera, Anderson, y Schuler (2007): La planificación de los recursos humanos trata de determinar, por una parte, las necesidades, tanto cuantitativas como cualitativas, del personal partiendo de los objetivos y la estrategia que tiene establecida la organización para un determinado horizonte temporal y, por otra, conocer si las disponibilidades de los recursos humanos se ajustan, en cada momento, a dichas necesidades.	Litwin y Singer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada organización, de las que para este concreto investigación se toman las cuatro dimensiones que más se ajustan para el logro de los objetivos propuestos inicialmente.....	De acuerdo a Maspol (1996) y teniendo en cuenta algunas visitas realizadas a empresas pequeñas de confección de ropa en Medellín, se evidenció la dificultad que tienen los coordinadores de producción para aprovechar las destrezas que tienen las personas que trabajan en las máquinas, justificando con el factor tiempo, el hecho de no implantar estrategias que sean efectivas para que los empleados se sientan realmente motivados a realizar su trabajo de forma productiva y coherente a mantener un personal estable con un clima organizacional agradable en el lugar de trabajo..... "Las organizaciones están constituidas por personas. Por otro lado, las organizaciones constituyen para ellas, un medio por el cual pueden alcanzar mejores y variados objetivos personales con un mínimo de coste, de tiempo, de esfuerzo y de conflicto, las que no podrían ser alcanzados sólo a través del esfuerzo individual". (Chiavenato, 1993, p. 1).	Chiavenato (2000) administración del recurso humano Teoría de la motivación victor broom 1964., maslow y la pirámide de las necesidades
	Este ejercicio investigativo sobre clima organizacional está basado en un estudio bajo el paradigma cuantitativo, bajo el enfoque mixto que comprende el paradigma cualitativo que es el que permite observar realidades, contrastado miradas en el discurso de las	Experimental Se utilizó este tipo de investigación ya que es un tema nuevo para muchas empresas lograr que el colaborador este satisfecho y a gusto con todo lo que realiza en la empresa, de igual manera mediante los recursos humanos lograr fidelidad del colaborador con la	Se pretende evaluar el Clima Organizacional en Colsecurity agencia Medellín bajo el enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, dudo la utilización interpretativa y explicativa que tendrán los resultados	enfoque de investigación cualitativa, cualitativo como es la entrevista, la encuesta, el análisis de hechos y la observación.	

Anexo C. Pantallazo de matriz de análisis

Matriz de análisis de la información									
Categoría 1: Tendencias investigativas									
Subcategorías objetivo específico 1					Subcategorías objetivo específico 2				
Subcategorías	Asunto Investigado	Delimitación espacial	Sujetos/Muestra empleada	Instrumentos	Numero de monografías, carrera de pregrado y año de publicación	Propósitos	Disciplina	Tipo/ diseño de investigación	Principales hallazgos/ Resultados
Monografía 1	Renuncias por cambio gerenciales. ¿Es favorable el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Montacargas AMMS A.S Bello Montacargas AMMS A.S?	Empleados Montacargas AMMS A.S Bello	28 empleados administrativos hombres y mujeres entre los 23 - 40 años	Encuesta de 40 ítems tipo likert	Está información se organizo en una matriz a parte. (Ver matriz 4)	Fortalecer el OD del personal.	comunicación social.	Mixta. No hay más info	Recomendaciones para la empresa: Crear área de Bienestar Laboral para hacer capacitaciones, carteleras, salidas pedagógicas y evaluación de empleados
Monografía 2	No se han hecho estudios en la Cooperativa / Implementar planes de mejora. ¿Cuáles son las características del clima social laboral de la cooperativa de transportadores del municipio de Cumaral Meta, según la escala WES?	Transportadores miembros de la cooperativa COOTRANSOCPEDIA Villavicencio	32 personas en edades entre los 18 y 60 años (Total de la población)	escala de clima social en el trabajo (WES)	Está información se organizo en una matriz a parte. (Ver matriz 4)	Medir el Clima Social Laboral De la cooper...	Psicología	Cuantitativa , con diseño no experimental- transversal y alcance descriptivo	
Monografía 3	¿Cuál es el rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas, con el clima laboral en instituciones de educación superior de acuerdo a una revisión teórica	21 fuentes bibliográficas internet	Se utilizaron 19 artículos y 2 libros	Ficha bibliográfica diseñada por la Univ. El programa de psicología	Está información se organizo en una matriz a parte. (Ver matriz 4)	Identificar el rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas y el clima laboral en instituciones de educación superior	Psicología	Enfoque cualitativo exploratorio con método de revisión documental	
Monografía 4	¿Que factores impactan negativamente el clima laboral de Imprenta Departamental de Antioquia en el año 2010? ¿Qué tanto influye el clima laboral en la atención que los servidores de la dependencia de la Imprenta Departamental brindan a los clientes internos y externos? ¿Cómo está vinculada la satisfacción laboral (motivación) con la productividad en la Imprenta Departamental?	LA IMPRENTA DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA	23 empleados.	Grupo focal y entrevista	Está información se organizo en una matriz a parte. (Ver matriz 4)	Identificar y analizar los factores que afectan el clima laboral en la Imprenta Departamental...	Trabajo social. Gestión del talento humano bajo el enfoque por competencias Chiavenato (2002)	Cualitativa. Diagnostico rápido participativo bajo n método constructivista dialógico. No hay man info	Los servidores de La Imprenta Departamental vinculan el concepto de clima laboral con las subcategorías de ambiente laboral, relaciones interpersonales, funcionamiento, coordinación como desempeño en el puesto de trabajo y familia. (p.68)
Monografía 5	No hay pregunta	Colaboradores De La Asociación Frusán Cundinamarca	15 Colaboradores Que Son El (100%) De Los Empleados De Dicha Empresa	Mencionan una encuesta pero de donde la sacaron ni cuales	Está información se organizo en una matriz a parte. (Ver matriz 4)	Diagnosticar El Clima Organizacional Con El Que Cuentan Los Colaboradores De La Asociación Frusán Buscando Mejoras En El Ambiente Laboral.	Administración	Cualitativa. Información insuficiente	Capacitaciones , tipo de responsabilidad del cargo, ambiente laboral. (Se deben destacar que la comercialización directa sería el puente que lograrían cumplir dicho propósito, la certificación de fincas y cultivos para cosechar buenos productos y que sean reconocidos en el mercado logrando exportar por convenios y obtener un mercado sostenible. Es necesario que las capacitaciones no sean solo para los empleados sino también para los campesinos para resaltar los productos, este método ha hecho que varias empresas sujan y obtenga excelentes resultados.
	¿Cuál es la percepción de los colaboradores que trabajan en área de facturación de cuentas medicas del Hospital San Rafael de Fusagasugá, frente al clima laboral que se presenta en la	empleados del Hospital San Rafael de Fusagasugá cundinamarca	15 personas. No hay más datos	Una encuesta de elaboración propia. No hay más descripción del instrumento	Está información se organizo en una matriz a parte. (Ver matriz 4)	Diagnosticar el clima organizacional con el que cuentan los empleados del Hospital San Rafael...	Administración	Enfoque cualitativo descriptivo. Más adelante dice que es mixta? No especificado	Al concluir el diagnostico, se evidencia que las talencias que se consideraban inicialmente no era tantas, por el contrario el diagnostico anota que a los trabajadores hace falta mejorar pocos aspectos para contar con unas condiciones óptimas de trabajo. El perfil profesional que debe tener las personas que ocupan este cargo varía entre profesionales, técnicos o tecnólogos, es decir que el Hospital San Rafael debería replantear el tema de los salarios para que fueran justos con las relaciones que tienen más experiencia

Anexo D. Matriz de objetivos y categorías de análisis

Matriz de objetivos y categorías de rastreo/Análisis			
Objetivo General	Objetivos específicos	Categorías de rastreo/Análisis	Subcategorías de rastreo/Análisis
<p>Determinar mediante revisión documental las tendencias en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en la biblioteca de la misma entre los años (2005 - 2020).</p>	<p>1. Identificar los aspectos formales, asunto investigado, delimitación espacial, los sujetos participantes (Muestra) y los instrumentos empleados en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en la biblioteca de la misma entre los años (2005 - 2020).</p>	<p>1. Tendencias investigativas</p>	Aspectos formales
			Asunto Investigado (Temas y subtemas)
			Delimitación espacial
			Sujetos/Muestra empleada
	Instrumentos empleados		
	Numero de monografías, año de publicación y carrera de pregrado		
	Propósito		
	Disciplina		
Tipos de investigación			
	<p>2. Describir el número de monografías, año de publicación y carreras de pregrado, los propósitos, las disciplinas y tipos de investigación, en las investigaciones sobre Clima Organizacional realizadas en los programas de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y publicadas en la biblioteca de la misma entre los años (2005 - 2020).</p>		