



Revista Colombiana de Salud Ocupacional
ISSN: 2322-634X
Universidad Libre

Niño Abella, Lina Isabel
Percepción del clima organizacional según las modalidades de contratación actual
Revista Colombiana de Salud Ocupacional, vol. 9, núm. 1, 5548, 2019, Enero-Junio
Universidad Libre

DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5548>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=733777874002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Artículo de investigación científica y tecnológica

Percepción del clima organizacional según las modalidades de contratación actual

Perception of the organizational climate according to current contracting modalities

Lina Isabel Niño Abella

Recibido: 9 marzo de 2019

Aceptado para publicación: 28 junio de 2019

Resumen

Antecedentes: El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo y tiene repercusiones directas en el comportamiento de las personas en su trabajo. Las percepciones de este pueden variar sujeto a diversos aspectos alrededor de las dinámicas laborales como por ejemplo las modalidades de contratación.

Objetivo: Describir las características del clima organizacional percibido por los trabajadores según las modalidades de contratación actual.

Métodos: estudio de caso utilizando métodos mixtos (cuantitativo y cualitativo). En la primera fase, de corte cuantitativo, se utilizó una encuesta con escala de respuesta tipo Likert; en la segunda fase, de tipo cualitativo, entrevistas semiestructuradas haciendo uso de la técnica del análisis de contenido. El estudio se llevó a cabo con trabajadores vinculados a una empresa de soluciones tecnológicas y desarrollo de software para sus empresas clientes, ubicada en Cali- Valle, con tres tipos de modalidades de contratación: contrato a término indefinido, prestación de servicios y contrato de aprendizaje SENA.

Resultados: existen algunas diferencias importantes en las percepciones del Clima Organizacional dependiendo de la modalidad de contratación, principalmente en las dimensiones de compensación, plan carrera, capacitación y desarrollo y liderazgo.

Conclusión: el clima organizacional presenta algunas diferencias y semejanzas respecto a las percepciones que los empleados construyen según la modalidad de contratación o tipo de contrato. Así, es evidente que el tipo de contrato influye en el clima organizacional percibido por los empleados presentando diferencias significativas, aunque se encuentren dentro de la misma organización.

Palabras clave: clima organizacional, clima laboral, modalidades de contratación, percepción.

Abstract

Background: The organizational climate is the human and physical environment in which work is carried out and has direct repercussions on the behavior of people in their work. Perceptions of this may vary subject to various aspects around labor dynamics such as hiring modalities.

Objective: To describe the characteristics of the organizational climate perceived by workers according to the current hiring modalities.

Methods: case study using mixed methods (quantitative and qualitative). In the first phase, quantitative cut, a survey with Likert-type response scale was used; in the second phase, of qualitative type, semi-structured interviews using the technique of content analysis. The study was carried out with workers linked to a technology solutions and software development company for their client companies, located in Cali-Valle, with three types of hiring modalities: indefinite term contract, provision of services and learning contract SENA.

Results: there are some important differences in the perceptions of the organizational climate depending on the modality of hiring, mainly in the dimensions of compensation, career plan, training and development and leadership.

Conclusion: the organizational climate presents some differences and similarities regarding the perceptions that employees build according to the type of contract or type of contract. Thus, it is evident that the type of contract influences the organizational climate perceived by employees presenting significant differences, even if they are within the same organization.

Key words: organizational climate, environment work, hiring modalities, perception

INTRODUCCIÓN

El trabajo hace parte fundamental de la vida del individuo, en tanto este aporta recursos humanos propios en pro de alguna compensación material o psicosocial.¹ En la actualidad, se agrega el componente psicosocial, donde la relación del individuo con su trabajo no solo está determinada por compensaciones materiales, sino que el trabajo adquiere un valor intrínseco mayor. A partir de la relación que surge del individuo con su trabajo aparece el clima organizacional como constructo importante en el desarrollo de las organizaciones.

El clima organizacional es “un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico”.² Plantea que este influye en el comportamiento de los individuos en su trabajo, ya que está compuesto en términos de estructuras, tamaño, comunicación, estilos de liderazgo, entre otros. El clima organizacional es un constructo clave para la comprensión de las dinámicas de trabajo en las organizaciones, ya que este influye en el desarrollo, evolución y adaptación de una organización al medio, de la mano con la comprensión del comportamiento del individuo en su trabajo.²

Desde otra mirada, define el clima organizacional como: “La expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas” Álvarez, (citado en ³). Esta postura se acerca a lo planteado por Brunet,⁴ referente a la condición multidimensional de este constructo, entendiéndolo también como la forma en que el individuo comprende el mundo, en este caso la organización, a partir de las interpretaciones que hace de él.

El clima organizacional ha sido abordado desde diversos enfoques y áreas de estudio como la administración, psicología, entre otras. La importancia del clima organizacional como un factor motivador dentro de la organización, y como variable latente en el desarrollo de las actividades laborales.⁵ Desde sus investigaciones, plantean que las dimensiones del clima organizacional (comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, entre otras), tienen relación directa con variables de satisfacción laboral como la relación con los superiores, participación en las decisiones y satisfacción por su trabajo en general. En contraparte se encuentra que el clima organizacional y la satisfacción son dos variables diferentes, y se relacionan únicamente en el aspecto de las percepciones de las relaciones interpersonales.⁶ Esto llevaría a entender que una organización puede presentar un clima laboral positivo, pero los empleados pueden manifestar cierto grado de insatisfacción laboral.

A partir de los aportes de Villalobos,⁷ se da lugar a relacionar el clima organizacional, respecto a las condiciones actuales de trabajo en las organizaciones, lo que lleva a una reflexión y unos hallazgos en función de los ajustes en los modelos económicos, en las formas y métodos del trabajo. A partir de las nuevas condiciones del trabajo, se presenta un desprendimiento de la dirección y las relaciones verticales, de la mano con nuevas relaciones contractuales entre los trabajadores y las empresas.

Las dinámicas laborales en las que está inmerso el individuo están relacionadas con el desempeño de las personas en la organización, el rendimiento, satisfacción, formas como las personas se desarrollan, formas de vinculación laboral, roles, tareas, jerarquías, etc. Junto con esto, hay que tener en cuenta que las dinámicas laborales han cambiado significativamente, y en los últimos 20 años, como consecuencia de esto, han emergido formas flexibles de contratación, de tal manera que al interior de las organizaciones coexisten varias formas o tipos de vinculación contractual.⁸ La globalización, los avances tecnológicos y la competencia acelerada ha obligado a las personas a adaptarse a nuevas dinámicas laborales y el mundo del trabajo es ahora cambiante.⁸

Los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ellos ven el mundo.² De esta forma, las percepciones del entorno laboral son factores influyentes directamente en el comportamiento de los individuos, debido a que dichas percepciones actúan como marcos de referencia para el sujeto.

Entendiendo que los trabajadores de una organización están inmersos en un “determinado clima”,² y que las modalidades contractuales se han ajustado a las necesidades actuales lo cual ha generado cambios en el concepto de trabajo, el presente estudio está orientado a determinar si existen o no diferencias respecto a las percepciones del clima organizacional, con relación al tipo de contrato laboral o relación contractual, mediante la cual la organización ha vinculado a los trabajadores, dada la coexistencia de múltiples formas de contratación en las organizaciones. Se propone también, caracterizar las modalidades de contratación laboral (prestación de servicios, término indefinido y contrato de aprendizaje SENA).

MATERIALES Y MÉTODOS

En el estudio participaron trabajadores de una empresa de servicios de tecnología y software con diferentes modalidades de contratación laboral (término indefinido, prestación de servicios y contrato de aprendizaje SENA).

Se utilizó el método de estudio de caso,⁹ con el uso de métodos mixtos para la recolección y análisis de la información con un alcance de tipo descriptivo. En cuanto al método mixto se utilizó el secuencial explicativo¹⁰ que consta de una primera fase cuantitativa, y posteriormente una fase cualitativa que permite de qué forma los resultados cualitativos permiten explicar los resultados cuantitativos. Para la fase cuantitativa, se tomó a toda la población (39 trabajadores). Para la fase cualitativa, se tomó una muestra conformada por cuatro trabajadores con contrato a término indefinido; tres con modalidad por prestación de servicios y uno con contrato de aprendizaje SENA. Los sujetos fueron seleccionados de forma aleatoria y diligenciaron cada uno respectivamente el consentimiento informado de participación voluntaria en la investigación.

El instrumento que se utilizó para la fase cuantitativa fue un cuestionario de clima organizacional diseñado por la autora. Este fue construido con escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente de Acuerdo, Parcialmente de Acuerdo,

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, Parcialmente en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo. La encuesta fue diseñada con setenta y nueve (79) ítems. Para la aplicación del instrumento se hizo la validación con la revisión de un par experto y una prueba piloto, y a partir de esto se realizaron los respectivos ajustes.

En la fase cualitativa, se realizaron entrevistas individuales semi-estructuradas construidas a partir de tópicos emergentes de la primera fase. Se tomaron las dimensiones de “ascenso, “promoción y plan carrera”, “capacitación, formación y desarrollo”, “compensación” y “contrato laboral”.

La información cuantitativa fue procesada en una hoja electrónica de Excel. A las opciones de respuesta planteadas se les otorgó una calificación de 1 a 5, siendo 5 Totalmente de Acuerdo y 1 Totalmente en Desacuerdo. Las preguntas negativas se calificaron en sentido inverso, es decir, 5 Totalmente en Desacuerdo y 1 Totalmente de Acuerdo. Las respuestas fueron convertidas a una escala de 0 (cero) a 100 (cien) puntos. La información cualitativa fue procesada mediante la técnica de análisis de contenido.

Para el análisis de los datos se hizo uso del análisis de varianza con los datos obtenidos a través del cuestionario por medio del programa estadístico SPSS (Programa estadístico en ciencias sociales) por medio del análisis de varianza (ANOVA). Se obtuvo la desviación estándar de cada una de las dimensiones por modalidad de contratación.

De acuerdo con el diseño planteado los resultados se presentarán por fases: cuantitativa y cualitativa respectivamente y, posteriormente se integran las dos fases en el apartado de la discusión. En la fase cuantitativa se hizo una descripción general del clima organizacional y sus principales hallazgos y, posteriormente se presentan los resultados del clima en relación a cada tipo de contrato (de aprendizaje, indefinido y servicios). Los valores más altos representan las dimensiones donde existe mayor dispersión, lo que significa que presentan diferencias significativas en el clima organizacional y sus dimensiones respecto al tipo de contrato.

Los resultados cuantitativos del clima organizacional se presentan en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, a partir de las puntuaciones obtenidas en los niveles de la escala Likert, siendo totalmente de acuerdo 5 y totalmente en desacuerdo 1. Adicionalmente los rangos de puntuación son organizados en cinco (5) descriptores cualitativos (Tabla 1).¹¹

Tabla 1. Clasificación del Clima según rango de puntuación.

Rango puntuación	Nivel
90-100	Excelente
80-89	Bueno
70-79	Aceptable
60-69	Regular
50-59	Deficiente
1-49	Pésimo

Fuente: Universidad del Valle¹¹

Para los resultados cualitativos se presentan las categorías emergentes en cada tipo de contrato y cada componente respectivamente consignados en una tabla, los cuales serán analizados en el apartado de la discusión según los hallazgos de las entrevistas.

RESULTADOS

Resultados de clima general

En la Figura 1 se observan los resultados del clima organizacional por dimensiones en general por tipo de contrato. Todas las dimensiones se encontraron por encima del 75%, La interacción social alcanzo el mayor puntaje y la dimensión autonomía el más bajo. Mientras en la Figura 2 se observa por tipo de contrato, la dimensión compensación mostró los resultados más bajos para los tres tipos de contratos y la dimensión interacción social la más alta. La mayoría de las dimensiones para los tres tipos de contratos estuvieron por encima del 75%

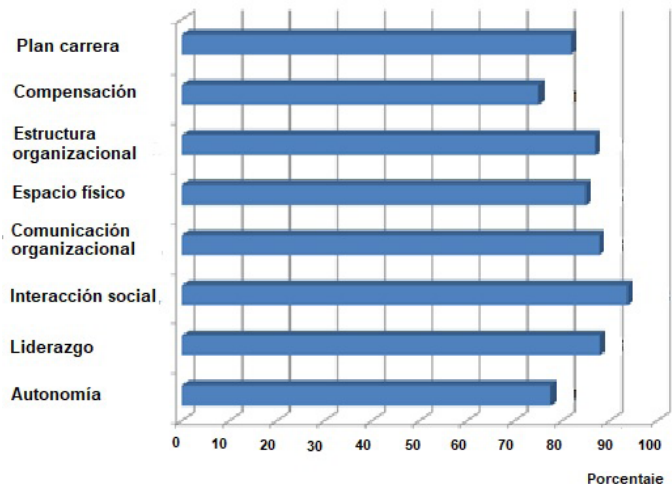
Se obtuvo un total de 36 encuestas diligenciadas, lo que constituye un porcentaje de respuesta efectiva del 92% respecto del total de la población (39 trabajadores). A nivel general, la puntuación promedio del clima general fue de 84,5 puntos en una escala de 100 puntos. Los datos obtenidos muestran un clima organizacional que se ubica en el nivel de “bueno” a partir de la interpretación de los resultados según la escala de evaluación del mismo (Tabla 1).

Resultados de clima organizacional por dimensiones respecto al tipo de contrato

Al hacer el análisis de la desviación estándar, se encontró que la dimensión de “compensación” presenta una desviación de 4,29 y “plan carrera” de 7,67, lo cual evidencia que existen algunas diferencias importantes con respecto a estas dimensiones dependiendo de la modalidad de contratación.

De acuerdo a los resultados, se encontró que las dimensiones de autonomía, liderazgo, comunicación organizacional, espacio físico, compensación y plan carrera presentan diferencias significativas al comparar por tipo de contrato ya que sus desviaciones así lo evidencian.

Figura 1. Resultados de clima organizacional



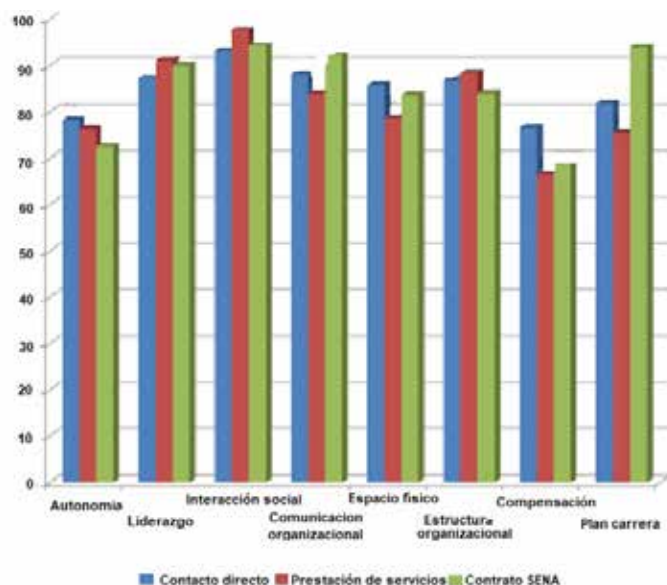


Figura 2. Resultados por dimensiones del Clima Organizacional según el tipo de contrato.

Posterior al análisis de datos por medio de ANOVA se encontraron los siguientes resultados: es evidente que existe mayor dispersión en cuanto a las puntuaciones en la modalidad de contratación por prestación de servicios y contrato de aprendizaje SENA, respecto al contrato directo donde hay mayor homogeneidad en las puntuaciones de las dimensiones.

En cuanto a las percepciones del clima organizacional en empleados bajo contrato por prestación de servicios, se encontró que las dimensiones puntuadas ligeramente bajas fueron: “autonomía”, “espacio físico” y “plan carrera”. Así mismo, la dimensión de “compensación” presenta una puntuación baja para contrato SENA y prestación de servicios (por debajo de 70 puntos) y para contrato a término indefinido se encontró que es puntuada ligeramente baja con 77 puntos, lo que implica cierta inconformidad a nivel general respecto al tema de salarios y remuneración económica.

Ahora bien, se evidenciaron diferencias significativas en la dimensión de “plan carrera” de acuerdo a las modalidades de contratación. Llama la atención que los trabajadores con contrato de aprendizaje SENA puntúan por encima de 90 puntos, lo que permite inferir que estos perciben posibilidades de crecimiento profesional dentro de la empresa, mientras que los empleados con contrato por prestación de servicios otorgan menos importancia a esta dimensión dentro del clima, la cual obtiene 76 puntos.

Dentro del clima organizacional se identificó que uno de los factores con la puntuación más baja fue “compensación” con 75 puntos a nivel general y una desviación estándar de 4.29. En este sentido, se encontraron semejanzas respecto a la “compensación” en las tres modalidades de contratación, sin embargo, aparecen diversas percepciones según el tipo de vinculación que se amplían en el siguiente apartado de resultados cualitativos.

Dentro de los resultados encontrados en la fase cuantitativa, es importante resaltar que algunos empleados con contrato por prestación de servicios perciben en cuanto a la dimensiones de “comunicación” y “liderazgo” que no hay comunicación o relación

directa de arriba abajo, y se refieren al factor motivación en tanto que el empleado pueda sentirse “parte de la empresa” para el logro de los objetivos organizacionales. Este aspecto se evidenció en la encuesta realizada dentro del apartado de comentarios con la siguiente frase: “es por esto que no hay una relación directa con la persona a quien se le reporta, entonces en actividades de integración, cumpleaños y otras cosas uno no se siente parte de la empresa por tal hay poco sentido de pertenencia”.

En cuanto a las similitudes en las percepciones de clima organizacional respecto al tipo de contrato, se encontró que las dimensiones de “estructura organizacional”, “liderazgo” e “interacción social” presentan puntuaciones similares en los tres tipos de contrato, pues las variaciones son mínimas entre ellas.

Resultados fase cualitativa

A partir de la realización de las entrevistas a los empleados según el tipo de contrato, se encontraron las siguientes categorías emergentes para comprender las percepciones de clima organizacional en función del tipo de contrato o vinculación laboral (Tabla 2). Los resultados se clasifican en dos componentes: clima organizacional y contrato laboral. Es evidente que aparecen aspectos del contrato laboral como tal en las tres modalidades de contratación, referentes a las condiciones de vinculación, expectativas de vinculación y compromiso con el trabajo. La dimensión de “plan carrera” se encontró ligada a todo lo referente a “capacitación, formación y desarrollo”.

En el primer componente de clima organizacional se encontraron tres categorías emergentes para el contrato de aprendizaje SENA: “interacción social”, “autonomía” y “reconocimiento”. En los empleados con contrato por prestación de servicios se evidenciaron cuatro categorías: “ascenso”, “autonomía”, “interacción social” y “espacio físico”. Finalmente, en los empleados con contrato a término indefinido se encontraron dos categorías emergentes: “comunicación organizacional” y “ascenso”.

Uno de los aspectos sobresalientes dentro del clima organizacional es el tema de “capacitación, formación y desarrollo”. En este sentido, se evidenció que los empleados bajo contrato indefinido perciben este aspecto como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento intelectual. Los empleados refieren que el tiempo es un factor negativo puesto que los horarios no se ajustan a todos los empleados y son extenuantes por fuera de la jornada laboral, de la mano con que se percibe, en algunos casos, que no existe para todas las mismas posibilidades de acceder a las capacitaciones.

Por otra parte, los empleados bajo la modalidad de prestación de servicios perciben que los espacios de formación y desarrollo permiten a futuro la oportunidad de ocupar otros cargos dentro de la empresa, sin embargo, no todos perciben que pueda haber estas vacantes, ni que puedan acceder a este tipo de posibilidades o no las han considerado. Ahora bien, se logra evidenciar que estos no perciben posibilidades de desarrollo a nivel profesional, ni se sienten parte de los procesos de capacitación y formación, en tanto que el esquema de su contrato no les permite acceder debido a la condición de temporalidad de sus funciones y permanencia dentro de la empresa.

Clima organizacional	Tipo de contrato	Categorías	Contrato laboral	Tipo de contrato	Categorías
	Contrato de aprendizaje SENA	Liderazgo Plan carrera Autonomía Capacitación Formación y desarrollo Interacción social Reconocimiento Compensación		Contrato de aprendizaje SENA	Condiciones de vinculación Expectativa de vinculación laboral Compromiso con el trabajo
	Prestación de servicios	Capacitación Formación y desarrollo Ascenso Liderazgo Autonomía Interacción social Espacio físico Compensación		Prestación de servicios	Condiciones de vinculación Expectativa de vinculación laboral Compromiso con el trabajo Aspiraciones personales
	Contrato directo	Ascenso Plan carrera Capacitación Formación y desarrollo Liderazgo Comunicación organizacional Compensación		Contrato directo	Condiciones de vinculación Compromiso con el trabajo

Por otra parte, a nivel de compensación, los empleados con contrato a término indefinido perciben como aspecto negativo el tema de incentivos extras al salario, generando expectativas salariales frente al incremento de incentivos ya que el discurso a nivel general está marcado por una aceptación parcial de su salario. En este sentido puede inferirse que el salario si es un aspecto importante dentro del clima organizacional, pero el empleado da mayor relevancia a otros aspectos como el contrato laboral y las ventajas del mismo, la estabilidad y tranquilidad.

En la modalidad de contrato por prestación de servicios aparece un término “tarifa” para referirse al sueldo o salario. Esto permite dar cuenta que este término adquiere mayor sentido en relación con la experiencia y la carrera construida por el empleado, donde a partir de allí este concilia y fija su salario de forma directa con el empleador, según la demanda de funciones. Los empleados tienden a asociar el aspecto de remuneración económica a la experiencia y al desempeño que otorga mayor valor a su trabajo. Sin embargo, algunos empleados refieren que hay inconformidades respecto al salario, debido a que no llena sus expectativas: “es probable que el tema económico no sea malo, pero no es lo que para mi concepto y mi hoja de vida debería ser...”, mientras que otros plantean sentirse a gusto con su salario debido a los amplios beneficios que trae su forma de vinculación laboral (prestación de servicios) en relación a la compensación: “de todos modos estoy tranquilo porque con este tipo de contrato pues tengo mucho efectivo, flujo de caja, entonces puedes pagar todo lo que necesites”.

Una de las dimensiones que se evidenció en las entrevistas fue la “autonomía”. Esta se hizo presente en trabajador con contrato por prestación de servicios. Esta dimensión es vista en relación estrecha con el tipo de contrato, en tanto que los empleados por prestación de servicios manifiestan que existe una mayor flexibilidad en cuanto a horarios y administración de su tiempo, al igual que en la realización de sus tareas según su criterio: “el tipo de contrato, el horario, por ejemplo son cosas que uno puede trabajar

remotamente, uno puede estar, puede venir o no puede venir pero tiene que cumplir, punto, o sea hay unos objetivos que cumplir”. El nivel de autonomía les permite desprenderse del organigrama y de algunas condiciones contractuales que tienen otros trabajadores.

Otro punto significativo para los trabajadores con contrato por prestación de servicios está ligado a la dimensión de “interacción social” ya que permite comprender las relaciones que construye al interior de la organización ligado también a la estructura de la misma, en tanto en este caso el trabajador percibe una subvaloración respecto a su tipo de contrato que no le permite hacer parte de las dinámicas de la organización: “...y el otro día un partido de fútbol de la empresa, cosas así, pues no sé yo veo que esos eventos pero yo de pronto veo que no hago parte o hay veces que siento que no entro a hacer parte no?”. Así, tal como lo plantea Brunet,⁴: “La posición de los empleados en la jerarquía organizacional o en un departamento particular puede influir en la percepción del Clima”.

Ahora bien, a partir de los resultados cuantitativos se encontró que la “interacción social” en las tres modalidades de contratación es puntuada por encima de 90 puntos, lo que permite inferir que las relaciones están mediadas por el respeto, cordialidad y compañerismo. También puede inferirse que las relaciones de compañerismo y la interacción como tal juega un papel activo en el clima ya que puede ser visto como soporte y apoyo dentro del ambiente laboral.

De la mano con estos hallazgos, los empleados con contrato por prestación de servicios se encuentran a expectativa en todo lo referente a la dimensión de “espacio físico”, puesto que de forma implícita este es percibido como un mecanismo de integración que adquiere un valor agregado dentro del clima organizacional que no sólo se limita a las condiciones e instalaciones físicas, sino que es un aspecto fundamental para favorecer la cohesión grupal y las relaciones de compañerismo que en general no son percibidas o existentes.

Aparecen en la modalidad de contrato por prestación de servicios y contrato a término indefinido la dimensión de “ascenso”. Es evidente que de forma implícita los empleados por prestación de servicios tienen la expectativa de vincularse de manera directa a la organización: “¿Acá? Si claro que se ha hablado de vincularme directamente pero no, todavía no se ha hablado nada y pues mientras no salga nada, no podemos tomar decisiones”.

A partir de lo anterior, se infiere que hay una aceptación “parcial” de la forma de vinculación y el tipo de contrato como un mecanismo de defensa del empleado que le permite sentirse a gusto con su contrato y las condiciones del mismo, sin embargo, aparece de forma implícita cierta expectativa de vincularse directamente bajo un esquema que le brinde estabilidad sobre todo para el personal de ciertas edades.

Ahora bien, los empleados bajo contrato a término indefinido refieren como un aspecto existente la posibilidad de ascender dentro de la organización a otros puestos, debido a que ya han tenido algunos ascensos dentro de la misma. No obstante, algunos empleados no perciben posibilidades de ascenso dentro de la compañía debido a la ausencia de vacantes dentro de la misma.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se encontró que las dimensiones de autonomía, liderazgo, comunicación organizacional, espacio físico, compensación y plan carrera presentan diferencias significativas al comparar por tipo de contrato. Con lo anterior, es posible contrastar lo planteado por Brunet,² que habla sobre la condición de variabilidad y coexistencia de diversos climas dentro de una misma organización, debido a la condición personal y a las interpretaciones propias que el individuo atribuye a su ambiente. Este es un aspecto fundamental, puesto que en el presente estudio se encontraron diferencias en el clima organizacional respecto a la modalidad de contratación pudiendo coexistir variabilidad en la percepción del clima, es decir, que la variable del contrato otorga y atribuye aspectos particulares a las percepciones del clima organizacional. Por lo anterior, la postura de Brunet,⁴ adquiere importancia debido a la coexistencia de diversos climas en una misma organización a partir de variables como el contrato que permiten atribuir interpretaciones particulares al ambiente.

En la presente investigación se encontraron algunas diferencias importantes en la percepción del clima organizacional de la mano con los hallazgos de las entrevistas de acuerdo a la modalidad de contratación del trabajador.

En la dimensión de “liderazgo” se encontraron algunas diferencias ligadas a la modalidad de contratación, específicamente los trabajadores con contrato directo quienes tienen una relación de subordinación marcada dentro de la organización puntuaron esta dimensión más bajo que los demás trabajadores. Aquí, es importante el planteamiento: “la conducta del líder se convierte en mediador de las percepciones de los miembros sobre los métodos y procesos organizacionales”.¹² En este sentido, se evidenció que los empleados bajo modalidad de contrato indefinido no perciben necesaria la retroalimentación como un aspecto fundamental dentro del desempeño de sus tareas.

Por otra parte, los empleados vinculados mediante prestación de servicios perciben el liderazgo desde un punto de vista flexible, es decir, si bien aparece la retroalimentación como un aspecto importante en el clima, la relación con los jefes no existe como tal, desde el punto de vista lineal y estático: “No, no la hay, pero sin embargo, uno siempre maneja la figura de gente a la que tienes que responder, como una especie de coordinación porque tú no estás como una rueda suelta no!, tú tienes que hacer un trabajo y alguien tiene que coordinarlo, eso es lo que se maneja en este tipo de contrato”. En este sentido se puede inferir que el liderazgo se desprende de ser una subordinación para convertirse en una supervisión de tareas más allá de una relación estricta de empleado- jefe.

CONCLUSIONES

Los resultados mostraron que SÍ existen diferencias en las percepciones de Clima Organizacional según la modalidad de contratación o tipo de contrato. Así, es evidente que el tipo de contrato influye en el clima organizacional percibido por los empleados presentando diferencias significativas, aunque se encuentren dentro de la misma organización.

En este sentido, se sugiere en próximos estudios incluir las nuevas modalidades de contratación como el teletrabajo y otras estudiando organizaciones de diferentes sectores de servicio en pro de realizar un comparativo interesante que incluya estas formas alternativas de trabajo. También, continuar impulsando investigaciones de corte cualitativo que permiten extraer información ampliar y profundizar en un análisis más estructurado. Sería pertinente realizar estudios comparativos de estos dos aspectos teniendo en cuenta los grupos de edad y/o generaciones lo cual tendría gran impacto para que las organizaciones conozcan nuevas y antiguas tendencias y así mismo se orienten hacia los nuevos cambios.

REFERENCIAS

1. Guillén GC, Guil BR. Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. Madrid, España: Impresos y Revistas S.A (IMPRESA); 2000.
2. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas; 1997.
3. Gómez RCA. Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Acta Colomb Psicol. 2004; 11: 97-113.
4. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones: Definición. Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas; 1987.
5. Montuffar GL. Clima organizacional y rendimiento académico en los alumnos de las Instituciones Públicas de Educación Secundaria en el Distrito de Coata-Puno. Trabajo de grado. Universidad Nacional de San Agustín, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa, Perú; 2016.

6. Chiang VMM, Salazar BCM, Partido NA. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo I. *Theoria*. 2007; 16(2): 61-74.
7. Villalobos FG. El Clima organizacional y las condiciones de trabajo: implicaciones para generar personas y trabajos saludables. Bogotá: Universidad Javeriana; 2006. Disponible en: <https://es.slideshare.net/gilugamo/clima-2>
8. Vesga JJ. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*. 2011; 9(16): 171 - 182.
9. Yin R. Estudio de Caso: Planeamiento e Métodos. São Paulo: Bookman; 2001.
10. Creswell JW, Plano CVL. *Designing and conducting mixed methods research*. 2nd Edition. Los Angeles: Sage Publications; 2011.
11. Goyes CJE. Clima organizacional en la Universidad del Valle. Documento de trabajo-diagnóstico. Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, Área de Calidad y Mejoramiento Universidad del Valle; 2012. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B-PUlafl-A4PcWtDb2RoLVlDeFU/view>
12. Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe A. Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 2010; XIX(2): 173-182.

©Universidad Libre 2019, Licence Creative Commons CCBY-NC-SA-4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

