



Técnica estadística multivariada para validar instrumento de evaluación del clima organizacional en empresas ganaderas de leche

Multivariate statistical technique to validate an instrument for evaluating the organizational climate in dairy farming companies

Diana Beltrán-Hernández¹; Gonzalo Téllez-Iregui²; Dora Fonseca-Pinto³

¹Zootecnista, Esp., MSc. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, UPTC, Escuela de Administración de Empresas Agropecuarias. Duitama - Boyacá, Colombia; e-mail: dcbeltranh@unal.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-5889-2617>

²MV. Esp. Mg. Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia. Bogotá, Colombia; e-mail: gtellezi@unal.edu.co; <https://orcid.org/0000-0001-5734-8081>

³Administradora de Empresas, Esp., MSc., Ph.D.(c). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, UPTC, Escuela de Administración de Empresas Agropecuarias. Duitama - Boyacá, Colombia; e-mail: dora.fonseca@uptc.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-8361-2648>

Cómo citar: Beltrán-Hernández, D.; Téllez-Iregui, G.; Fonseca-Pinto, D. 2021. Técnica estadística multivariada para validar instrumento de evaluación del clima organizacional en empresas ganaderas de leche. Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 24(1):e1839. <http://doi.org/10.31910/rudca.v24.n1.2021.1839>

Artículo de acceso abierto publicado por Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica, bajo una Licencia Creative Commons CC BY-NC 4.0

Publicación oficial de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A, Institución de Educación Superior Acreditada de Alta Calidad por el Ministerio de Educación Nacional.

Recibido: febrero 1 de 2020 **Aceptado:** marzo 31 de 2021 **Editado por:** Samuel Nucamendi Guillén

RESUMEN

Uno de los temas que poco se ha profundizado es la evaluación del clima organizacional en empresas del sector agropecuario bajo análisis de estadísticas multivariadas, es así que el propósito del presente estudio es construir y validar un instrumento para medir el clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche, bajo un enfoque mixto, con un alcance exploratorio de tipo tecnológico psicométrico, desarrollando un análisis de variables categóricas. La muestra de estudio fueron 45 fincas, las cuales, se analizaron bajo 9 dimensiones, soportadas en 97 ítems, bajo la escala Likert, donde el alfa de Cronbach obtenido fue de 0.9044395, lo que evidencia que los datos son confiables y que existe consistencia interna entre las preguntas del cuestionario. El análisis de resultados, se hizo mediante técnicas multivariadas de correspondencia simple

para cada una de las dimensiones establecidas, permitiendo analizar la problemática desde un enfoque psicosocial. La dimensión de mayor preocupación fue la de Contexto social, que evidenció problemas relacionados con la escasa oportunidad de interacción social, pocos espacios de recreación y esparcimiento familiar; la dimensión mejor evaluada fue la de liderazgo y participación, demostrando una muy buena relación con el jefe. En general, se puede decir que el mayor porcentaje de agrupamiento de las respuestas está alrededor de la opción siempre, correspondiente a la calificación ideal para cada ítem, representado en el 57,32%, lo que indica un comportamiento cercano a lo óptimo, en determinadas variables analizadas.

Palabras clave: Análisis multivariado; Prueba psicométrica; Ambiente laboral; Organización.

ABSTRACT

One of the topics that have not been studied in depth is the evaluation of the organizational climate in companies of the agricultural sector under multivariate statistical analysis. Thus, the purpose of this study is to construct and validate an instrument to measure the organizational climate of technified dairy cattle raising companies, under a mixed approach, with an exploratory scope of psychometric technological type, developing an analysis of categorical variables. The study sample consisted of 45 farms, which were analyzed under 9 dimensions supported by 97 items under the Likert scale, where the Cronbach's alpha obtained was 0.9044395, which shows that the data are reliable and that there is internal consistency among the questions of the questionnaire. The analysis of the results was carried out using multivariate techniques of simple correspondence for each of the established dimensions, allowing the analysis of the problem from a psychosocial approach. The dimension of greatest concern was the social context. This showed problems related to the scarce opportunity for social interaction, few spaces for recreation, and family recreation; the best-evaluated dimension was that of Leadership and participation, showing a very good relationship with the boss. In general, it can be said that the highest percentage of the grouping of responses is around option always, that correspond to the ideal qualification for each item, represented in 57.32%, which indicates a behavior close to the ideal in certain variables analyzed.

Keywords: Multivariate analysis; Psychometric test; Work environment; Organization.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional, se define como “el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos el cual perdura en el tiempo limitando la percepción, la interpretación y el comportamiento de las personas en las organizaciones” (Díaz Paredes & Duque Ceballos, 2017). De acuerdo con Cabrera Ballona & Díaz Perera (2016), la cultura de la organización puede ayudar a las empresas a medir el rendimiento, tanto individual como colectivo de los trabajadores frente al acelerado desarrollo de las tecnologías y sus cambios y las organizacionales (González Díaz, 2017).

Se puede decir, que una organización es el reflejo de los miembros que la conforman, donde es fundamental considerar la satisfacción laboral, definida como el nivel de bienestar que un trabajador experimenta en su empleo, desde el punto de vista psicológico, social y económico, factores asociados al mercado laboral (Suarez, 2018). Es así, que el ambiente laboral en las fincas ganaderas reviste características especiales, afectadas por las circunstancias del entorno, concretamente, exposición a condiciones ambientales cambiantes, a cielo abierto, trabajo físico, habilidades particulares, manejo de animales, aislamiento, dispersión, y horarios.

Según lo expuesto surge la pregunta de investigación: ¿Qué variables afectan el clima organizacional del recurso humano de las empresas tecnificadas de ganadería especializada de producción de leche? El

objetivo general que plantea este estudio fue construir y validar un instrumento para medir el clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche.

Las dimensiones que se analizan en el clima laboral son: “bienestar de los empleados, autonomía, participación, comunicación, énfasis en el entrenamiento, integración, apoyo de la supervisión, formalización, tradición, flexibilidad, innovación, foco en lo exterior, reflexión, claridad, esfuerzo, eficiencia, calidad, presión por producir y retroalimentación del desempeño” (Molino & Corena, 2014).

González Díaz (2017) y Segredo Pérez (2013) plantean un modelo (cuestionario), teniendo en cuenta variables, como liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, comunicación, salud, seguridad social, bienestar, calidad de vida, prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, reparación integral de daños sufridos y la promoción e incentivo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso, permitiendo obtener información relevante, para identificar el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre la organización y facilitando la toma de decisiones y la gestión del cambio.

La elaboración del diagnóstico situacional del clima organizacional de una empresa permite identificar aspectos que se pueden optimizar, a través de la formulación de estrategias, las cuales, se adoptan por medio de proyectos de mejoramiento continuo, con el propósito de generar cambios de actitud y de conducta de los empleados que participan y así aumentar la motivación y el desempeño laboral, combinando factores humanos y físicos (Segredo Pérez, 2013; Chagray Ameri *et al.* 2020).

Según Vega *et al.* (2012), una metodología de evaluación del clima organizacional utiliza el cuestionario escrito, técnica de Litwin y Stringer, que permite identificar las características de la apreciación de los empleados referente al ambiente de trabajo.

Nader *et al.* (2014) soporta que las variables independientes representan los insumos para un estudio de clima laboral, como son la percepción del ambiente físico, el tipo de relaciones, factores que afectan el crecimiento personal y profesional, la descripción del trabajo, la responsabilidad hacia las tareas, el conocimiento del trabajo y la experiencia. En cuanto a las variables dependientes, se analiza el nivel de satisfacción y el de bienestar laboral; es así que, para el estudio, se evaluarán variables ajustadas al entorno, donde se va a desarrollar la investigación, teniendo en cuenta las características de los trabajadores que integran cada una de las organizaciones objeto de estudio y, de esta manera, obtener resultados confiables.

La ausencia de la administración y el control de los recursos que se tienen en una finca ganadera es, en repetidas ocasiones, la causante de la baja calidad de los bovinos y las pérdidas de rentabilidad y de eficiencia, para satisfacer el mercado objetivo (Fedegan, 2019).

Guerra (2002) sostiene que la empresa agropecuaria, se ve afectada por otro tipo de variables, que combinan conocimiento, habilidades, tecnología de la información y comunicación (TICs); recursos

naturales, recursos humanos y de capital, para producir bienes, ya sean de origen animal o vegetal o servicios para un sector económico determinado, buscando la rentabilidad o sostenibilidad en la operación.

De acuerdo con Paniagua (2015), para determinar la validez del instrumento se debe tener en cuenta la validez de contenido, la validez de criterio y la validez del constructo, por lo cual, es indispensable evaluar el “grado en que el instrumento mide lo que debe medir” (Reinoso & Araneda, 2007).

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación siguió un enfoque mixto, tecnológico psicométrico, con análisis de variables categóricas que definen el clima organizacional, con las percepciones, actitudes, motivaciones y opiniones de los miembros que forman parte de las fincas ganaderas en cuestión. El trabajo, se realizó en 6 municipios (Belén, Cerinza, Floresta, Santa Rosa, Duitama y Paipa), de la provincia del Tundama - Boyacá, Colombia. La población objeto de estudio correspondió a mayordomos trabajadores de una muestra representativa de 45 fincas ganaderas tecnificadas en producción de leche, con intervalo de confianza del 95%. El número de fincas por municipio, se calculó siguiendo la metodología de muestreo proporcional al tamaño (ppt) (Duitama, 14 fincas; Belén, 10; Santa Rosa de Viterbo, 9; Paipa, 5; Cerinza, 1 y Floresta, 1).

Para la construcción del instrumento, se analizaron las variables que manejan los autores al definir el clima organizacional, determinando cuáles de ellas estarían conforme a las condiciones del sector lechero y a continuación dar inicio con la contextualización de las dimensiones seleccionadas (Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, 2016).

Las variables dependientes, se organizaron en 9 dimensiones (1. estructura organizacional de la empresa; 2. demandas del trabajo; 3. desempeño; 4. liderazgo y participación; 5. relaciones laborales; 6. remuneración; 7. recompensa; 8. contexto social, extralaboral y familiar y, 9. satisfacción laboral), analizadas a través de 38 indicadores, que constituyeron las variables independientes; en total, se formularon 97 preguntas para el instrumento (Anexo). Adicionalmente, se plantearon 10 preguntas para determinar las características socio-demográficas y ocupacionales, como edad, sexo, estudios, estado civil, tipo de contrato, experiencia y antigüedad en el cargo que desempeña dentro de la empresa.

La encuesta, se diseñó acorde con el sector ganadero, con un lenguaje sencillo de fácil comprensión, con preguntas objetivas, de acuerdo con las variables en una escala tipo Likert y con opciones de respuesta, que faciliten el diligenciamiento y posterior consolidación de resultados; el tiempo promedio de aplicación de la encuesta fluctúa en los 30 minutos. Para analizar las respuestas del instrumento, se debe tener claro que las preguntas con características deseadas del clima (positiva), las respuestas se califican de la siguiente forma: “Siempre 5”, “Casi siempre 4”, “Algunas veces 3”, “Casi nunca

2”, y “Nunca 1”; cuando la pregunta con características indeseadas (negativa) del clima, la calificación es: “Siempre 1”, “Casi siempre 2”, “Algunas veces 3”, “Casi nunca 4” y “Nunca 1”.

Es así que, bajo esta escala, se puede decir que el mejor clima laboral es el que más se aproxima a cinco (5), según respuestas dadas por los trabajadores. Se incluyó la opción “No aplica” (6), teniendo en cuenta que para algunas preguntas no encuentre una opción de respuesta en el cuestionario; es el caso de la pregunta “me siento a gusto con las oportunidades y facilidades de estudio para mis hijos que se ofrecen en la región”, para el caso es posible encontrar mayordomos que no vivan en la finca o no tienen hijos.

Se diseñó la encuesta y para validarla, se desarrolló una prueba piloto al 10% de la población, probando si el instrumento era comprensible en términos del lenguaje, estilo y claridad; también fue sometida al proceso de evaluación psicométrica, para la revalidación del contenido, mediante Juicio de Expertos (Robles & Rojas, 2015); este procedimiento, se basó en entrevistas cognitivas a versados en el tema, buscando aprobar el contenido de la encuesta, evaluando cada pregunta en términos de coherencia, relevancia, claridad y suficiencia. Con los resultados obtenidos con la prueba piloto y el juicio de expertos, se identificaron las fallas del instrumento de medición y se le hicieron las correcciones correspondientes (Beltrán & Téllez, 2018).

Posteriormente, se procedió con la validación estadística, determinando la confiabilidad del instrumento, con el fin de otorgarle a la información recabada, exactitud y consistencia (fiabilidad de la consistencia interna), mediante el cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach (Hair *et al.* 1999), el cual, se obtiene a partir de la covarianza (intercorrelaciones) entre ítem de la escala Likert; igualmente, se realizó el análisis de Chi cuadrado, consistente en una prueba de hipótesis, que se utilizó para evaluar la dependencia o independencia de los datos, proponiendo una hipótesis nula: “No existe dependencia entre el clima organizacional de las fincas y las respuestas obtenidas” y una hipótesis alterna: “Existe dependencia entre el clima organizacional de las fincas y las respuestas obtenidas”.

La información recolectada, como producto de la aplicación del instrumento, se tabuló, usando, como apoyo, la construcción de tablas de contingencia, para resumir datos categóricos, los cuales, se graficaron y se analizaron cada una de las dimensiones establecidas en el estudio, permitiendo visualizar el agrupamiento que muestra las fincas, en lo referente al comportamiento similar respecto a una opción de respuesta.

Una tabla de contingencia es la presentación de la frecuencia de cada uno de los niveles que tenían las respuestas de 1 hasta 6. Para el análisis de dimensiones, indicadores e ítems y con el objetivo identificar el valor de la variable que tiene mayor frecuencia se calculó la moda. Todo este procedimiento, se hizo con el fin de hallar asociaciones e identificar la relación entre variables de naturaleza categórica y calcular la frecuencia de respuesta, entre las 97 preguntas del instrumento.

Para el análisis de resultados, se aplicó la técnica estadística multivariada de correspondencia simple (Langrand & Pinzón, 2009), que permitió visualizar gráficamente las relaciones de dependencia e independencia del conjunto de variables categóricas propuestas, según los datos obtenidos en la tabla de contingencia, abreviando los datos en un número reducido de dimensiones estadísticas. El análisis de correspondencia hace referencia a qué tan afín es cada finca a cada una de las opciones de respuestas “1, 2, 3, 4, 5”.

De acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales (Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013), los ganaderos propietarios de las fincas objeto de estudio, firmaron previamente un documento, donde expresaban la autorización para que el mayordomo respondiera el cuestionario, con el compromiso que la información obtenida se utilizaría solo con fines estrictamente investigativos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La construcción del instrumento (Anexo), se soporta en 97 preguntas, 70 positivas y 27 negativas, incluyendo, adicionalmente,

8 preguntas para las variables sociodemográficas (Tabla 1). El alfa de Cronbach obtenido fue de 0.9044395, para las 45 fincas incluidas en el estudio, lo que evidencia que los datos son confiables y que existe consistencia interna entre las preguntas del cuestionario.

Utilizando la tabla de contingencia, construida a partir del cálculo de la moda para cada dimensión estudiada, realizando el análisis de Chi cuadrado (X^2), se obtuvieron valores de 787.27, con 220 grados de libertad y una probabilidad $<2.2^{-16}$; la probabilidad es menor a 0.01 y se puede afirmar que es altamente significativo, es decir, que existe dependencia entre el clima organizacional de las fincas ganaderas y las respuestas logradas con la aplicación del cuestionario, lo que significa, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por esta razón es válido y razonable realizar un agrupamiento de las fincas, mediante un análisis de correspondencia simple para cada una de las 9 dimensiones, puesto que todas las preguntas tienen igual número de respuestas posibles y se clasifican como variables de tipo cualitativo.

De acuerdo con lo anterior, se obtuvo la frecuencia de las opciones de respuesta, en las 45 fincas, para cada una de las dimensiones de

Tabla 1. Variables sociodemográficas.

1. Rango de edad:	5. Experiencia en producción de ganado de leche es de:
a. Menor de 20 años	a. Menor a 1 año
b. Entre 21 y 25 años	b. Entre 1 y 3 años
c. Entre 26 y 35 años	c. Entre 3 y 5 años
d. Entre 36 y 50 años	d. Entre 6 y 10 años
e. Mayor de 50 años	e. Mayor de 10 años
2. Género:	6. Nivel del cargo que desempeña dentro de la empresa
a. Masculino	a. Mayordomo
b. Femenino	b. Profesional
	c. Ordeñador
	d. Operativo
3. Grado de escolaridad:	7. Tipo de contrato
a. Básica primaria	a. A término fijo
b. Bachillerato	b. A término indefinido
c. Técnico	c. Verbal
d. Universidad	d. Sin contrato
4. Estado civil:	8. Su antigüedad en este trabajo es de:
a. Soltero	a. Menor a 1 año
b. Casado	b. Entre 1 y 3 años
c. Viudo	c. Entre 3 y 5 años
d. Separado	d. Más de 5 años
e. Unión libre	

estudio (Tabla 2), donde el mayor porcentaje de agrupamiento de las respuestas está alrededor de la opción 5, representado en el 57,32%, correspondiente a 2.502 respuestas, seguida por la respuesta 4, del 14,46% (631 respuestas); estos dos ejes explican, en un 71,96%, el comportamiento cercano al ideal de las variables que analizan el clima organizacional de las empresas ganaderas objeto de estudio. El porcentaje restante de 28,04% (correspondiente a respuestas 1, 2 y 3) es la referencia de análisis de puntos críticos a corregir, en la gestión del recurso humano.

El análisis gráfico de correspondencia para la cada una de las 9 dimensiones, se puede ver en las figuras 1 y 2, donde se aprecia el agrupamiento de las fincas, alrededor de las seis (6) opciones de respuesta. El tener un mayor peso entre la variable original y la dimensión, implica un mayor grado de asociación.

En la tabla 3, se puede apreciar el análisis de correspondencia, de las nueve dimensiones, donde la estructura organizacional de las empresas ganaderas se analizaron 5 indicadores, soportados en 14 ítems, observando que la tendencia a valoraciones 1, 2 y 3, representan el 31,1%, identificando los problemas y riesgos que afectan el clima organizacional, cuando al trabajador no se les da a conocer los objetivos de la empresa, sus funciones, la importancia de su trabajo, los horarios, las reglas y sanciones y la dotación. Referente a las respuestas 4, 5 y 6, se agrupó el 68,90% de las fincas, obteniendo una valoración cercana al ideal de clima organizacional.

La dimensión demandas del trabajo fue analizada, a través de 32 preguntas, distribuidas en 6 indicadores, observando que en las respuestas 1, 2 y 3, se obtuvo el 48,9%, lo cual, evidencia problemas relacionados con demandas de carga mental, la jornada de trabajo, ambientales y de esfuerzo físico, la responsabilidad del cargo y consistencia del rol, situaciones que amenazan su ambiente laboral. Alrededor de la opción de respuesta 4, 5 y 6, se agrupó el 51,1% de las fincas, cercano al ideal.

En la dimensión Desempeño fueron analizadas 14 preguntas, distribuidas en 4 indicadores. La tendencia de valoraciones de las respuestas 1, 2 y 3 fue del 28,9%, detectándose problemas relacionados con control sobre el trabajo, uso de habilidades,

destrezas, conocimientos y experiencia, participación y manejo del cambio, capacitaciones para el desarrollo de sus labores afectando a la armonía en el trabajo. Alrededor de la opción de respuesta 4, 5 y 6, se agrupó el 71,13% de las fincas, afectando positivamente el ambiente laboral para esta dimensión.

Para la dimensión Liderazgo y participación fueron analizadas 9 preguntas, distribuidas en 8 indicadores. Se observa que el 11,11% de las fincas, con tendencia a valoraciones 1, 2 y 3, se observan problemas relacionados con el jefe, respecto a la autonomía, la consecución de resultados, la resolución de conflictos, la motivación, la interacción, la comunicación con sus colaboradores, el apoyo y participación, situación que, en algunas ocasiones, afecta su relación con el jefe. Alrededor de la opción de respuesta 4, 5 y 6, se agrupó un 88,92% de las fincas, demostrándose buena relación con el jefe.

En la dimensión Relaciones laborales fueron analizadas 5 preguntas, distribuidas en 3 indicadores; solo se evidenció problema respecto a relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación, conflicto y trabajo en equipo, en 2 fincas (4,44%). Alrededor de la opción de respuesta 4 y 5, se agrupó el 84,43% de las fincas, evidenciándose que esta dimensión no afecta negativamente el ambiente laboral.

Respecto a la dimensión Remuneración fueron analizadas 5 preguntas, distribuidas en 1 solo indicador; el 26,27% tuvieron tendencia a valoraciones 1, 2 y 3, detectándose problemas relacionados con la percepción negativa que tienen los trabajadores respecto a su salario y prestaciones sociales, sobre todo en la consideración que deberían ganar más dinero por su trabajo. El ideal, con tendencias hacia opciones de respuesta 4, 5 y 6, correspondiente al 73,34% de las fincas, consideró sentirse bien respecto a su remuneración.

Para la dimensión Recompensa, se analizaron 3 preguntas, distribuidas en 2 indicadores; un 22,22% de la población tuvo tendencia a valoraciones 1, 2 y 3, evidenciándose problemas relacionados con reconocimiento y con compensación y con bajo número de programas de incentivos y de bonificaciones. Referente a las opciones de respuesta 4, 5 y 6 corresponde al 77,78%, queriendo decir, que se sienten bien referente a su recompensa.

Tabla 2. Frecuencia en las opciones de respuesta.

Opción de respuesta	Número de respuestas obtenidas	% Por opción de respuesta	Agrupamiento
1	401	9,19%	28,04%
2	242	5,54%	
3	581	13,31%	
4	631	14,46%	71,78%
5	2.502	57,32%	
6	8	0,18%	
Total	4.365	100,00%	

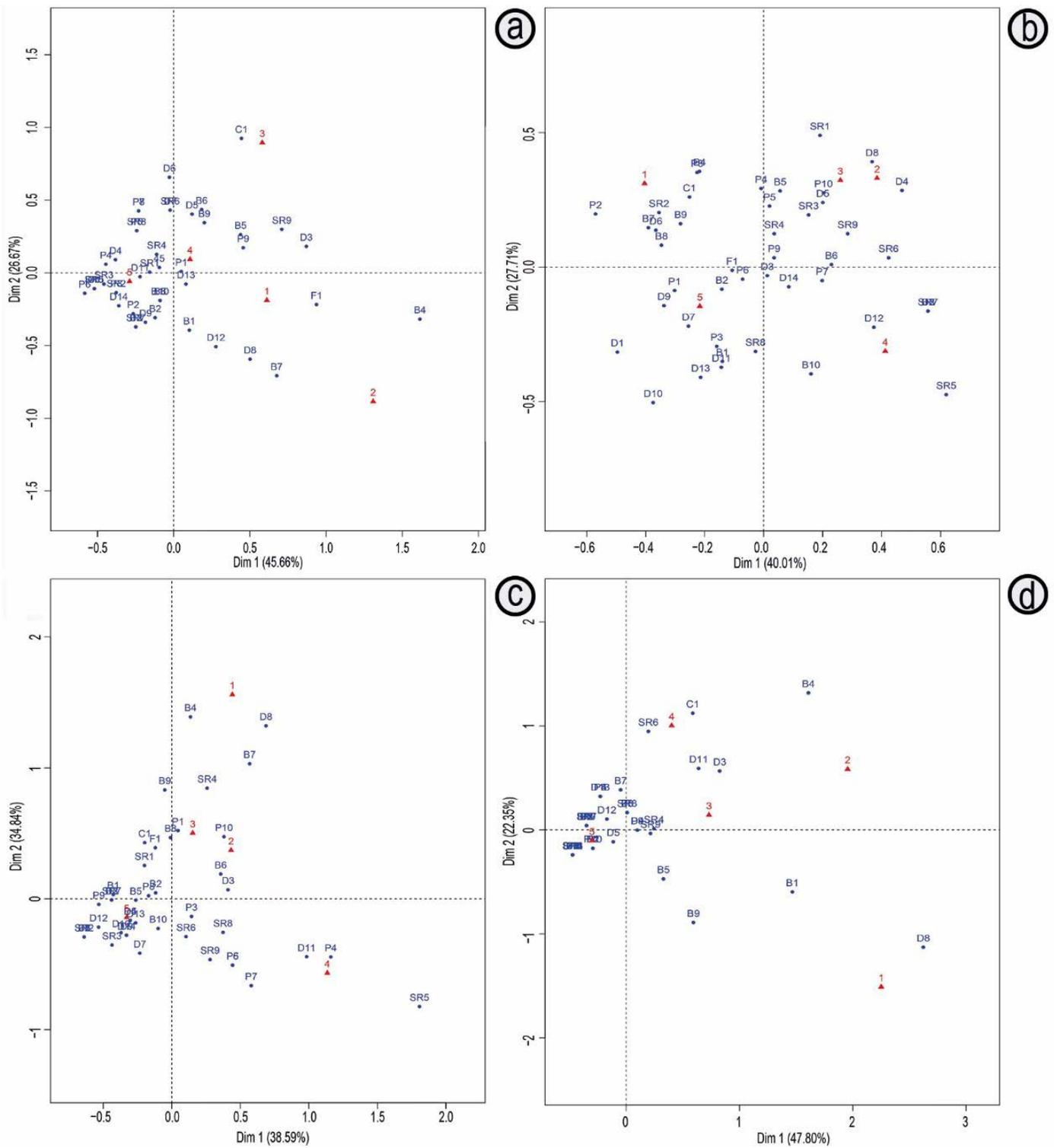


Figura 1. Análisis de correspondencia para cada una de las 9 dimensiones consideradas en la investigación. a. Dimensión 1: estructura organizacional de la empresa; b. Dimensión 2: demandas de trabajo; c. Dimensión 3: Desempeño; d. Dimensión 4: Liderazgo y participación.

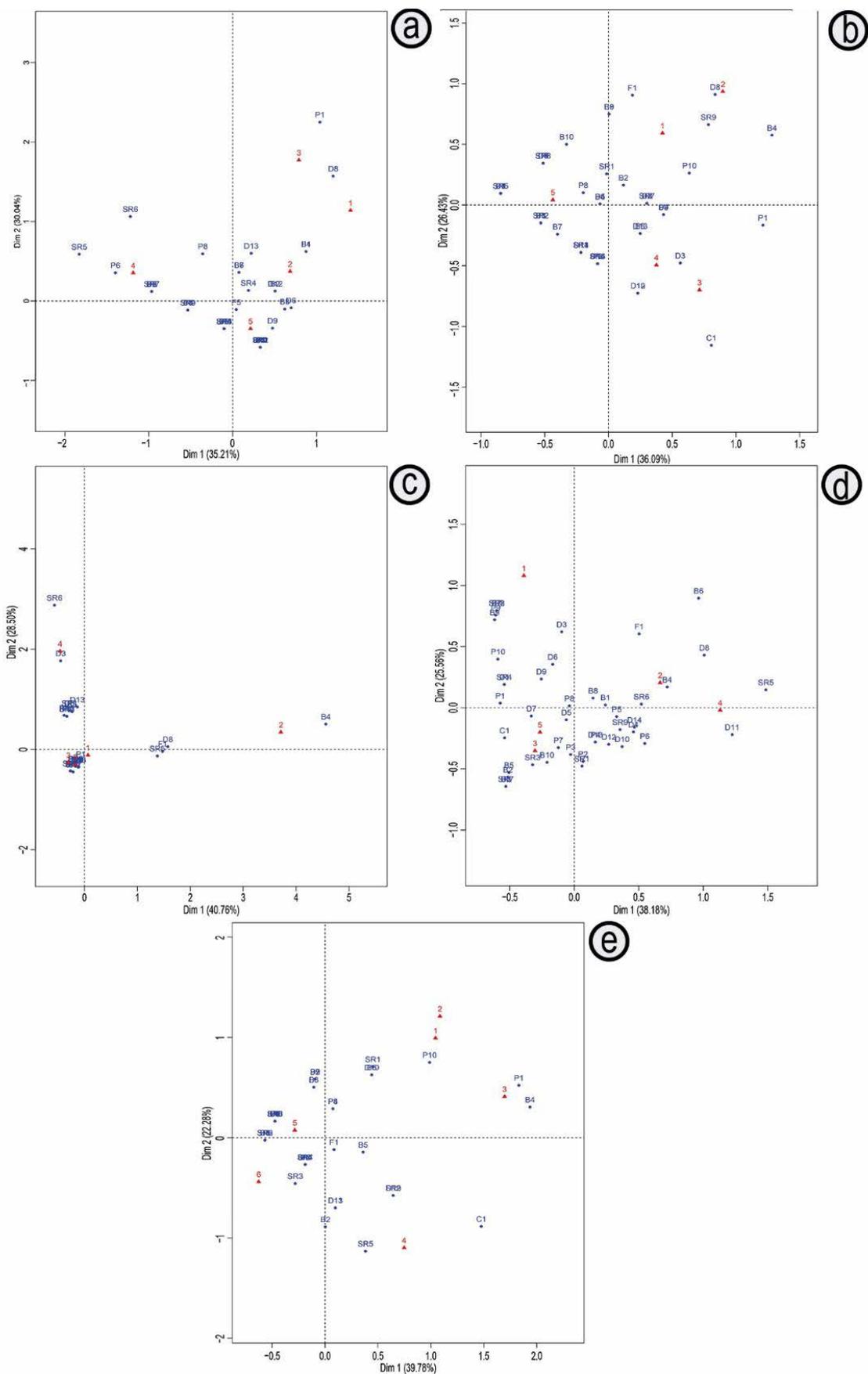


Figura 2. análisis de correspondencia para cada una de las 9 dimensiones consideradas en la investigación. a. Dimensión 5: Relaciones laborales; b. Dimensión 6: Remuneración; c. Dimensión 7: Recompensa; d. Dimensión 8: Contexto social; e. Dimensión 9: Satisfacción laboral.

Tabla 3. Análisis de correspondencia.

No.	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Porcentaje Frecuencia de respuesta					
				1	2	3	4	5	6
1	Estructura organizacional de la empresa	5	14	17,8	0	13,3	17,8	51,1	0,02
2	Demandas del trabajo	6	32	15,6	8,9	24,4	20	31,1	0,02
3	Desempeño	4	14	6,7	4,4	17,8	17,8	53,3	0,03
4	Liderazgo y participación	8	9	2,2	2,2	6,7	11,1	77,8	0,04
5	Relaciones laborales	3	5	0	11,1	4,4	26,7	57,8	0,02
6	Remuneración	1	5	4,4	11,1	11,1	24,4	48,9	0,02
7	Recompensa	2	3	6,7	4,4	11,1	8,9	68,9	0,02
8	Contexto social, extralaboral y familiar	2	9	15,6	17,8	24,4	11	31,1	0,02
9	Satisfacción laboral	6	6	0	0	8,9	15,6	75,6	0,02

En la dimensión Contexto social, extralaboral y familiar fueron analizadas 9 preguntas, distribuidas en 2 indicadores. Se encontraron el 57,8% con tendencia a valoraciones 1, 2 y 3, lo cual, evidencia problemas relacionados con la escasa oportunidad de interacción con vecinos y amigos, recreación y esparcimiento, afectación del trabajo por consumo de bebidas alcohólicas en reuniones con amigos, la no realización de eventos de integración familiar por parte de la empresa, las relaciones familiares. Un 42,24% de las fincas tiene una valoración cercana al ideal de clima organizacional respecto a esta dimensión.

Para la dimensión Satisfacción laboral fueron analizadas 6 preguntas, en 6 indicadores, con la observación que, para las opciones de respuesta 1 y 2, no se encontró afinidad. En cuanto a la opción 3, se identificó que el 8,88% de la población evidencia tener dificultades, por no sentirse bien viviendo en el campo, vías de acceso difíciles y se encuentran muy aislados, la vivienda no es cómoda, les gustaría vivir en la ciudad, no pueden acceder a educación para los hijos. Alrededor de las opciones 4, 5 y 6, se agrupó el 91,1% de las fincas, valoración cercana al ideal de clima organizacional.

Una vez se analizaron los resultados obtenidos en esta investigación, se concluye que las empresas ganaderas cuentan con un Clima organizacional favorable, que influye positivamente en el desempeño de sus trabajadores.

Por otra parte, se puede decir que, con la aplicación del cuestionario, se pudo demostrar que la hipótesis nula fue rechazada, en favor de la hipótesis alternativa, puesto que se demostró dependencia entre el clima organizacional de las fincas ganaderas y las respuestas logradas.

Con la evaluación de los factores del clima organización de las empresas ganaderas permitió identificar las principales causas que afectan negativamente a los trabajadores, lo que conlleva al

empresario desarrollar estrategias dirigidas a fortalecer estos aspectos y, de esta manera, contribuir con el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo.

REFERENCIAS

- BELTRÁN, D.; TÉLLEZ, G. 2018. Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*. 65(1):48-74.
<http://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- CABRERA BALLONA, A.; DIAZ PERERA, M.A. 2016. Tensiones por cultura organizacional en Petróleos Mexicanos, Región Sur. *Revista Mexicana de Sociología*. 78(4):713-740.
<http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2016.4.57237>
- CARDONA ECHEVERRI, D.R.; ZAMBRANO CRUZ, R. 2016 Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*. 30(131):184-9.
<https://www.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- CHAGRAY AMERI, N.H.; RAMOS Y YOVERA, S.E.; NERI AYALA, A.C.; MAGUIÑA MAZA, R.M.; HIDALGO VASQUEZ, Y.N. 2020. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*. 11(2):e3297.
<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- CONGRESO DE COLOMBIA. 2012. Ley estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013. Política de Tratamiento de Datos Personales almacenados en documentos físicos o digitales.

6. DÍAZ PAREDES, J.F.; DUQUE CEBALLOS, J.L. 2017. Análisis y Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Cali. *Revista de Economía & Administración*. 14(2):31-46.
7. FEDERACION COLOMBIANA DE GANADEROS, FEDEGAN. 2019. Plan estratégico de la ganadería colombiana. Disponible desde Internet en: <https://www.fedegan.org.co/plan-estrategico-de-la-ganaderia-colombiana-2019> (con acceso el 07/03/2021)
8. GONZÁLEZ DÍAZ, F. 2017. Por qué medir el clima organizacional. *Revista de Negocios del IEEM*. 20(1):70-71.
9. GUERRA, G. 2002. El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI. *Agroamerica*. 509p.
10. HAIR, J.; ANDERSON, R.; TATHAM, R.; BLACK, W. 1999. Análisis multivariante. 5o. Ed. Prentice Hall Iberia (Madrid). 79p.
11. LANGRAND, C.; PINZÓN, L.M. 2009. Análisis de datos. Métodos y ejemplos. Escuela Colombiana De Ingeniería. 388p.
12. MOLINO, H.; CORENA, P. 2014. Medición del clima organizacional del área Administrativa de la Universidad de Sucre y propuesta de mejoramiento. *Revista Pensamiento Gerencial*. 2:1-8. <https://doi.org/10.24188/rpg.v0i2.136>
13. NADER, M.; PEÑA BERNATE, S.P.; SANTA-BÁRBARA, E.S. 2014. Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*. 30(130):31-39. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
14. PANIAGUA, S.R.E. 2015. Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida. Universidad de Antioquia. Facultad Nacional de Salud Pública. Medellín, (Colombia). 5p.
15. REINOSO, H.; ARANEDA, B. 2007. Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*. 6(1):39-54.
16. ROBLES G.; ROJAS, M. 2015. La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de las Lenguas*. 18.
17. SEGREDO PÉREZ, A.M. 2013. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev. Cubana de Salud Pública (Cuba)*. 39:385-393.
18. SUAREZ, A. 2018. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad (Ecuador)*. 10(1):180-186.
19. VEGA, J.; RODRIGUEZ, E.; MONTOYA, A. 2012. Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Revista CIFE*. 14(21):247-272. <https://doi.org/10.15332/s2248-4914.2012.0021.03>