



Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia

Organizational climate and its incidence in the creation of work teams in Mipymes in Barranquilla Colombia

NIEBLES Nuñez, William Alejandro [1](#); MARTINEZ Bustos, Plutarco Segundo [2](#) y DE LA OSSA Guerra, Santander José [3](#)

Recibido: 27/02/2019 • Aprobado: 13/05/2019 • Publicado 03/06/2019

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El trabajo tuvo como objetivo el análisis del clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo. El marco metodológico fue no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo - correlacional. La muestra estuvo constituida por 106 gerentes de Mipymes del sector servicios. Los hallazgos muestran que el clima organizacional es percibido por los gerentes en forma positiva y la variable equipos de trabajo distingue las cualidades que caracterizan a los equipos para resolver problemas

Palabras clave: clima organizacional, equipos de trabajo, Mipymes

ABSTRACT:

The objective of the work was to analyze the organizational climate and its impact on the formation of work teams. The methodological framework was non-experimental, transectional and field, with a descriptive - correlational scope. The sample consisted of 106 SME managers from the service sector. The findings show that the organizational climate is perceived by the managers in a positive way and the variable work teams distinguish the qualities that characterize the teams to solve problems

Keywords: organizational climate, work teams, Mipymes

1. Introducción

El clima organizacional representa, pese a los múltiples estudios que ha inspirado, una inquietud latente para los científicos sociales del mundo. Por consiguiente, continúa despertando el interés en los ámbitos académicos, tras la búsqueda de mayor productividad y eficiencia por parte del talento humano, en quienes reposa el compromiso del trabajo en equipo.

Tanto el clima organizacional como el conformar equipos de trabajo, hacen parte de la administración, ciencia que ha experimentado durante su evolución histórica trascendentales cambios, marcados por la experiencia humana del trabajo conjunto; del día a día el cual genera la denominada convivencia, que sin duda alguna incide en el desenvolvimiento organizacional y su efectividad. Sin embargo, pese a la prolífera investigación sobre estos temas, resulta insuficiente la literatura consolidada en cuanto a los mismos.

Asimismo, la efectiva implementación de las señaladas variables, constituye una herramienta vital para el desempeño de organizaciones empresariales como las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (Mipymes), que según el informe emitido en 2018 por ASOBANCARIA, representan el 96,4% de la estructura empresarial colombiana, el 40% del PIB y generan el 81% del empleo formal.

Las Mipymes dadas sus características, son organizaciones empresariales susceptibles al fracaso, exhibiendo tasas del 60 % de probabilidad. Igualmente, aspectos como el deficiente acceso al financiamiento, actualización tecnológica, la investigación, el desarrollo e innovación, la capacitación, entre otros, demuestran su creciente necesidad de solventar las citadas falencias.

Es por ello, que la presente investigación enfoca sus esfuerzos hacia el análisis del clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en MIPYMES en Barranquilla Colombia; en el interés de profundizar en la efectiva solución en cuanto a los factores mencionados, requiriendo para constituir un clima organizacional positivo en cuyo seno se gesten equipos de trabajo en todos los ámbitos que las forman, pues es el talento humano organizado en un entorno de oportunidades la vía más expedita para el fortalecimiento de las Mipymes en Barranquilla Colombia.

1.1. El Problema

Las empresas son conceptualizadas, así como clasificadas desde diversos puntos de vista, que van desde las perspectiva paradigmáticas propias de las ciencias administrativas, hasta la economía y su impacto en la sociedad o la legislación que las rige. Pero, su peso para el desarrollo humano se equipara a los de otras formas organizacionales como la familia y los entes gubernamentales.

Por tanto, su valoración en la actualidad dada la evolución de las ciencias administrativas, ha trascendido del campo explicativo de la racionalidad económica, hacia la humanización de la empresa como recinto productivo, cuyos beneficios e intereses oscilan entre lo individual y colectivo, es decir, entre la participación para alcanzar beneficios económicos sufragando con ello necesidades particulares, hasta el trabajo conjunto para optimizar los parámetros de productividad y competitividad necesarios para su sobrevivencia organizacional.

En ese orden de ideas, autoras como López, Muñoz y De La Cuesta (2010, p. 230), la definen como una realidad compleja compuesta por dimensiones como la económica, técnica, jurídica, y psicológica, consideran que el omitir alguna de éstas generará una concepción parcial en cuanto a la realidad empresarial. También, exponen una visión desde la perspectiva económica, en la cual "se considera la empresa como un sistema en el que se coordinan factores de producción, de financiación y comerciales para obtener unos determinados fines empresariales".

Así se tiene, que la empresa está conformada por una serie de factores los cuales actúan como mecanismos funcionales para el desempeño del talento humano y la propia organización. En este contexto tienen papel preponderante el clima organizacional y como éste incide en la conformación de equipos de trabajo, en ello radica la importancia del análisis de las variables señaladas en el contexto de las Mipymes establecidas en Barranquilla, Departamento del Atlántico en Colombia, objeto de estudio del presente trabajo científico.

Enmarcado en este contexto, el clima organizacional es el ambiente donde desarrolla su trabajo diario una persona, se dinamizan las relaciones interpersonales establecidas por un líder-gerente con su equipo de trabajo, así como, entre todo el personal destacado en cada subsistema de una determinada empresa; en éstas se incluyen la interacción con públicos

externos como clientes o proveedores. El clima organizacional es conceptualizado por Toro y Sanín (2013, p. 14), como un:

...conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre diferentes realidades del trabajo, tales como el liderazgo, la calidad del trato entre las personas, la remuneración, la estabilidad, la claridad de la organización, el compromiso, la responsabilidad, la disponibilidad de recursos, la coherencia, el trabajo en equipo, entre otros aspectos de la vida cotidiana y social en el trabajo.

Según lo expresado por los autores, el clima organizacional es un indicador destacado, que permite conocer la "calidad de la vida laboral", ya que posibilita una "aproximación fiel y específica a las percepciones que las personas tienen sobre la organización a la cual están vinculadas y acerca de diversas realidades del trabajo" (p.11). Considera, que conocer, hacer seguimiento e intervenirlo constituye una valiosa herramienta estratégica para optimizar aspectos como la productividad en mercados inestables e impredecibles.

Lo expuesto, infiere la relación entre clima organizacional y equipo de trabajo ambos conceptos estrechamente vinculados debido a la naturaleza, así como las características de las organizaciones empresariales. A ello vale sumar, el especial interés que cobran en organizaciones como las Mipymes, las cuales cumplen en Colombia un rol trascendental en su economía y desarrollo social, este se refleja estadísticamente en el Informe "Dinámica Empresarial en Colombia" (2017), presentados por Confecámaras, en el cual "se evidencia que el conjunto de nuevas unidades productivas está constituido principalmente por microempresas", alcanzando el 99,4%, predominando los sectores: comercio, industria y servicios.

Para Asobancaria (2018, p. 2), "el grueso del aparato productivo de una sociedad se concentra en las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme)", ello las define como pilar fundamental de la actividad productiva. De acuerdo al mencionado organismo, éstas son definidas legalmente como una "unidad de explotación económica que emplea entre 10 y 200 trabajadores y registra activos totales entre los 500 y 30 mil SMMLV". Asimismo, el empresariado colombiano está conformado en un 96,4% por Mipyme. Por consiguiente consideran que:

La importancia de las MiPyme radica tanto en su peso como en el total de las empresas que conforman el aparato productivo del país como en el dinamismo y renovación de la actividad económica nacional, ya que este segmento empresarial genera aproximadamente el 40% del PIB y el 81% de los empleos formales. Se constituyen como un motor de la diversificación de la oferta de bienes y servicios, la innovación y la competitividad de la economía colombiana, lo que las posiciona como un pilar fundamental para la estabilidad y crecimiento de la actividad productiva del país.

Sin embargo, este tipo de organización empresarial debe asumir la solución eficiente de factores que inciden en su supervivencia, entre los cuales destaca "la implementación del uso en cuanto a la tecnología, la innovación en los procesos productivos, la fuerte dependencia al desempeño sectorial y económico del país o su ubicación geográfica", éstos según el mencionado organismo financiero, complejizan la situación para las Mipyme en Colombia, incrementando las probabilidades de fracaso e incluso cierre en los primeros 5 años. Por su parte, Barranquilla es la ciudad que recibió el mayor incremento en la matriculación de nuevas sociedades jurídicas y personas naturales con 12.462, es decir, el 70,6% del total recibido por todo el Departamento del Atlántico que reflejó 17.642. Cabe destacar, que ésta última en su mayoría está representada por Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Lo expuesto hasta ahora, permite inferir la importancia que tienen las Mipymes para la economía de Barranquilla, constituyéndose en herramienta para la generación de nuevos puestos de trabajo, impactando en el desarrollo económico del municipio y el departamento. Pero, las Mipymes de la también denominada como la "Puerta de Oro", en especial las dedicadas al sector servicios, no escapan a las dificultades señaladas.

En consecuencia, requieren conformar equipos de trabajo que al abrigo de un óptimo clima organizacional, posibiliten el eficiente desempeño de las Mipymes, facilitando la solución en

cuanto a los factores mencionados, así como el abordar la incertidumbre, los procesos de cambio, y la creación de innovadores mecanismos que las hagan más productivas y competitivas. De igual manera, ello fomentaría el cambio en los procesos administrativos, así como gerenciales de las Mipymes, originando una cultura organizacional orientada hacia su desarrollo gerencial, propiciando además aprendizajes significativos por medio de la transformación del conocimiento.

Para autores como Amorós (2007, p. 109), los equipos de trabajo se han transformado en una herramienta fundamental para la forma como se ejecutan los negocios; establece además una clara diferencia entre grupos y equipos de trabajo, atribuyéndole a éste último la generación de “una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales”

Coherentemente con lo planteado hasta ahora, la disposición del talento humano para conformar equipos de trabajo, constituye una condición imprescindible para el fortalecimiento de las Mipymes colombianas. Para ello, se requiere vencer el individualismo, resaltando los beneficios que proveen el trabajo conjunto y cooperativo para el logro de objetivos comunes.

Y esta atención al factor humano dentro de la organización, así como la necesidad de las Mipymes por optimizar su desempeño alcanzando mayores estándares de productividad y competitividad, es el impulso para el desarrollo del presente trabajo científico a través del cual se busca analizar el clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en MIPYMES en Barranquilla Colombia. El mismo estará estructurado en cinco partes: introducción, marco teórico, metodología, resultados, conclusiones.

1.2. Contextualización Teórica

1.2.1. Clima Organizacional

Orbegoso (2015, p. 349), atribuye la aparición del concepto clima organizacional en la Teoría General de la Administración, debido a la producción científica de tres corrientes acreditadas al campo del conocimiento que disertan en torno a la conducta de las personas. Las tendencias referidas son: el movimiento de las Relaciones Humanas, la Escuela del Comportamiento o Conductista y la Teoría de los Sistemas.

Por su parte, Uribe (2015, p. 61), enmarca el interés científico por el fenómeno clima organizacional en los últimos 50 años. Considera que ésta es una “variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por las empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones”. Manifiesta, que “corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales”. (p.62)

En este contexto, autores como Brunet (2011, p. 51), piensan que “constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior”. Afirma, que el administrador, así como el especialista, debe tener la capacidad para “analizar e interpretar esta personalidad”, pues ello les proporcionará la planeación efectiva de sus intervenciones.

Seguidamente se presenta el concepto propuesto por Méndez (2014, p. 928), quien la define como: “El ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional”, ratifica que el mismo se fundamenta en variables como: las creencias, participación, percepción, actitud, motivación, comportamiento, entre otros.

1.2.2. Componentes clima organizacional

La definición presentada en el aparte anterior, es especialmente importante, pues deriva de investigaciones realizadas en empresas colombianas. Corresponde, de acuerdo a lo expuesto por Méndez (2005. P. 100), al resultado de la “aplicación de un instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (IMCOC)”. Cabe destacar, que el IMCOC, fue aplicado a 176 empresas de diferentes sectores y tamaños. Según Méndez (2005, p. 32) el referido

estudio permitió el análisis e identificación de factores, a los cuales juzga como determinantes en la configuración del clima organizacional y los denomina como componentes.

En cuanto a componentes, refiere Brunet citado por Méndez (2005, p. 122), los describe como los factores atinentes a la "estructura, procesos organizacionales y aspectos relacionados con la interacción entre personas". Coherentemente con lo expuesto, Ortega, Duque y Grueso (2016, p. 202), definen los componentes, como aquellos que "permiten identificar situaciones del ambiente laboral y plantear soluciones eficaces y oportunas".

Es propio resaltar, que se han asumido las variables propuestas por Méndez (2005), para el diseño del instrumento de la investigación que fundamenta el presente artículo, sin embargo, no guarda relación con el creado por el citado autor. Solo se ha tomado la perspectiva en cuanto a su definición de clima organizacional y algunos de sus componentes que para efectos de este trabajo son presentadas como indicadores.

A continuación se presenta la conceptualización de los componentes seleccionados:

- **Liderazgo:** éste es sujeto de diversas conceptualizaciones, teñidas por la visión, así como por el objetivo de las investigaciones que generan la descripción del liderazgo como fenómeno relevante en el estudio de las ciencias administrativas. Así se tienen definiciones concretas como la propuesta por Lussier y Achua (2016, P. 5), quienes lo definen como "el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio"; considera que el mismo es plural, pues el líder no puede realizarlo todo, requiere delegar, "es una vía de doble sentido". (p.6).

Por su parte, Alles (2012, p. 157), se enfoca hacia la "Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización", así como para dirección adecuada del talento humano, diseñar estrategias, procesos, cursos de acción, métodos de trabajo, entre otros. Del mismo modo, Robbins y Judge (2017, p. 368), describe como una "habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización.

- **Cooperación:** este término tiene como sinónimo la palabra colaboración, al indagar en el significado. En ese orden de ideas, Alles (2012, p. 33), la denomina como colaboración y la define como una capacidad, la cual consiste en el apoyo a los compañeros en todos los ámbitos organizacionales para responder a necesidades, requerimientos, solucionar problemas o dudas. Consiste, a su juicio, "actuar como facilitador para el logro de los objetivos, a fin de crear relaciones basadas en la confianza".

En correspondencia con los aportes propuestos, Chiavenato (2017, p. 25), plantea la cooperación como basamento de las organizaciones debido a su complejidad, para este autor "surgieron ante las limitaciones de los individuos. Al unir esfuerzos, las personas se sobreponen a sus limitaciones individuales y logran resultados", piensa que éstas son "sistemas de colaboración y de cooperación humana". (p.55)

Por otra parte, Arroyo (2012, p. 32), enmarca la cooperación entre las habilidades interpersonales que debe caracterizar a un líder. Explica, que la "habilidad para trabajar eficientemente como miembro de un grupo o equipo", se requiere de "espíritu de colaboración, cortesía y cooperación, respetando la diversidad de necesidades, valores y antecedentes de otras personas para obtener objetivos comunes".

- **Motivación:** al respecto, autores como Urcola (2010), considera que ésta es una habilidad del directivo eficiente, la cual consiste en "provocar una conducta dirigida hacia la obtención de una meta, es el proceso de estímulo para lograr la realización de un acto deseado". Establece además las diferencias entre motivar y motivación; la primera de ellas, constituye una "acción externa" orientada a "mover a una persona para que realice algo", por su parte la motivación es algo interno, propia del sujeto y que le impulsa realizar acciones para obtener aquello que le interesa.

En ese orden de ideas, Robbins y Judge (2017, p. 202), "define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo". La intensidad es "la cantidad de esfuerzo", mientras que

la dirección orienta este esfuerzo; la persistencia constituye la cantidad de tiempo utilizado por la persona para mantener el esfuerzo. Chiavenato (2017, P. 238), por su parte, la conceptualiza como un "proceso psicológico básico", que unido a la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, conforman elementos relevantes en la comprensión del comportamiento humano.

- **Relaciones interpersonales:** éstas constituyen una habilidad muy apreciada en directivos exitosos y se fundamentan en los procesos de comunicación. Son definidas por Whetten y Cameron (2012, p. 239), como "la capacidad de comunicarse con la gente en una forma que provoque sentimientos de confianza, apertura y apoyo".

Madrigal (2009, p. 40), las denomina como inteligencia interpersonal, catalogándolas como habilidad fundamentada en la empatía y la inteligencia social. La empatía es la capacidad para "entender las necesidades, los sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y respondiendo correctamente a sus reacciones emocionales. En cuanto a la inteligencia social, es descrita como un "talento en el manejo de las relaciones con los demás; es saber persuadir e influenciar en los demás". Para Farías (2012, p. 114), las conceptualiza como una habilidad, a través de la cual se posibilita "establecer y mantener relaciones con otros que sean satisfactorias para ambos", a juicio del autor se fundamentan en la confianza y la compasión, además se expresan en forma directa.

- **Toma de decisiones:** según Madrigal (2009, p. 114), es el "término de un proceso de deliberación e implica directamente la voluntad...involucra la atención y diversas conductas racionales e irracionales". Es un proceso, que está conformado por pasos o fases. Por su parte, Revillo (2006, p. 152), la califica como una habilidad altamente valorada, a través de la cual, "los problemas organizacionales se resuelven tomando pequeñas o grandes decisiones que siempre entrañan un riesgo", poniendo en marcha soluciones eficaces, por medio del "análisis efectivo donde la información veraz y suficiente es esencial".

Asimismo, Alles (2012, p. 194), la caracteriza como una capacidad, la cual implica "analizar diversas variantes u opciones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada", ello en el interés de obtener los mejores resultados.

Es propio mencionar, que los componentes del clima organizacional desarrollados, también corresponden a tributos característicos del trabajo en equipo. Por tanto, no se puede hablar de clima organizacional eludiendo el tema humano, ya que el fundamento del mismo yace en las personas y su proceder ante el dinamismo organizacional. Esta inquietud impulsó al autor del presente artículo hacia el análisis del clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla.

1.2.3. Equipos de trabajo

El trabajo conjunto, visualizado desde el interés de responsabilidades compartidas ha constituido una herramienta vital para el desarrollo contemporáneo de las organizaciones, en especial en aquellas como las Mipymes, cuyas características las hacen complejas, así como vulnerables ante las exigencias del mercado. Así se tiene, que para Robbins y Judge (2017, p. 308), la popularidad de los equipos de trabajo obedecen a su eficacia y eficiencia, cualidades que permiten "aprovechar los talentos de su fuerza laboral", éstos son flexibles, así como tienen la capacidad para "formarse, actuar, renfocarse y desintegrarse con rapidez. Pero no se deben ignorar las propiedades motivacionales de los equipos".

Igualmente, Chiavenato (2017, p.113), perfila los equipos de trabajo como respuestas contemporáneas a la vetustas divisiones o departamentos, los cuales a su juicio aparentan "desorganización", pero en realidad son el reflejo de su "orientación hacia la flexibilidad, la agilidad, el cambio y la innovación". Por su parte, Alles (2013, p. 152), resalta el trabajo en equipo, al cual describe como una "capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo, y alentar a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad". Por consiguiente se requieren destrezas para coordinar, así como distribuir apropiadamente las actividades, en concordancia con las competencias características para cada integrante.

1.2.4. Tipos de equipos de trabajo

Los autores clasifican los equipos de trabajo en función a tipos, cada uno de éstos presenta características determinantes para su aplicabilidad y roles a cumplir. A continuación en el cuadro Nro. 1 se muestra conceptualización por tipos y autores:

Cuadro Nro. 1
Tipos de equipos de trabajo por autores

	Autores		
	Robbins y Judge (2017).	Chiavenato (2017).	Vértice (2008)
Tipos de equipos	Para resolver problemas: Grupos de cinco a 12 empleados del mismo departamento que se reúnen durante unas horas por semana para analizar formas de mejorar la calidad, la eficiencia y el ambiente laboral. (p. 311)	Funciones cruzados: constituidos por miembros de varios departamentos o de diferentes especialidades. Éstos se adhieren a criterios internos (el del equipo) y otro externo (el de la organización)...“sirven para unir conocimientos y habilidades para solucionar problemas. (p. 285)	Para la solución de problemas: “Los miembros comparten ideas u ofrecen sugerencias sobre la forma de mejorar los procesos y métodos de trabajo”. Carecen de autoridad para tomar decisiones unilaterales, están formados 5 o 12 miembros de un mismo departamento. (p.23)
	Autodirigidos: Conformados por “10 o 15 individuos que asumen las responsabilidades de sus supervisores” (p.311)	Autodirigidos: “son grupos de personas que administran las tareas técnicas que dan por resultado un producto o servicio que será ofrecido a un cliente interno o externo”. Están facultados para tomar decisiones son independientes, realizan tareas operativas y asumen responsabilidades administrativas. (p.285)	Autodirigidos: Son equipos pequeños cuyo objetivo primordial es buscar el enriquecimiento profesional de los empleados. Se caracterizan por sus altas expectativas y metas comunes con la organización, los miembros realizan tareas interdependientes, poder de decisión por consenso interno, están altamente capacitados. (p. 23)
	Transfuncionales: Constituidos por “empleados de un nivel jerárquico similar, pero de áreas de trabajo distintas, que se reúnen para llevar a cabo una tarea. (p.311)	Virtuales: “son evidentes en las operaciones globales y terciarizadas (de <i>outsourcing</i>). Una de las claves para utilizar los equipos virtuales son las tecnologías sincronizadas, las cuales permiten a los miembros interactuaren tiempo real. Pero, ello no implica que se eludan las interacciones asincrónicas como el correo electrónico. (p.285)	Interfuncionales: Conocidos como círculos de calidad son una herramienta para motivar a los empleados de distintos departamentos a trabajar juntos, ello les permite mantenerse al tanto de lo que sucede, examinar las debilidades, generar ideas sobre el origen de los problemas, vencen barreras de comunicación. (p.24)
	Virtuales: “Aquellos que usan tecnología de cómputo para reunir a miembros dispersos físicamente, con la finalidad de alcanzar una meta común”. (p.313)	Fuerza de tarea: “Son equipos temporales creados para ejecutar o cumplir con una tarea específica. Una vez terminada ésta, el equipo se disuelve” (p.287)	

	Eficaces: Son equipos conformados por personas con la capacidad para resolver situaciones complejas “es equivalente a resolver a la perfección el problema”. Para ello requieren de tres factores determinantes: recursos, composición adecuada y eficacia. (p.312)	Eficaces: No surgen al azar ni mejoran automáticamente su productividad. Caracterizados por: objetivos claros y comprensibles, miembros con habilidades útiles, confianza recíproca, compromiso unánime, buena comunicación interna, habilidades de negociación, liderazgo renovador, apoyo interno y externo. (p. 286)	
--	---	---	--

Elaboración propia (2019)

2. Metodología

El presente artículo científico se fundamenta en el paradigma positivista, por consiguiente la metodología implementada recurre al enfoque cuantitativo, en el que según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4) se “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. Asimismo, tuvo un diseño no experimental - transeccional, ya que la investigación se realizó “sin manipular deliberadamente variables”, además los datos se recolectaron en “un solo momento, en un tiempo único”. Igualmente, presentó un alcance descriptivo – correlacional. (p. 92)

La muestra seleccionada estuvo constituida por 106 gerentes de Mipymes del sector servicios ubicados en Barranquilla, la misma se deriva de la población por la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF), en el Informe “La Gran Encuesta Pyme (2016, p. 227), la cual mostró 147 empresas Mipymes cuyas funciones se orientan al mencionado sector económico. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el programa Decision Analyst STATS TM 2.0.

A la muestra seleccionada se le aplicó un instrumento estructurado como escala de clasificación por categorías, conformada por 66 ítems, expresados en interrogantes de carácter cerrado, el cual fue previamente sometido al proceso de evaluación por el criterio de juicio de 5 expertos. Cuyos resultados permitieron estimar un índice de consistencia del 90% con valoraciones que fluctuaron entre los rangos de 4 y 5 en cuanto a criterios de pertinencia, coherencia, así como en lo referente a la estructura semántica. Del mismo modo, los datos fueron procesados por medio del programa Excel y los resultados se representarán por medio de cuadros o tablas.

3. Resultados

A continuación se muestran los resultados previo análisis de los datos obtenidos. Se esbozarán divididos en dos partes: en la primera los resultados del análisis y la segunda los hallazgos globales.

3.1. Dimensión componentes del clima organizacional

Cuadro Nro. 2
Indicador liderazgo

Liderazgo			EXELENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	257	48,5	251	47,3	11	2,0	11	2,0	1	0,2

En el cuadro Nro. 2, correspondiente al indicador Liderazgo, se aprecia como mantiene similitud en la escala excelente y bueno, en la que se observa una diferencia de 1,2 %, obteniendo el mayor valor la denominación excelente con 48,5 %, mientras que la clasificación de bueno reflejó 47,3 %. De los resultados expresados se infiere, que los gerentes encuestados piensan que el liderazgo en las Mipyme que dirigen discurre entre excelente y bueno.

Hallazgo 1: Por consiguiente, los gerentes entrevistados consideran como positiva que su capacidad para influir, así como dirigir u orientar a sus equipos de trabajo hacia el logro de las metas previstas por sus Mipymes es positiva.

Cuadro Nro. 3
Indicador cooperación

Cooperación			EXLENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	125	23,5	261	49,2	114	21,5	26	4,9	5	0,9

Elaboración propia (2019)

El cuadro Nro. 3, representa el indicador cooperación, en el mismo se precisa que el renglón "bueno" arrojó el mayor valor con 49,2 %. Por otra parte el renglón excelente que obtuvo un 23,5% se equipara al valor numérico de la escala regular con 21,5%, por consiguiente se observa una diferencia de 2%. Estos porcentajes revelan que para la población abordada la cooperación es clasificada como buena.

Hallazgo 2: Resulta relevantes los resultados de las escalas excelente y regular, dada su cercanía en cuanto a valor numérico, debido a la diferencia entre ambos significados. Sin embargo, el porcentaje alcanzado por el indicador cooperación en la escala de bueno, adicionada al porcentaje del renglón excelente (72,7%), evidencia que tal como lo expresa el basamento teórico la cooperación como instrumento del trabajo conjunto es fundamento para las organizaciones, según percepción de los gerentes.

Cuadro Nro. 4
Indicador motivación

Motivación			EXLENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	193	36,4	243	45,9	87	16,4	5	0,9	2	0,5

Elaboración propia (2019)

Seguidamente se muestra el cuadro Nro. 4, correspondiente al indicador motivación. En éste la escala denominada como bueno arrojó un porcentaje del 45,9%, seguido por excelente con 36,4% y regular con 16,4%. Los porcentajes expuestos reflejan que la mayoría de los gerentes encuestados consideran que la motivación se mantiene en los rangos más elevados, evidenciado en la suma de ambas escalas que es del 82,3%.

Hallazgo 3: los resultados obtenidos reflejan que los gerentes de Mipymes piensan que en sus organizaciones sus equipos de trabajo se encuentran motivados, pues en éstos el esfuerzo es persistente y se encuentra orientado en forma adecuada, por consiguiente cumple sus propósitos.

Cuadro Nro. 5
Indicador relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			EXLENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	173	32,7	267	50,5	82	15,5	2	0,5	5	0,9

Elaboración propia (2019)

A continuación en el cuadro Nro. 5, del indicador relaciones interpersonales, la escala calificada como bueno obtuvo un porcentaje del 50,5%, en cuanto a valor numérico es seguida por la denominación excelente con 32,7% y regular con 15,5%. Estos resultados revelan que los gerentes entrevistados consideran que las mismas son buenas dentro del ejercicio gerencial en Mipymes de Barranquilla Colombia.

Hallazgo 4: coincidentemente con los resultados del indicador anterior, este también en su escala excelente y buena, suma el mayor porcentaje que es de 83,20%, por consiguiente se evidencia que en la gerencia de sus organizaciones el talento humano está interconectado, proyectan empatía e inteligencia emocional y social.

Cuadro Nro. 6

Indicador toma de decisiones

Toma de decisiones			EXLENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	125	23,6	301	56,8	92	17,3	10	1,8	2	0,5

Elaboración propia (2019)

El cuadro número 6, muestra los resultados arrojados por el indicador toma de decisiones, éste presenta en la escala denominada como buena 56,8% y en el rango excelente 23,6 %, quedando muy por debajo los rangos de regular y deficiente. De ello se infiere, que los entrevistados califican la toma de decisiones como buena.

Hallazgos 5: Cabe destacar que la unión de los valores provistos por las escalas excelente y buena, los cuales adquieren un 80,4%, refleja que a consideración de los gerentes encuestados en las Mipymes que representan la toma de decisiones se caracteriza por la capacidad de analizar las situaciones, así como las diversas opciones para posteriormente seleccionar la más adecuada.

3.2. Dimensión tipos de equipo de trabajo

Cuadro Nro. 7

Indicador equipos para resolver problemas

Equipos para resolver problemas			Exelente		Bueno		Regular		Deficiente		Nulos	
MUESTRA	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	135	25,5	272	51,4	99	18,6	22	4,1	2	0,5

Elaboración propia (2019)

El indicador equipos de trabajo para resolver problemas, presentado en el cuadro Nro. 7, refleja que el indicador señalado es valorado como bueno, ya que obtuvo el mayor valor numérico con un 51,4%, seguido por la escala denominada como excelente que arrojó 25,5%. De estos resultados se deriva que el tipo de equipos identificado como para resolver problemas es asumido como bueno por los gerentes entrevistados.

Hallazgos 6: Un 76,9% es el total del porcentaje alcanzado por la escala positiva, es decir excelente y bueno, por consiguiente se deduce que para los gerentes encuestados las características que describen este tipo de equipo es bueno o excelente dentro de las Mipymes de Barranquilla.

Cuadro Nro. 8
Indicador equipo autodirigido

Equipo autodirigido			EXELENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	103	19,5	112	21,2	210	39,7	101	19,1	2	0,5

Elaboración propia (2019)

Por su parte, el indicador equipos de trabajo autodirigidos, representado en el cuadro Nro. 8, evidencia que el mayor valor numérico reposa sobre la escala denominada como regular que obtuvo un 39,7%, seguido de la escala bueno con 21,2%, excelente 19,5% y deficiente con 19,1%. Los resultados alcanzados, muestran que a consideración de los gerentes encuestados los equipos autodirigidos son clasificados como regulares.

Hallazgos 7: Los porcentajes expresados evidencian que los equipos autodirigidos, así como las cualidades que éstos brindan son percibidos por un porcentaje importante como regular. Sin embargo, la suma de los porcentajes de los rangos excelente y bueno alcanza un 40,7%, es decir, se equipara con la escala regular, con una diferencia de 1%. Se observa como relevante la coincidencia entre las escalas de excelente y deficiente (19,5 y 19,1, respectivamente) pese a ubicarse al extremo del baremo implementado. Asimismo, la diferencia entre los porcentajes de la escala bueno y regular es de 18,5, margen considerable en la percepción de los gerentes de Mipymes en Barranquilla. De lo expresado en los porcentajes se colige, que se equipara la percepción positiva y negativa que se tiene en cuanto a equipos virtuales.

Cuadro Nro. 9
Indicador equipos transfuncionales

Equipos transfuncionales			EXELENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	122	23,1	195	36,7	109	20,6	101	19,1	2	0,5

Elaboración propia (2019)

En el cuadro número 9, se observan los siguientes resultados: el mayor valor numérico reposó sobre la escala bueno con un 36,7%, seguido por excelente con 23,1%, regular con 20,6%, y deficiente 19,1%. De estos se infiere que los gerentes de Mipymes encuestados perciben como buena la implementación de equipos transfuncionales.

Hallazgos 8: La observación de los porcentajes permite derivar que los gerentes consultados en una mayoría, constituida por la escala excelente con 23,1% y buena con 36,7%, consideran en forma positiva el trabajo en equipos constituidos por talento humano perteneciente a diferentes direcciones o departamentos. Sin embargo, los porcentajes expresados en los rangos regular y deficiente los cuales suman 39,7%, constituyen un valor numérico representativo de gerentes quienes perciben los atributos de equipos transfuncionales en forma negativa.

Cuadro Nro. 10
Indicador equipos virtuales

Equipos virtuales			EXLENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	143	27,0	193	36,5	119	22,4	69	13,1	5	1,0

Elaboración propia (2019)

Seguidamente, se presenta el cuadro Nro. 10, en éste se muestra los porcentajes correspondientes al indicador equipos virtuales. El mayor porcentaje reposó en la escala nominada como bueno con 36,5%, seguido por la categoría excelente con 27,0%. El renglón regular obtuvo 22,4% y deficiente 13,1%. Se observa una clara inclinación en la opinión de los gerentes de las Mipymes de servicio en Barranquilla, hacia apreciar los equipos virtuales dentro los contextos señalados las escalas de excelente y bueno.

Hallazgos 9: de los porcentajes mostrados se deriva que la mayoría de los gerentes consultados, aprecian como excelente y bueno, las condiciones propias de los equipos virtuales, prueba de ello es la suma de los porcentajes 63,5%, por consiguiente se deduce que aprecian la tecnología, así como los beneficios generados por ésta, en forma positiva.

Cuadro Nro. 11
Indicador equipos eficaces

Equipos eficaces			EXLENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Nulos	
MUESTRAS	ITEMS	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
106	5	530	90	17,0	163	30,7	169	31,8	104	19,7	4	0,8

Elaboración propia (2019)

Finalmente, se muestra el cuadro Nro. 11, en el cual se expresan los porcentajes pertenecientes al indicador equipos eficaces. Los porcentajes procesados fueron los siguientes: la escala regular reflejó 31,8%, seguido de bueno con 30,7%; por su parte los valores numéricos presentados por el renglón deficiente con 19,7% y excelente con 17,0%. Estos resultados evidencian la casi paridad entre bueno y regular, observándose una distancia respetable entre los extremos, es decir excelente y deficiente.

Hallazgos 10: estos resultados dividen la precepción de los encuestados, pues las escalas excelentes y buenas suman 47,7%, mientras que las escalas regular y deficiente suman 51,5%, la diferencia entre estos valores es de 3,8%. Ello permite la aseveración que la mayoría de los gerentes de Mipymes de servicio en Barranquilla, conciben que las cualidades correspondientes a los equipos eficientes, son apreciadas negativamente.

4. Conclusiones

De la presente investigación se concluye:

Las Mipymes son organizaciones empresariales relevantes para el desarrollo económico y social de una nación; sin embargo sus características y contextos para su desempeño, las hacen organizaciones vulnerables, incrementando las posibilidades de fracaso e incluso cierres. Por ello, requieren ser estudiadas, así como los fenómenos atinentes a su condición.

En coherencia con lo expresado, el clima organizacional entendido como la percepción que las personas tienen sobre el ambiente de la organización, generado por éste, sus interacciones, contexto, naturaleza de la organización, entre otros aspectos; constituye un factor determinante para la efectividad del desempeño del talento humano en el cumplimiento de su rol laboral. Lo expuesto, cobra mayor importancia cuando el interés es la conformación de equipos de trabajo, orientados hacia la efectividad, en el logro de los objetivos previstos por la organización.

En ese orden de ideas, el clima organizacional es percibido por los gerentes de Mipymes del

sector servicio ubicadas en Barranquilla en forma positiva, ya que los componentes que le caracterizan fueron calificados, de acuerdo al baremo planteado, en la escala excelente y bueno, alcanzando porcentajes que superaban el 50% de percepción positiva, prevaleciendo sobre porcentajes menores que representaban los rangos de regular y deficiente.

Así se tiene, que los componentes liderazgo, cooperación, relaciones interpersonales, toma de decisiones y motivación, se perciben en forma positiva, además se evidencia que conforman la concepción en cuanto a clima organizacional conciben los gerentes de Mipymes. Sus concepciones, así como la visión sobre los compontes e impacto de los mismos sobre las Mipymes coinciden con el fundamento teórico citado.

Por su parte, la dimensión tipos de equipos de trabajo también arrojó interesantes resultados, estos evidencian la percepción de los encuestados en cuanto a la dimensión señalada. El análisis de datos reflejó que los gerentes encuestados perciben como buenas las cualidades que caracterizan a los equipos para resolver problemas, siendo éste el que recibió mayor porcentaje en la escala bueno y excelente. Los equipos autodirigidos, virtuales y transfuncionales, compartieron los porcentajes, presentando una división de la concepción que sobre los mismos tienen los entrevistados.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2012). Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo 1. Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Amorós, E (2007). Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Publicado por la Escuela de Economía de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
- Arroyo T, R. (2012). Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Eco Ediciones. Colombia.
- Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia. Asobancaria (2018). Supervivencia de las MiPyme: un problema por resolver. Semana Económica Edición 1145. Disponible en: <https://www.asobancaria.com> Fecha: 17/01/2019
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Confecámaras (2019). Informe Dinámica Empresarial en Colombia 2017. Disponible en: <http://www.confecamaras.org.co/> Fecha: 26/01/2018
- Confecámaras (2019). Informe Dinámica Empresarial en Colombia 2018. Disponible en: <http://www.confecamaras.org.co/> Fecha: 26/01/2018
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial Mc Graw Hill Educación. México.
- Farías A, J (2012). Como ser más productivo y feliz. Inteligencia emocional y comportamiento autodirigido. Editorial Trafford. USA y Canadá
- Galvis G, J. (2010). Factor Humano en el Trabajo desde la Perspectiva de la Escuela de las Relaciones Humanas: Reflexión para la Región. Revista Académica e Institucional de la Universidad Católica Popular del Risaralda. Nro. 87. Colombia.
- Grupo Vértice (2008). Coordinación de equipos de trabajo. Publicaciones Vértice. España.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.
- López L, M; Muñoz T, M; y De La Cuesta G, M. (2010). Fundamentos de economía, empresa, derecho y metodología de la investigación aplica. Editorial NetBiblo S.L. España.
- Lussier, R y Achua, R. (2016). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Publicado por Cengage Learning Editores. México.
- Madrigal T, B. (2009). Habilidades Directivas. Editorial Mc Graw Hill. México
- Méndez Á, C (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. Revista Universidad y Empresa. Facultad de Administración Nro. 9. Universidad del Rosario. Bogotá Colombia.

Méndez Á, C (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Publicado por la Universidad del Rosario. Colombia.

Méndez Á, C (2014). Cultura y Clima organizacional condiciones restrictivas para la innovación administrativa en Empresas Colombianas. Memorias del Encuentro Internacional de Investigadores en Administración. Universidad Externado de Colombia Universidad del Valle. Disponible en: <http://administracion.uexternado.edu.co/>

Orbegoso G, A (2015). Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un Estado de la Cuestión. Revista de Psicología. Vol. 12 Núm. 1 de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/> Fecha: 20/11/2018

Ortega S, J; Duque O, E y Grueso H, M. (2016). "Clima Organizacional: Origen, Evolución y Medición." Organizaciones Saludables y Procesos Organizacionales e Individuales: Comprensión y Retos, by Merlin Patricia Grueso H., 1st ed., Editorial Universidad Del Rosario, Bogotá. Disponible en: www.jstor.org/stable/j.ctt1n7qhj9.13 Fecha: 20/12/2018

Pacheco C, G y Nieto R, D. (2019). Documento Económico y Social del Departamento del Atlántico (2018). Publicado por la Cámara de Comercio de Barranquilla. Disponible en: <http://www.camarabaq.org.co/documento-economico-y-social-del-departamento-del-atlantico-2018/> Fecha: 08/012/2019

Revillo S, L. (2006). Técnicas y habilidades directivas. Publicado por EOI Escuela de Negocios. Disponible en: <https://www.eoi.es/es/file/18664/download?token=Rcp3EkIO> Fecha: 12/12/2018

Robbins S y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson. México.

Toro A, F y Sanín P, A (2013). Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel). Colombia

Urcola T, J. (2010). Dirigir personas, fondo y forma. ESIC Editorial. Madrid

Uribe P, J. (2015). Clima y Ambiente Organizacional, Trabajo, Salud y Factores Psicosociales. Editorial El Manual Moderno. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Whetten, D y Cameron K (2012), Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Educación. México.

1. Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister en Dirección Estratégica, Administrador de Empresas. Docente de la Universidad de Sucre. ORCID: 0000-0001-9411-4583. Email: william.niebles@unisucra.edu.co

2. Doctor en Educación, Magister en Educación, Estadístico. Docente de la Universidad de Sucre. Plutarco.martinez@unisucra.edu.co

3. Magister en Administración, Magister en Educación, Especialista en gerencia de Mercadeo, Administrador de Empresas. Docente de la Universidad de Sucre. santander.delaossa@unisucra.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 40 (Nº 18) Año 2019

[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados