

CORRELACIÓN ENTRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE BRAVO MENESES Y ASOCIADOS S.A.S – BATERICARS
(Resumen Analítico)

CORRELATION BETWEEN VIOLENCE AT WORK AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE OFFICIALS OF BRAVO MENESES AND ASSOCIATES S.A.S – BATERICARS
(Analytical Summary)

Autores (Authors): BURBANO QUIROZ Isabel Alejandra
RODRIGUEZ CONTRERAS Nicolas Alejandro
Facultad (Faculty): de HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
Programa (Program): PSICOLOGÍA
Asesor (Support): MG. MARIA ALEJANDRA HURTADO ANDRADE
Fecha de terminación del estudio (End of the research): MAYO 2024
Modalidad de Investigación (Kind of research): Trabajo de Grado

PALABRAS CLAVE

VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CLIMA ORGANIZACIONAL
CORRELACIÓN
FUNCIONARIOS

KEY WORDS

VIOLENCE AT WORK
ORGANIZATIONAL CLIMATE
CORRELATION
OFFICIALS

RESUMEN: En el mundo laboral contemporáneo, se ha incrementado significativamente la atención hacia la interrelación entre la violencia en el trabajo y el ambiente en el que se desarrolla. Este creciente interés surge de la necesidad de entender cómo diferentes factores del entorno laboral pueden influir en la aparición de comportamientos violentos, y cómo un ambiente positivo puede actuar como un mecanismo protector. La presente investigación se ha enfocado en estudiar esta relación utilizando una técnica de muestreo especialmente diseñada para asegurar la representatividad de la muestra de participantes.

Para llevar a cabo este estudio, se emplearon dos herramientas principales: una

destinada a medir la violencia en el trabajo y otra para evaluar el clima organizacional. La herramienta de medición de la violencia en el trabajo permitió identificar y clasificar diversos tipos de violencia, incluyendo la física, verbal y el exceso de control. Por otro lado, la herramienta de evaluación del clima organizacional se centró en aspectos como las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la satisfacción general de los empleados con su entorno laboral.

El proyecto investigativo fue realizado con 172 funcionarios de la empresa Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS, el cual tuvo como objetivo analizar la correlación entre violencia en el trabajo y clima organizacional de dicha empresa. Para ello se utilizó una metodología bajo el paradigma cuantitativo, con un enfoque empírico analítico de diseño no experimental transversal y un tipo de estudio correlacional.

Las pruebas psicométricas utilizadas en esta investigación fueron la escala de violencia en el trabajo (EVT) desarrollada por Jesús Felipe Uribe Prado (2011) la cual evalúa 16 factores distribuidos en 4 grupos distintos, esto en un total de 123 reactivos de los cuales, 97 miden comportamientos de acoso y violencia física; 13 reactivos aportan información al respecto de factores psicosomáticos y los últimos 13 otorgan información sobre datos demográficos. En cuanto a la confiabilidad y validez del instrumento se deja claro que los resultados muestran relaciones estadísticamente significativas, a su vez se resalta que su fiabilidad fluctúa entre 0.56 y 0.90, obteniendo un alfa de Cronbach superior a 0.60 respaldando la confiabilidad del instrumento. Por otro lado se usó la escala de clima organizacional (EDCO) desarrollada por Yuset Acero, Lina María Echeverri, Sandra Lizarazo, Ana Judith Quevedo y Sanabria Bibiana (1999) esta se compone por 40 ítems divididos en 8 dimensiones tituladas: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos. En cuanto a la validez del instrumento encontramos que cuenta con un coeficiente del alfa de Cronbach de 0,77.

Finalmente se utilizó la prueba estadística Kolmogorov – Smirnov y el coeficiente de Spearman para demostrar la correlación entre las variables. Los análisis estadísticos revelaron que los funcionarios de Batericars obtuvieron resultados de $-0,161^*$ representando así una relación débil pero inversamente proporcional en el factor de Discriminación de la EVT y la dimensión de Relaciones interpersonales de la EDCO, lo cual significa que, entre mayor sea la discriminación que se presente entre los colaboradores, menor serán las relaciones interpersonales y viceversa, entre menor sea la discriminación, mayor serán las relaciones interpersonales en los colaboradores de Batericars.

ABSTRACT: *In the contemporary world of work, there has been a significant increase in attention to the interrelationship between violence at work and the environment in which it occurs. This growing interest arises from the need to understand how different factors in the work environment can influence the occurrence of violent behaviors, and how a positive environment can act as a*

protective mechanism. The present research has focused on studying this relationship using a sampling technique specially designed to ensure the representativeness of the sample of participants.

To carry out this study, two main tools were used: one to measure violence at work and the other to assess the organizational climate. The Workplace Violence Measurement Tool identified and classified various types of violence, including physical, verbal, and excessive control. On the other hand, the organizational climate assessment tool focused on aspects such as interpersonal relationships, employees' sense of belonging, and overall satisfaction with their work environment.

The research project was carried out with 172 employees of the company Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS, which aimed to analyze the correlation between violence at work and the organizational climate of the company. To this end, a methodology was used under the quantitative paradigm, with an analytical empirical approach of cross-sectional non-experimental design and a correlational type of study.

The psychometric tests used in this research were the Workplace Violence Scale (VTE) developed by Jesús Felipe Uribe Prado (2011) which evaluates 16 factors distributed in 4 different groups, this in a total of 123 items of which 97 measure harassment and physical violence behaviors; 13 items provide information on psychosomatic factors and the last 13 provide information on demographic data. Regarding the reliability and validity of the instrument, it is clear that the results show statistically significant relationships, at the same time it is highlighted that its reliability fluctuates between 0.56 and 0.90, obtaining a Cronbach's alpha greater than 0.60 supporting the reliability of the instrument. On the other hand, the organizational climate scale (EDCO) developed by Yusset Acero, Lina María Echeverri, Sandra Lizarazo, Ana Judith Quevedo and Sanabria Bibiana (1999) was used, which is composed of 40 items divided into 8 dimensions entitled: interpersonal relationships, management style, sense of belonging, availability of resources, stability, clarity and coherence in management and collective values. Regarding the validity of the instrument, we found that it has a Cronbach's alpha coefficient of 0.77.

Finally, the Kolmogorov – Smirnov statistical test and the Spearman coefficient were used to demonstrate the correlation between the variables. The statistical analyzes revealed that the Batericars officials obtained results of -0.161^ , thus representing a weak but inversely proportional relationship in the Discrimination factor of the EVT and the dimension of Interpersonal Relations of the EDCO, which means that, the higher the The discrimination that occurs among collaborators, the lower the interpersonal relationships will be and vice versa, the less discrimination, the greater the interpersonal relationships will be among Batericars' collaborators.*

CONCLUSIONES: Para culminar esta investigación de manera integral, se llevará a cabo una conclusión por objetivos que englobe las variables de estudio e interés. Inicialmente los niveles de clima organizacional entre los colaboradores de BATERICARS son notoriamente altos, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la Escala de Clima Organizacional (EDCO). Estos datos revelan una

percepción mayoritariamente positiva y satisfactoria en diversas facetas del ambiente laboral. Específicamente, resalta la valoración positiva en áreas como la disponibilidad de recursos, la compensación, las relaciones interpersonales, la estabilidad laboral y la claridad en la dirección. Estos hallazgos reflejan que los empleados se sienten reconocidos, seguros en sus roles y comprometidos con los objetivos organizacionales. Además, la percepción de un liderazgo efectivo y la transparencia en las expectativas organizacionales refuerzan este clima positivo. En conjunto, estos resultados sugieren que BATERICARS ha logrado establecer un entorno laboral que fomenta tanto el bienestar como la productividad de sus colaboradores, lo que posiblemente repercuta de manera positiva en el rendimiento general de la organización.

Para continuar, el análisis de las manifestaciones de violencia en los colaboradores de BATERICARS refleja un panorama en el que predominan niveles bajos de violencia en el entorno laboral, como se evidencia por la significativa proporción de empleados ubicados en el percentil 10 de la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT). Sin embargo, al realizar un análisis más detallado, se constata la existencia de violencia verbal, física y un excesivo control y supervisión en una proporción no significativa de colaboradores. Estos resultados, aunque no alarmantes en su totalidad, demandan una atención inmediata debido a su potencial impacto en la salud física y mental de los empleados, así como en la dinámica y eficacia laboral. Es imperativo que la empresa tome medidas proactivas al respecto.

Adicionalmente, la investigación también abordó el tercer objetivo, que consistía en determinar la correlación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo entre los colaboradores de BATERICARS. Estadísticamente, se demostró que no es posible afirmar ni rechazar las hipótesis planteadas, lo que significa que la hipótesis de trabajo no fue confirmada, pero tampoco se descartó la hipótesis nula. Esto sugiere una correlación débil e inversamente proporcional entre la violencia en el trabajo y el clima organizacional global, destacando que la confiabilidad estadística superó el margen de error del 5%, lo que indica la influencia de diversos factores metodológicos y teóricos en el estudio.

Por otro lado, al comparar con investigaciones previas, se destacan diferencias significativas en la homogeneidad de la muestra y en la metodología utilizada. Esto resalta la influencia de los cambios contextuales en las dinámicas laborales, especialmente en entornos con múltiples ubicaciones geográficas. La complejidad en la gestión de recursos humanos y la logística de evaluación del clima laboral emergen como factores críticos que pueden incidir en la percepción y respuesta de los empleados.

Con base a lo anterior, es esencial reconocer la complejidad inherente frente a la violencia en el trabajo, la cual no puede reducirse a un fenómeno aislado. La interacción de variables como la satisfacción laboral y las percepciones individuales desempeña un papel crucial en la relación entre la violencia en el trabajo y el clima

organizacional. Esto sugiere una correlación débil e inversamente proporcional entre la violencia en el trabajo y el clima organizacional global, destacando que la confiabilidad estadística supero el margen de error del 5% indicando de tal forma la influencia de diversos factores metodológicos y teóricos en el estudio.

Finalmente, los hallazgos revelan correlaciones significativas entre la discriminación y la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, lo que enfatiza la importancia de abordar incluso las formas más sutiles de discriminación en el entorno laboral. La comprensión de factores contextuales organizacionales, como la ambigüedad de roles y el estilo de liderazgo, emerge como un aspecto crítico para prevenir y enfrentar efectivamente el acoso laboral.

CONCLUSIONS: *To complete this research in a comprehensive manner, a conclusion by objectives will be carried out that encompasses the variables of study and interest. Initially, the levels of organizational climate among BATERICARS collaborators are notoriously high, according to the results obtained through the Organizational Climate Scale (EDCO). These data reveal a mostly positive and satisfactory perception in various facets of the work environment. Specifically, it highlights positive assessment in areas such as resource availability, compensation, interpersonal relationships, job stability, and clarity of direction. These findings reflect that employees feel recognized, secure in their roles and committed to organizational objectives. Additionally, the perception of effective leadership and transparency in organizational expectations reinforce this positive climate. Taken together, these results suggest that BATERICARS has managed to establish a work environment that promotes both the well-being and productivity of its employees, possibly having a positive impact on the overall performance of the organization.*

To continue, the analysis of the manifestations of violence in BATERICARS employees reflects a panorama in which low levels of violence predominate in the work environment, as evidenced by the significant proportion of employees located in the 10th percentile of the Violence Scale at Work (EVT). However, upon carrying out a more detailed analysis, the existence of verbal and physical violence and excessive control and supervision is confirmed in a non-significant proportion of collaborators. These results, although not entirely alarming, demand immediate attention due to their potential impact on the physical and mental health of employees, as well as on work dynamics and effectiveness. It is imperative that the company takes proactive measures in this regard.

Additionally, the research also addressed the third objective, which was to determine the correlation between the organizational climate and violence at work among BATERICARS collaborators. Statistically, it was shown that it is neither possible to affirm nor reject the proposed hypotheses, which means that the working hypothesis was not confirmed, but the null hypothesis was not ruled out either. This suggests a weak and inversely proportional correlation between violence at work and the global organizational climate, highlighting that the statistical reliability exceeded the margin of error of 5%, which indicates the influence of various methodological and

theoretical factors in the study.

On the other hand, when comparing with previous research, significant differences stand out in the homogeneity of the sample and in the methodology used. This highlights the influence of contextual changes on work dynamics, especially in environments with multiple geographic locations. The complexity in human resources management and the logistics of evaluating the work environment emerge as critical factors that can affect the perception and response of employees.

Based on the above, it is essential to recognize the inherent complexity of violence at work, which cannot be reduced to an isolated phenomenon. The interaction of variables such as job satisfaction and individual perceptions plays a crucial role in the relationship between violence at work and organizational climate. This suggests a weak and inversely proportional correlation between violence at work and the global organizational climate, highlighting that the statistical reliability exceeded the margin of error of 5%, thus indicating the influence of various methodological and theoretical factors in the study.

Finally, the findings reveal significant correlations between discrimination and the quality of interpersonal relationships in the workplace, emphasizing the importance of addressing even the most subtle forms of discrimination in the work environment. Understanding organizational contextual factors, such as role ambiguity and leadership style, emerges as a critical aspect to effectively prevent and address workplace bullying.

RECOMENDACIONES: Para empezar, los resultados proporcionaron insumos importantes para analizar la relación entre variables, arrojando luz sobre la dinámica laboral en BATERICARS y proporcionando información valiosa para la implementación de medidas destinadas a mejorar el ambiente laboral y promover la seguridad y el bienestar de los empleados, a través de planes de mejoramiento. Esto se fundamenta en los altos niveles de clima organizacional identificados y los bajos índices de manifestaciones de violencia.

Con base a lo anterior y considerando los altos niveles de clima organizacional evidenciados entre los colaboradores, se sugiere consolidar y fortalecer las prácticas que han contribuido a este ambiente positivo. Esto implica mantener la transparencia en la comunicación, promover un liderazgo efectivo y ofrecer claridad en las expectativas organizacionales. Además, se recomienda continuar valorando y reconociendo el desempeño de los empleados, así como proporcionar recursos adecuados y estabilidad laboral para mantener altos niveles de satisfacción y compromiso.

Por otro lado, aunque se identificaron niveles bajos de violencia en el entorno laboral, es esencial abordar las manifestaciones de violencia verbal, física y el excesivo control y supervisión. Se sugiere que la empresa implemente medidas

proactivas para prevenir y mitigar estas problemáticas, garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto podría incluir programas de capacitación en gestión de conflictos, políticas claras contra la violencia laboral y establecimiento de canales efectivos de denuncia y apoyo para los empleados afectados.

Finalmente, respecto a la correlación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo, se insta a profundizar en el análisis de estos factores. Es crucial considerar la influencia de diversos factores metodológicos y teóricos en futuras investigaciones para comprender mejor esta relación. Asimismo, se recomienda abordar la complejidad inherente a la violencia en el trabajo adoptando un enfoque sistémico que contemple tanto los factores contextuales como las percepciones individuales de los empleados.

En síntesis, se insta a BATERICARS a mantener un enfoque proactivo en la promoción de un clima organizacional positivo y en la prevención de la violencia en el trabajo, reconociendo la importancia de abordar estas problemáticas de manera integral y contextualizada.

RECOMMENDATIONS: *To begin with, the results provided important inputs to analyze the relationship between variables, shedding light on the work dynamics at BATERICARS and providing valuable information for the implementation of measures aimed at improving the work environment and promoting the safety and well-being of employees, to through improvement plans. This is based on the high levels of organizational climate identified and the low rates of manifestations of violence.*

Based on the above and considering the high levels of organizational climate evident among collaborators, it is suggested to consolidate and strengthen the practices that have contributed to this positive environment. This involves maintaining transparency in communication, promoting effective leadership, and providing clarity in organizational expectations. Additionally, it is recommended to continue valuing and recognizing employee performance, as well as providing adequate resources and job stability to maintain high levels of satisfaction and commitment.

On the other hand, although low levels of violence were identified in the work environment, it is essential to address the manifestations of verbal and physical violence and excessive control and supervision. It is suggested that the company implement proactive measures to prevent and mitigate these problems, guaranteeing a safe and healthy work environment. This could include conflict management training programs, clear workplace violence policies, and establishing effective reporting and support channels for affected employees

Finally, regarding the correlation between the organizational climate and violence at work, it is urged to further analyze these factors. It is crucial to consider the influence of various methodological and theoretical factors in future research to better understand this relationship. Likewise, it is recommended to address the complexity

inherent in violence at work by adopting a systemic approach that considers both contextual factors and the individual perceptions of employees.

In summary, BATERICARS is urged to maintain a proactive approach in promoting a positive organizational climate and preventing violence at work, recognizing the importance of addressing these problems in a comprehensive and contextualized manner.