Correlación entre violencia en el trabajo y clima organizacional en los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS

Isabel Alejandra Burbano Quiroz

Nicolas Alejandro Rodríguez Contreras

Universidad Mariana

Facultad de humanidades y ciencias sociales

Programa de psicología

San Juan de Pasto

2024

Correlación entre violencia en el trabajo y clima organizacional en los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S - BATERICARS

Isabel Alejandra Burbano Quiroz

Nicolás Alejandro Rodríguez Contreras

Informe de investigación para optar al título de psicóloga y psicólogo

Mg. María Alejandra Hurtado Andrade

Asesora

Universidad Mariana

Facultad de humanidades y ciencias sociales

Programa de psicología

San Juan de Pasto

2024

Artículo 71: los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s)

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007

Universidad Mariana

Contenido

Introducción 9
1. Planteamiento del problema 12
1.1. Descripción del problema.....12
1.1.1. Formulación del problema 14
1.1.2. Sistematización del problema.....14
1.2. Hipótesis.....15
1.2.1. Hipótesis de trabajo. 15
1.2.2. Hipótesis nula 15
1.3. Justificación.....15
1.4. Objetivos 17
1.4.1. Objetivo general 17
1.4.2. Objetivos específicos.....17
1.5. Marco referencial o fundamentos teóricos 17
1.5.1. Antecedentes 17
1.5.2. Marco teórico 22
1.5.3. Marco contextual.....28
1.6. Metodología 30
1.6.1. Paradigma de investigación.....30
1.6.2. Enfoque de investigación 30
1.6.3. Tipo de investigación 31
1.6.4. Diseño de investigación 31
1.6.5. Población y muestra 31
1.6.6. Matriz de operacionalización de variables 35
1.6.7. Técnica e instrumentos de recolección de información 43
1.6.8. Descripción del procedimiento metodológico.....45
1.6.9. Ubicación de la investigación.....47
1.7. Elementos éticos y bioéticos 48
2. Presentación de resultados.....49
2.1. Descripción general del método de análisis 49
2.2. Procesamiento de la información 50

2.3. Análisis e interpretación de resultados 51
2.3.1. Análisis del primer objetivo 51
2.3.2. Análisis del segundo objetivo 54
2.3.3. Análisis del tercer objetivo 56
2.4. Discusión 60
3. Conclusiones 75
4. Recomendaciones 76
Referencias Bibliográficas 78
Anexos 94

Índice de Tablas

Tabla 1 Equivalente del nivel de confianza 33
Tabla 2 Datos para la fórmula 34
Tabla 3 Muestreo probabilístico estratificado 35
Tabla 4 Matriz de Operacionalización de Variables 35
Tabla 5 Clasificación para normas generales en percentiles, y equivalentes, EVT 43
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la EDCO 45
Tabla 7 Niveles de la escala global de la EDCO 50
Tabla 8 Escala EDCO global según información paramétrica y no paramétrica 52
Tabla 9 Estadísticos descriptivos para las 8 dimensiones de la EDCO 53
Tabla 10 Frecuencias de Violencia en el Trabajo según percentiles 54
Tabla 11 Pruebas de normalidad 56
Tabla 12. Valores correlacionales de EDCO y EVT 57
Tabla 13 Valores correlacionales entre EDCO global y los Factores de la EVT 58
Tabla 14 Valores correlacionales entre EVT total y dimensiones del EDCO 59
Tabla 15 Correlación estadísticamente significativa 60

Índice de Figuras

Figura 1 Dimensiones y factores de la escala EVT 24
Figura 2 Dimensiones del Clima Organizacional a partir de la EDCO 26
Figura 3. Fórmula para el cálculo de la muestra 33
Figura 4 Flujograma de fases 45

Índice de Anexos

Anexo A Consentimiento informado 94
Anexo B. Permiso de población 97
Anexo C Pruebas y permisos de uso 98
Anexo D. Respuestas consentimiento informado 112
Anexo E. Correlaciones de Spearman 118
Anexo F. Resultados del Clima Organizacional Global según el Sexo 122
Anexo G. Manifestaciones de violencia en el trabajo, según el género y la Sede de trabajo 125
Anexo H. Tablas cruzadas sobre Sexo, Área de trabajo y Cargos, con respecto a los niveles de violencia global 128
Anexo I. Niveles de Correlación sugeridos 131

Introducción

En el contexto laboral contemporáneo, la relación fundamental entre la violencia en el trabajo y el clima organizacional ha captado la atención de investigadores y profesionales por igual. La investigación buscaba analizar la correlación de estos dos fenómenos complejos bajo una metodología de muestreo probabilístico estratificado diseñado para asegurar la representatividad de la muestra seleccionada. Como herramientas fundamentales, se emplearon dos instrumentos de evaluación: la Escala de Violencia en el trabajo (EVT) desarrollada por Uribe (2013), la cual está compuesta por dieciséis factores agrupados en cuatro dimensiones que miden la violencia en el ámbito laboral; y la Escala de clima organizacional (EDCO) creada por Acero (2006), enfocada en analizar el ambiente laboral, a través de cuarenta ítems distribuidos en ocho dimensiones.

Es fundamental considerar que el análisis de estas variables permitió enfocarse en la importancia de crear entornos laborales óptimos, lo que a su vez contribuye a garantizar un equilibrio en el bienestar de los trabajadores. La premisa subyacente era que un ambiente laboral hostil puede propiciar la violencia en el trabajo, mientras que un ambiente organizacional positivo actúa como un factor protector, contribuyendo significativamente a mantener este equilibrio indispensable.

Al revisar las ideas respaldadas para el presente estudio, como en el caso de Uribe (2011) que afirma que, desde la edad primitiva, el ser humano tuvo que desarrollar comportamientos agresivos para buscar alimentos, defenderse de depredadores y luchar contra sus rivales. En otras palabras, lo que el autor quiere decir es que, a nivel evolutivo y biológico, los seres vivos en general y el ser humano en particular, tuvo que dotarse biológicamente de elementos que le permitan sobrevivir. De ahí que, bajo esta perspectiva se subrayaba la importancia de estudiar las dos variables mencionadas anteriormente.

También fue esencial tener en cuenta aspectos sociales y psicológicos que podrían enriquecer la comprensión del comportamiento humano (Uribe, 2013). En este sentido, las teorías de Hobbes, Hume y Fromm han ilustrado la complejidad de los conflictos humanos. Bourdieu, por otro lado, expandía estas ideas desde perspectivas de la violencia simbólica, proporcionando un marco teórico adicional para el análisis de esta investigación.

Cabe resaltar que, al observar que los temas investigados se originaban en situaciones de carencia conducían a alteraciones significativas tanto para los colaboradores como en la organización en conjunto, pues su impacto es tangible en la percepción y experiencia de los colaboradores. Lo anterior adquirió bastante relevancia, a partir del momento en que se consideró el fenómeno de la violencia en el contexto laboral y su relación con un clima hostil. Por ende, los objetivos de este estudio se enfocaron en analizar meticulosamente la relación entre la violencia en el trabajo y el clima laboral de Bravo Meneses y asociados BATERICARS.

Conforme a lo anterior, los resultados indicaron que la media general del clima organizacional en BATERICARS fue de $\bar{X}$=169,38, se clasificó en niveles altos. Al respecto, en el análisis por dimensiones, las puntuaciones medias variaron entre 3,83 y 4,50, reflejando criterios de satisfacción en áreas específicas del clima organizacional, como, por ejemplo, en las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia, la disponibilidad de recursos, la estabilidad, entre otras.

Por otro lado, la mayoría de los factores evaluados en la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) mostraron bajos indicadores de violencia, con la ausencia de violencia en la mayoría de los casos reportados. Sin embargo, hubo una tendencia hacia niveles más altos de violencia en factores como «Violencia física», donde se reportaron casos de violencia extrema y peligrosa, al igual que en «Exceso de supervisión y control» y «Violencia verbal», pues mostraron un porcentaje relativamente alto de violencia.

En lo que respecta al análisis de correlación, se identificó una relación significativa y débil entre la discriminación y las relaciones interpersonales en el entorno laboral de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS, indicando una asociación inversa entre ambas variables. Este hallazgo subraya la importancia de abordar la discriminación para promover relaciones interpersonales saludables en el lugar de trabajo. Sin embargo, no se encontraron correlaciones significativas entre otras dimensiones del clima organizacional y los factores de violencia en el trabajo.

En virtud de lo anterior, se concluye que, a partir del presente trabajo de investigación, se dio respuesta al objetivo general, el cual pretendió analizar la relación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo y a partir de ello se formularon una serie de conclusiones, conforme a los

principales hallazgos, pero también, se determinó la necesidad de abarcar más elementos que permitan explicar estas dinámicas y sus implicaciones teóricas.

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

La problemática de la violencia en el ámbito laboral se ha convertido en un desafío global que trasciende fronteras, contextos ocupacionales y grupos profesionales. En los últimos años ha cobrado relevancia y se ha convertido en una prioridad para los países industrializados y para aquellos en vías de desarrollo, pero, a pesar del impacto significativo del acoso laboral en el país, el sistema en Colombia no ha integrado suficientes elementos para la supervisión de la salud en el entorno laboral, por lo que este fenómeno afecta la dignidad de la fuerza laboral, generando desigualdad, discriminación y estigmatización laboral. Puede que se deba a que muchas veces se normalizan los comentarios misóginos, los gestos lascivos, las invasiones inapropiadas al espacio personal, el irrespeto por los horarios de trabajo, el acoso constante, que terminan siendo parte de un despido silencioso y su eventual abandono.

En este sentido, la violencia en el trabajo es considerada como la conducta repetida y persistente a nivel intimidatorio, provocativo e intimidatorio que un individuo realiza sobre alguien, con el objetivo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir malestar (Einarsen, citado por Carvajal y Dávila, 2013). En efecto, este problema genera afectaciones de salud pública a nivel mundial, debido a que puede transgredir a una persona de manera directa o indirecta, lo cual tiene un impacto psicológico, emocional y esto afecta su bienestar, y equilibrio (Organización Internacional del Trabajo, [OIT, 1998]).

Cabe mencionar que, en la Declaración de la OIT del año 1998 (citada por el Ministerio de la Protección Social, 2004), se reportó que, en países como Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra, se registraron tasas entre el 1,9% para hombres y el 4.6 % para mujeres; además de que cerca de 6 millones de trabajadores fueron objeto de violencia física, tres millones de acoso sexual y cerca de 12 millones de intimidación y amedrentamiento (Villamil, 2010). Complementando lo anterior, la encuesta OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022) reportó que la violencia laboral afecta en gran medida a las mujeres, no obstante, los hombres no se quedan atrás puesto que el 17,9% por ciento de las mujeres y hombres asalariados afirmaron ser víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral. Entre ello, un 8,5% habían enfrentado violencia y

acoso físicos; del mismo modo, casi un 23% de los participantes han experimentado violencia y acoso en el trabajo de tipo físico, psicológico o sexual.

En el caso de Latinoamérica, Cruz y Casique (2020) identificaron una elevada prevalencia del problema de violencia laboral contra las mujeres mexicanas. En concreto, se observó que la violencia psicológica o emocional es la que presenta un mayor porcentaje (62.81%), seguida por las manifestaciones de violencia sexual como el acoso de género (57.79%) y la atención sexual no buscada (40.70%). Adicionalmente, Toro y Gómez-Rubio (2016) a través de una revisión sistemática donde incluyeron 17 estudios a nivel de Latinoamérica, la mayoría se enfocaron por acoso psicológico como un tema central, donde los factores facilitadores en tanto a la violencia en el trabajo, se relacionan con aspectos organizacionales (70,5%); individuales (29,4%) y sociales e (23,5%), lo que quiere decir que dentro de una determinada organización pueden existir diversas condiciones que aumentan el acoso laboral, y en menor medida, son las problemáticas individuales y sociales las que afectan la satisfacción de los colaboradores.

Por otro lado, al contextualizar esta problemática a nivel nacional, se encuentran noticas que mencionan que ocho de cada diez personas en Colombia no se sienten a gusto con su empleo y de ellos, un 25% refiere que su trabajo es la principal fuente de estrés (La República, 2019a). Lo anterior, conduce a efectos adversos como el ausentismo, la retirada del trabajo sin justificación, la disminución de la productividad y el deterioro de las relaciones interpersonales con familiares, amigos o colegas. Es más, el acoso laboral es un tema que ha sido dejado de lado y que generalmente se oculta, por lo tanto, frente a esta realidad, se destaca la necesidad de que las organizaciones fomenten una cultura de prevención e implementación de un clima óptimo y con cero tolerancias hacia el abuso, puesto que estas conductas a menudo se normalizan.

De igual manera, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que la prolongación del horario de trabajo es una de las principales problemáticas asociadas a la insatisfacción (La República, 2019b). Asimismo, en el contexto colombiano en el estudio de Carvajal y Dávila (2013) se evidencian datos del Ministerio de la Protección Social, demostrando que cerca del 20% de los trabajadores en Colombia están expuestos a acoso laboral, y este tipo de violencia psicológica afecta en mayor medida la calidad del ambiente de trabajo, la salud y vida de los trabajadores.

El escenario de esta problemática a nivel regional fue investigado por Villota y Cabrera (2015) quienes identificaron la predominancia en la percepción de riesgo del clima laboral con un 50 %, lo cual arroja hallazgos significativos sobre la influencia que tiene el clima laboral dentro de los procesos organizacionales. Este factor de riesgo puede estar asociado a aquellos espacios en donde se presenta violencia laboral y esto afecta el entorno y/o ambiente laboral.

Por lo anterior, la violencia en el trabajo y el clima organizacional son factores relevantes, teniendo en cuenta que la hipermodernidad es caracterizada por la fragmentación del mundo del trabajo que afecta los procesos organizacionales y las subjetividades de los colaboradores es decir la relación hombre – trabajo – organización (WeiszKohn, 2016). De este modo, cuando se normalizan este tipo de actitudes en una empresa, los efectos pueden configurarse en problemas para la salud del colaborador y más concretamente el desarrollo de cuadros psicopatológicos como ansiedad, estrés, depresión, dificultades de concentración, problemas del sueño; pero además síntomas de desgaste físico, dolores corporales, afectaciones cardiovasculares e incluso manifestaciones gastrointestinales; además, a nivel laboral pueden prevalecer problemas de desempeño, clima laboral, insatisfacción (Ellis et al., 2021).

1.1.1. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la violencia en el trabajo y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Bravo Meneses y asociados S.A.S - BATERICARS?

1.1.2. Sistematización del problema

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los funcionarios de la empresa Bravo Meneses y Asociados S.A.S - BATERICARS?

¿Cuáles son las manifestaciones de violencia en el trabajo en los funcionarios de la empresa Bravo Meneses y Asociados S.A.S - BATERICARS?

¿Existe relación entre la violencia en el trabajo y el clima organizacional en los funcionarios de la empresa Bravo Meneses y Asociados S.A.S - BATERICARS?

1.2. Hipótesis

1.2.1. Hipótesis de trabajo

Existe correlación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo.

1.2.2. Hipótesis nula

No existe correlación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo.

1.3. Justificación

Desde hace varios años atrás, Einarsen (2000) ha evidenciado que la violencia en el trabajo puede conducir a un ambiente laboral negativo, afectando no solo el rendimiento laboral, sino también la satisfacción y la salud mental de los colaboradores, y por ello se subraya la relevancia de esta investigación en el ámbito de la psicología organizacional. En función de ello, el presente proyecto de investigación se justifica a partir de su novedad; utilidad para la disciplina, para la empresa BATERICARS, y de su viabilidad.

En este sentido, Carvajal y Dávila (2013), mencionan que, aunque existe un amplio cuerpo de investigaciones en torno a la violencia general en el país, los estudios en materia de violencia en contextos laborales son limitados, lo que dificulta su descripción y abordaje. De ahí que se suelen observar vacíos conceptuales y áreas sin explorar dentro de este mismo campo (Pantoja 2020). Al contextualizar esta realidad en a nivel regional, la proporción de estudios que exploren esta relación específica es menor, lo que constituyó a que este estudio sea innovador y esencial para comprender este fenómeno a nivel local.

En virtud de ello, desde el presente estudio se analizó la correlación entre las variables de violencia en el trabajo y el clima laboral y cómo estas dos influyen en las funciones de los

colaboradores dentro de la empresa BATERICARS. De este modo, el aporte a nivel disciplinar probablemente contribuya a la consideración teórica de variables asociadas al clima laboral. En esencia, cuando se identifican posibles manifestaciones de violencia y cómo estas pueden afectar directa o indirectamente a los colaboradores que integran a la empresa, conduce a que se diseñen actividades y estrategias adaptadas a las necesidades y problemáticas.

Por lo anterior, este estudio posiblemente contribuya al campo organizacional, pues Einarsen (2000), ha demostrado como las manifestaciones de violencia en el trabajo pueden tener un impacto significativo en el ambiente laboral y el bienestar de los colaboradores. Esto quiere decir que, la información proporcionada a raíz del diseño teórico-metodológico, como de los resultados del estudio, pueden contribuir a que futuras investigaciones se guíen, estudien y comparen los datos, empleando metodologías mixtas y explicativas. Esto es imprescindible para el desarrollo de programas destinados a prevenir factores de riesgo y potencializar factores de protección en una empresa.

Siguiendo la idea de Bauman (2003) sobre la sociedad líquida, caracterizada por su fluidez y volatilidad, se reconoce la necesidad de que las organizaciones se adapten a estos cambios junto con sus colaboradores, fomentando reflexiones y opiniones estructuradas en el ámbito laboral. Este enfoque integral permite generar un análisis más profundo y significativo de la violencia en el trabajo y su relación con el clima organizacional en el contexto colombiano.

Finalmente, la viabilidad de esta investigación se ve respaldada por la disponibilidad de recursos y el entusiasmo demostrado por los colaboradores de BATERICARS para participar en el estudio. Robbins (2005), enfatiza la importancia de la participación de los empleados en la investigación para garantizar su éxito y relevancia en el contexto organizacional. El interés genuino manifestado por la población no solo facilita la realización de la investigación, sino que también destaca su pertenencia y utilidad para la empresa en cuestión. Esta dinámica de participación y el respaldo teórico proporcionado por los estudios previos confirman la solidez y el valor de este estudio en el ámbito organizacional, consolidándose como una contribución significativa a la comprensión del fenómeno de la violencia en el trabajo y su impacto en el clima laboral.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre la violencia en el trabajo y clima organizacional de los colaboradores de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima organizacional de los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS.
- Comprobar que tipo de manifestaciones de violencia se presentan en los colaboradores de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo en los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS.

1.5. Marco referencial o fundamentos teóricos

1.5.1. Antecedentes

A continuación, se presentan estudios previos sobre la violencia en el trabajo y el clima organizacional, a nivel internacional, nacional y regional respectivamente.

1.5.1.1. Internacionales. En el ámbito a lo internacional, destaca la investigación Hu et al. (2022) desarrollada en Beijing y que se titula como «*Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate*», cuyo propósito fue demostrar el efecto mediador del clima organizacional en las enfermeras de departamentos de emergencia respecto al compromiso y la violencia laborales. Los resultados indicaron que la puntuación media del clima organizacional fue de 108.6 puntos, ubicándose en el rango medio. Asimismo, la puntuación total media para la violencia psicológica fue de 63.3 puntos, también en el rango medio. Este comportamiento negativo directo, arrojó una puntuación baja de 1.6 puntos. En virtud de lo anterior Hu et al. (2022) afirmaron que, el clima

organizacional es un predictor del compromiso laboral. Por lo tanto, concluyeron que, para prevenir la violencia psicológica laboral y mejorar el nivel de compromiso laboral de las enfermeras de emergencia, los procesos de intervención deben enfocarse en mejorar el clima organizacional.

Los aportes de esta investigación permitieron indagar sobre las consecuencias o repercusiones que pueden desencadenarse por un posible clima organizacional hostil. Abordando una buena estructura teórica se espera contribuir a la identificación temprana de posibles problemáticas que afecten el bienestar del trabajador.

En Malasia, se llevó a cabo una investigación denominada «*A study on the impact of organisational climate on employee performance in a malaysian consultancy*» realizada por Li & Mahadevan (2017), la cual tuvo como objetivo, estudiar el impacto del clima organizacional en relación al rendimiento de los empleados, dentro de los resultados el clima los empleados perciben o encuentran positivo y significativo el clima organizacional que se presenta en la organización, esto dando a denotar tal y como se ha observado, que si en una organización se presenta un buen clima organizacional, se obtendrán buenos resultados en el rendimiento de sus empleados, pero siendo importante que así lo lleguen a percibir.

Por otro lado, en México Elizalde et al. (2021) llevaron a cabo una investigación titulada «Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México» en donde se logró evidenciar que la información que existe sobre la violencia en el trabajo y el clima organizacional es muy limitada. Se observó que, la variable clima organizacional presenta un grado de asociación de = -.543 con la variable violencia laboral, manifestándose una correlación negativa entre las variables, lo cual implica que tienen una relación inversa, es decir si el clima organizacional se mueve hacia un sentido, la variable violencia laboral se moverá hacia el sentido contrario. Así lo afirma Elizalde et al. (2021) en donde anterior apartado nos afirma que se presenta una influencia entre las variables que se desean estudiar y aunque es una problemática latente, no se encuentra el suficiente abordaje teórico con correlación de violencia en el trabajo y clima organizacional en el país.

En el Perú, Chullo y Taco (2016) diseñaron una investigación denominada, «Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de una cadena de pizzerías». Esta tuvo como objetivo, el estudio de la relación entre el clima organizacional y acoso laboral. De esta forma, los autores encontraron

que, hay presencia de ambas variables en este contexto laboral, pero con porcentajes bajos, encontrando de esta forma una relación estadísticamente significativa entre la presencia de acoso o violencia laboral siendo de $r=0.321$; $p<0.05$ y que tan intenso se presenta en relación al clima laboral que es $r=-0.402$; $p<0.05$, pero en ambos casos presentándonos una relación inversa, lo que nos indica que una mayor presencia y/o intensidad del acoso o violencia se va a ver relacionado con un clima laboral desfavorable.

A su vez, Aguado (2012) realizó una investigación titulada «clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes» en donde el objetivo principal era determinar el clima organizacional que se presentaba en la institución, se trabajó con 57 docentes, en donde se usó el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, en donde los resultados que se obtuvieron ayudaron a determinar qué se presentaba un nivel aceptable con un (70,2%) y nivel regular con (26,3%) de esta forma lo relacionado a clima organizacional obtuvo niveles aceptables o regulares, concluyendo que para los profesores su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades de la institución educativa.

Por otro lado, Uribe et al. (2011) diseñaron un estudio denominado, «La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral un estudio confirmatorio» el cual se centró en analizar la relación entre el clima organizacional, la violencia en el trabajo y los factores psicosomáticos como indicadores de salud ocupacional, la población que hizo partícipe de este proyecto fue de 800 trabajadores mexicanos en un muestreo no probabilístico. Por lo anterior, Uribe et al. (2011) concluyeron que un clima laboral deteriorado es el contexto más idóneo para que se llegue a presentar violencia o acoso dentro del trabajo, todo esto viéndose respaldado por los resultados otorgados por el instrumento EMAT, en donde la fiabilidad se la encontraba fluctuando entre el 0,56 y 0,90 de alfa de Cronbach, logrando confirmar de esta forma esa relación entre acoso o violencia laboral y la disminución de un buen clima laboral.

En Monterrey, la investigación de Williams (2013) llamada «Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública», pretendía conocer la percepción del talento humano sobre el clima organizacional, seleccionadas con base en la organización, detectando fortalezas y áreas de oportunidades dentro de la dependencia. Se concluyó que su dimensión mejor evaluada era el

trabajo en equipo con un 74%, pero la dimensión con menor puntuación termina siendo motivación con un 17%, demostrando que no existe una buena motivación en la empresa, provocando que no se identifica con su institución laboral.

1.5.1.2. Nacionales. Carvajal y Dávila (2013) se encargaron de realizar una revisión bibliográfica sobre distintas investigaciones que se realizaron sobre la violencia en el trabajo, una de estas tuvo como objetivo el reconocer las variables sociales y subjetivas del fenómeno de la violencia en el trabajo, para darle una mejor explicación al cómo se llega a presentar y cómo es llegar a vivir ese tipo de experiencias dentro de lo laboral, se la llevó a cabo en distintos sistemas de trabajo de distintas ciudades de Colombia. Los resultados que arrojó esta investigación es que cerca del 20% de los trabajadores en el país estaban expuestos al acoso laboral afectando así el ambiente en el trabajo. Una de las conductas de acoso laboral que presentó mayor frecuencia en el estudio fue la agresión verbal. Donde el 12.8% manifestaron haber sufrido agresiones verbales, mientras que las agresiones físicas presento un 1.3%, donde comúnmente se presentaban golpes, lesiones con arma blanca y atracos, de los cuales 16 eran hombres y 8 mujeres, y por último el acoso sexual presento un 1.7% de los cuales 20 fueron hombres y 13 mujeres.

Liberty Seguros (2017) realizó un «Informe de la evaluación del clima laboral. Unidades tecnológicas de Santander - U.T.S. Bucaramanga», cuyo propósito fue conocer la percepción que tenían los individuos dentro de la organización sobre el clima laboral, para esto se aplicó el instrumento de escala de clima organizacional (EDCO). Los resultados indican que 55 colaboradores afirmaban que percibían un clima organizacional o laboral positivo, reflejado en las respuestas de las diferentes dimensiones de la escala EDCO, y como recomendaciones para no bajar esa percepción de clima laboral positivo de 55 trabajadores, se menciona lo que es permanecer con las estrategias organizacionales para mantenerla, y los 14 trabajadores restantes, identificar, evaluar e implementar los factores de riesgo psicosocial, mejorando el ambiente en la empresa.

Por otro lado, Pérez (2016) realizó una investigación titulada «Análisis del clima organizacional en el comando de departamento de policía del municipio de Arauca» en donde se describió cómo es la dinámica dentro de un comando de la policía nacional, y al igual que la anterior se utilizó la escala de clima organizacional (EDCO), logrando establecer cómo era esa percepción de los integrantes de la policía, con un total de 143 policías los cuales cumplían funciones administrativas,

en donde por medio de los resultados se encontró con un puntaje de 192 de 200 posibles dando a entender que es una calificación alta y que la empresa maneja un buen clima organizacional.

1.5.1.3. Regionales. Rosero y Martínez (2018) realizaron una investigación llamada «Análisis del clima laboral de los empleados de la DIAN Ipiales», cuyo objetivo era analizar, describir y explicar el clima laboral de la empresa, mediante un diseño descriptivo. Los resultados indicaron que el clima laboral de los trabajadores de la DIAN no es adecuado, ya que genera un nivel de medición malo en más del 50 % de las variables estudiadas, respaldadas por factores evaluados con puntaje bajo, como el trabajo en equipo, la sinergia como entidad, que solo cumplen actividades específicas limitando el interés por la interrelación de cada actuar, provocando un desinterés por el trabajo realizado en otras áreas.

Por otro lado, la investigación Rueda (2014), denominada, «Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la fundación hospital San Pedro». Esta se llevó a cabo desde el paradigma cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, para la recolección de datos se usaron los instrumentos CELID S y EDCO. Lo que tiene que ver con clima organizacional se encontraron resultados de un 84% queriendo decir que los trabajadores perciben su clima organizacional de una forma positiva, y si hablamos de las sub escalas que posee esta prueba encontramos que sentido de pertenencia, relaciones interpersonales, claridad y coherencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, retribución y estilo de dirección tienen medias de 23,31;21,25;20.159;19,97;19,95;19,636 y 19,59 respectivamente, en donde la media más baja fue de la sub escala de valores colectivos con 17,44 dando a entender que toca trabajar un poco más en lo que sería lo colectivo con esta población pero a diferencia de algunas otras investigaciones, logramos darnos cuenta el cómo tener con puntaje alto unos factores puede cambiar por completo la actitud de los empleados con la empresa.

A su vez, Arciniegas et al. (2016) en su estudio denominado «análisis del clima organizacional en mundo mujer sede Pasto Las Lunas-Nariño» propusieron como objetivo, la realización de un análisis del clima organizacional. Por lo anterior, los resultados indican que un 16,6% de los colaboradores de dicha compañía consideran la necesidad de mejorar la comunicación; un porcentaje similar se observó en materia del manejo de conflicto. Aunque también mencionan que han recibido un proceso de inducción que les ha permitido conocer las funciones que deben

desempeñar; y recibir capacitaciones (90,47%). Asimismo, el clima se caracterizó por tener un reciente funcionamiento, pero con mejoramiento en algunas.

Otra investigación denominó «percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede regional Nariño» de Rodríguez (2013), donde se evaluó el clima organizacional a partir de la escala (EDCO). Los resultados, fueron altos en las escalas estilo de dirección y sentido de pertenencia con una media de 20.82 seguidos por la dimensión de claridad y coherencia en la dirección donde su promedio fue de 20.82 y así sucesivamente, demostrando que la percepción del clima laboral es positiva y que existen aspectos por mejorar como estabilidad y retribución por tener promedios de 17.97 y 16.68, pero dando a entender que los colaboradores desempeñan sus labores de la mejor forma posible.

Por último, Pantoja et al. (2020) en su estudio denominado «relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública», se utilizó un estudio descriptivo correlacional con una población de 410 funcionarios, para recolectar la información se usó la escala de clima laboral del departamento administrativo de la función pública de Colombia y el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. Los resultados arrojaron que existe una relación negativa entre clima y violencia laboral con $r=-0,441$ y $p<0,005$, de esta forma demostrando que si existe o si se presenta violencia laboral se va a ver relacionada con bajos niveles de clima laboral y viceversa.

1.5.2. Marco teórico

A continuación, se dan una breve conceptualización de las variables a investigar, para que se tenga una mejor comprensión sobre el tema.

1.5.2.1. Violencia en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) menciona que el uso deliberado de la fuerza física o de poder a nivel de amenaza o acción contra sí mismo, contra los demás o contra una comunidad, con el objetivo de causar lesiones, muertes, daños psicológicos o privaciones se configura como violencia.

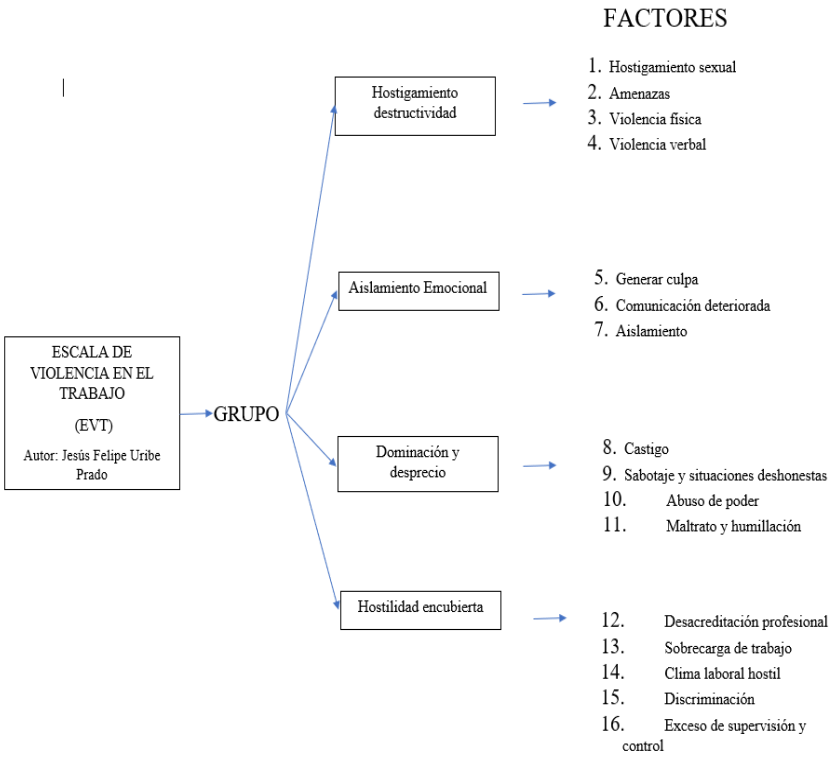
Sin embargo, cuando se habla de violencia en el trabajo o laboral, el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia a través de la ley 1010 del 2006 menciona que, el acoso laboral es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Este fenómeno se ha descrito como los intentos repetidos y persistentes de una persona para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo mediante un trato que provoca, presiona, asusta, intimida o causa malestar en el trabajo. (OIT, como se citó en Uribe, 2013).

No sobra mencionar la definición de la OIT (2003) cuando refiere que la violencia laboral es «toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma» (p.1).

Para efectos de una mejor organización a continuación, se expondrán las dimensiones y factores que ayudan a entender la conceptualización de la variable de violencia en el trabajo, basándose en la información que se logra encontrar dentro de la escala de violencia en el trabajo (EVT). Hay que resaltar que, Ilustración 1 resume cada una las dimensiones y factores abordados.

Figura 1

Dimensiones y factores de la escala EVT



Fuente: Uribe, J. (2011). Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing

La Ilustración número 1 permite evidenciar que, la escala de violencia en el trabajo de Uribe (2013) se agrupa en cuatro dimensiones y estas, se distribuyen dieciséis factores. De este modo, la primera dimensión denominada «Hostigamiento y destructividad», se conforma por los cuatro primeros factores. En este orden de ideas, el «Hostigamiento sexual», se entiende como aquella situación de índole sexual no deseada, a nivel verbal, no verbal o física, cuyo propósito es atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo. El segundo factor, relacionado con las «Amenazas», describe situaciones en los que una persona intenta lastimar de forma verbal a otra, con el objetivo de generar miedo, lo que provoca en la víctima sensación de inseguridad y riesgo.

Por su parte, el factor de «Violencia física», se asocia con la amenaza de la fuerza física contra otra persona o grupos de personas que pueden resultar dañadas o lesionadas física o psíquicamente. La OIT comprende tanto la lesión o agresión física, que provoque daños reales como la expresión

de una intención de causar daño. Finalmente, el cuarto factor denominado «Violencia verbal», tiene que ver con el manejo de la palabra para calumniar, circular información falsa dirigida a deteriorar el ánimo de una persona en forma directa o indirecta.

En una segunda dimensión está el «Aislamiento Emocional», que agrupa los factor quinto, sexto y séptimo. El quinto factor es «Generar culpa», asociado con la sensación de remordimiento o arrepentimiento, ya que el agresor generó la creencia de que la víctima violó una norma. El sexto factor es la «Comunicación deteriorada», definida como la acción de interrumpir el enlace, transporte, correspondencia, relación entre dos o más interlocutores, provocando tensiones o una degradación de la información a comunicar. El séptimo factor es el «Aislamiento» relacionado con el comportamiento de un individuo para evitar pensar y actuar, por el temor de que pueda divulgarse algún material no controlado.

Como tercera dimensión está la «Dominación y desprecio» la cual abarca desde el octavo al onceavo componente. Así, el «Castigo», se entiende como estímulos, operaciones o procesos dirigidos a castigar las respuestas, más no a los organismos. El noveno factor es el «Sabotaje y situaciones deshonestas», el cual se define como la acción de perjudicar a alguien con un mal trabajo, provocando desperfectos o entorpecimientos maliciosos de cualquier actividad. Las «Acciones deshonestas» hacen parte del décimo factor, y se caracterizan por ser impúdicas, indecentes y faltas de honestidad. Para finalizar, el onceavo factor es el «Abuso de poder», el cual se asocia a la afectación y quebrantamiento de la igualdad o el equilibrio entre poderes; principalmente se rompe por relaciones asimétricas, ya que el reparto de poder esta desequilibrada a favor de uno de los miembros y el maltrato y humillación, rebajar el orgullo de una persona, mortificar, defraudar, envilecer, abatir, someter, avergonzar.

Para terminar, la cuarta dimensión vinculada con la «Hostilidad encubierta». Esta se divide en los últimos cinco factores. Es decir, el doceavo factor es la «Desacreditación profesional», y se define como el daño o la denigración de la reputación del otro, por medio de chismes o difamaciones, de manera privada o pública con palabras, hechos y acciones. Como treceavo factor, está la «Sobrecarga de trabajo», entendida como resultado entre la carga mental de un sujeto, su capacidad total, la cantidad de recursos que posee y la interacción que tiene con una tarea específica. El catorceavo factor tiene que ver con el «Clima laboral hostil», el cual se explica como

una variable independiente y responsable de la motivación, la satisfacción o la productividad. De este modo, puede ser determinada por la antigüedad en el trabajo, edad, género entre otras. Sin embargo, el clima laboral hostil se asocia cuando el sujeto percibe actitudes negativas en la atmósfera laboral e interpersonal.

Por otra parte, el quinceavo factor denominado «Discriminación», se relaciona con el recibimiento de un trato distinto debido al origen racial, étnico, religioso, de convicciones, por discapacidad, edad u orientación sexual. El dieciseisavo factor se vincula con el «Exceso de supervisión y control», en donde el agresor somete a examen y revisión a un proceso, método o técnica en forma rigurosa.

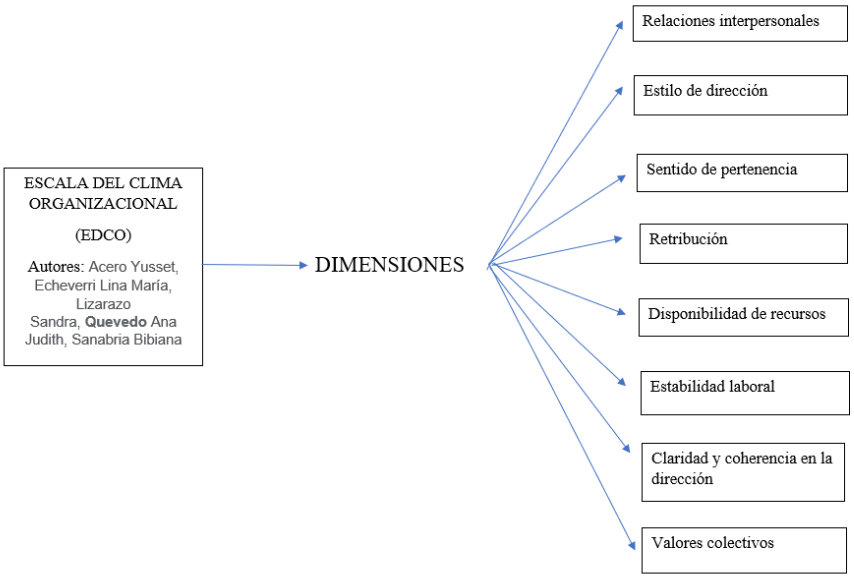
1.5.2.2. Clima organizacional. Según Denison, (citado por Guevara, 2018), este concepto se relaciona con las características permanentes de un ambiente interno de una empresa o empresa, percibidas por colaboradores o miembros de un grupo. Estas tienen la propiedad de influir en el comportamiento y se pueden describir con base en los valores organizacionales.

Por otro lado, Acero et al. (1999) mencionan que, el clima organizacional es el conjunto de características que describen y distinguen a una organización de otra; las cuales tienen una relativa permanencia en el tiempo e influyen en la conducta de las personas en la organización.

Para profundizar en el concepto de clima organizacional se utilizó la escala de clima organizacional (EDCO) diseñada por Acero et al. (1999), la cual mide, a través de ocho dimensiones, el clima organizacional en una empresa, la cual se resume en la Ilustración 2.

Figura 2

Dimensiones del Clima Organizacional a partir de la EDCO



Fuente: Acero Y, Echeverri LM, Lizarazo S, Quevedo AJ, Sanabria B. (1999) Escala de clima organizacional (EDCO).

En virtud de ello, se compone de la dimensión de «Relaciones interpersonales», entendida como el grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas. «El estilo de dirección», es una segunda dimensión y se entiende como el grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores. El tercer componente es el «Sentido de pertenencia» y se relaciona con el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, que conduce al compromiso y a la responsabilidad al momento de asumir objetivos y programas.

La cuarta dimensión evalúa la «Retribución», que se experimenta por el grado de equidad en la remuneración y beneficio derivados del trabajo. La «Disponibilidad de recursos» es la quinta variable y se vincula con el nivel en que los empleados cuentan con la información, equipos y aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo. Consiguiente está la «Estabilidad laboral», definida como el grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo. En el penúltimo peldaño está la «Claridad y coherencia en la dirección» la cual tiene que ver con el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son conscientes con los criterios y políticas de la alta gerencia. Finalmente,

los «Valores colectivos», se entienden como el nivel en que un colaborador percibe en el medio interno, la cooperación, la responsabilidad y el respeto. Cabe mencionar que la Ilustración 2 resume estos componentes.

1.5.3. Marco contextual

1.5.3.1. Macro contexto. San Juan de Pasto, es la ciudad capital administrativa del departamento de Nariño, está ubicada al sur occidente de la Región Andina y posee un área urbana de 2.367, su ambiente climático alcanza temperaturas de alrededor de 10°C y 20°C. La división territorial se encuentra establecida por la división entre 12 comunas y 17 corregimientos pertenecientes, esto, tomando como base general a una población cercana a al 74.248 aproximadamente en la capital administrativa del departamento de Nariño, tiene una ocupación de superficie de 6.181 kilómetros cuadrados, su cabecera municipal se ubica a una altitud de 2.527 metros sobre el nivel del mar. Su fundación española fue en el año de 1537 por Sebastián de Belalcázar (Alcaldía de Pasto, 2020).

Actualmente, las actividades económicas más destacadas en San Juan de Pastos son el comercio y los servicios realizados con pequeñas industrias o microempresas, de las que casi un 50 % corresponden a la manufactura artesanal por la predominancia cultural, arraigo y factor turístico, que propende la generación de proyectos que incentivan y promueven la historia de la región. Además, las empresas nariñenses de mayor tamaño se dedican principalmente a producir productos alimenticios, bebidas y fabricación de muebles; que posteriormente a la pandemia, se vio un incremento en aspectos de ventas de ropa, detalles personalizados, maquillaje, bebidas y comida artesanal e implementos decorativos (Alcaldía de Pasto, 2020).

En el macro contexto de la investigación, es importante destacar que la disponibilidad de información específica sobre la industria automotriz resulta limitada. La Cámara de la Industria Automotriz de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) afirma que el gobierno nacional ratifica su compromiso con la industria automotriz mediante la expedición del Decreto 1898 de 2023, cuyo principal objetivo es fortalecer la industria automotriz colombiana y promover la producción local. Este respaldo institucional no solo apoya a las pequeñas empresas automotrices

a nivel regional y nacional, sino que también resalta la singularidad y relevancia de BATERICARS en el sector.

Actualmente, a nivel regional, no se dispone de datos detallados sobre empresas con una trazabilidad similar a la de BATERICARS en el sector automotriz. Por ello, se remitió a la información del psicólogo organizacional de esta empresa, que menciona que en la ciudad existen pequeños establecimientos que abordan aspectos similares en una escala más reducida (Ortega-Montilla, Comunicación Personal, 2024). Esta falta de información detallada sobre competidores directos, combinada con el respaldo institucional mencionado, enfatiza aún más la singularidad y relevancia de BATERICARS en el contexto empresarial del sector, dentro de la industria automotriz a nivel nacional.

1.5.3.2. Micro contexto. BATERICARS, una empresa con más de tres décadas de trayectoria en el departamento de Nariño se ha destacado en la distribución y comercialización de llantas, baterías, lubricantes y servicios relacionados con el sector automotriz. Desde su fundación, la empresa ha mantenido un enfoque claro en satisfacer las necesidades y requerimientos de sus clientes, basado en sólidos principios de compromiso, responsabilidad y calidad, lo que ha permitido su crecimiento y desarrollo empresarial. Además, BATERICARS ha demostrado un compromiso con la preservación del medio ambiente y el fomento del desarrollo humano de quienes forman parte de su entorno laboral.

La empresa la fundó Ernesto Bravo, establecida en un modesto local del barrio de Fátima, donde se dedicaba principalmente a la venta y distribución de baterías, y por su experiencia y habilidades comerciales, estableció relaciones estratégicas con empresas y servitecas del sector. Con el tiempo, BATERICARS amplió sus operaciones adquiriendo nuevos terrenos y abriendo sucursales en diversas ubicaciones para adaptarse a las crecientes demandas de espacio y alcance geográfico.

Según Ortega-Montilla, jefe de Gestión Humana a nivel nacional de la empresa BATERICARS afirma que “Su expansión ha alcanzado ciudades como San Juan de Pasto, donde cuenta con presencia en los barrios Julián Bucheli, Éxito Panamericana y Avenida Champagnat. Además, ha extendido su alcance a otras localidades como Ipiales, Popayán, Armenia, Ibagué y Cali, con múltiples sedes estratégicamente ubicadas en cada una de estas ciudades. Con un notable

crecimiento en su fuerza laboral, BATERICARS pasó de tener 190 empleados en 2021 a más de 310 actualmente, consolidándose como un importante generador de empleo a nivel nacional y proyectando su expansión a ciudades de tamaño mediano y pequeño en Colombia. Como parte de su compromiso con el bienestar de sus empleados, BATERICARS opera en un horario laboral flexible, que incluye jornadas de trabajo de domingo a domingo. Además, la empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores mediante incentivos como horas extras. Destacando su capacidad de innovación, BATERICARS no solo se dedica a la distribución, sino que también cuenta con una emisora propia y se ha diversificado como fabricante e importador de baterías, e incluso ha incursionado en la importación de su propia marca de aceite, BIBOR" (Comunicación personal, 23 de marzo de 2023).

1.6. Metodología

La investigación se centra en la correlación entre violencia en el trabajo y clima organizacional en los empleados de la empresa Bravo Meneses y Asociados S.A.S. - BATERICARS, la metodología se convierte en el puente que vincula el objetivo con la recopilación de datos, su posterior análisis y la obtención de resultados.

1.6.1. Paradigma de investigación

La investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo, ya que se fundamenta en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos para entender las relaciones y patrones de las variables a explorar de violencia en el trabajo y clima organizacional entre los empleados de la empresa Bravo Meneses y Asociados S.A.S. – BATERICARS. Además, este paradigma nos permite hacer predicciones basadas en datos numéricos y análisis estadísticos, para evidenciar la conexión entre estas variables.

1.6.2. Enfoque de investigación

Se caracteriza por su énfasis en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos con el propósito de cuantificar fenómenos, relaciones y patrones, busca medir y objetivar la realidad,

empleando técnicas de muestreo para obtener datos representativos de una población y estadísticas para analizarlos. Se fundamenta en la formulación de hipótesis específicas que se someten a pruebas y en la utilización de instrumentos de medición estandarizados.

La investigación busca mantener un alto nivel de objetividad en la recopilación y el análisis de los datos, lo que permite obtener resultados cuantificables que respaldan la toma de decisiones informadas y la construcción de teorías basadas en datos empíricos.

1.6.3. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo correlacional, autores como Hernández et al. (2014) mencionan que la investigación correlacional busca analizar la relación entre dos variables o más variables mediante una descripción que concluye un análisis global del comportamiento de una sobre la otra. En este caso, la violencia en el trabajo y el clima organizacional en los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS de la ciudad de San Juan de Pasto.

1.6.4. Diseño de investigación

El diseño utilizado corresponde al propuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) clasificado como no experimental de tipo transversal, el cual se característica por el levantamiento de información en un único momento, pero observando de manera detallada los factores predominantes tanto de clima organizacional y como la de violencia laboral y sus correlaciones. Es de aclarar que este diseño evita la manipulación deliberada de variables para observar el fenómeno en su ambiente natural y luego analiza los resultados.

1.6.5. Población y muestra

La «población» es esencial delimitar y definir de manera clara en la investigación, pues esta definición orienta cómo los datos se recopilan y analizan. Según Cea (1996) la población (o universo de estudio) es un conjunto de unidades de interés para la investigación, pues contribuyen a la obtención de cierta información. En este contexto, el término población hace referencia al

conjunto de individuos que comparten características o atributos específicos y que son de interés para el estudio. Ahora bien, la prueba a aplicar EVT se centra en los empleados de la empresa objeto de estudio en este caso BATERICARS.

Al realizar una revisión de esa población, se evidencia que esta mantiene uniformidad en sus características o atributos para la aplicación de la prueba y que varía en su ubicación geográfica. Es importante conocer las limitaciones y sesgos asociados al muestreo por accesibilidad como el sesgo geográfico, entendido como la selección de sucursales accesibles que podría introducir un sesgo en los resultados, excluyendo áreas remotas o menos accesibles con características únicas o diferentes.

Para lograrlo, se validó la ubicación geográfica de cada sucursal de la empresa en estudio, y se evidenció que no existe un sesgo geográfico, ya que todas están ubicadas en zonas urbanas accesibles en las respectivas ciudades, más aún, en ciertos estudios, especialmente aquellos en entornos controlados o específicos, como investigaciones en un lugar de trabajo, puede ser más factible obtener una muestra debido a la accesibilidad de los participantes en ese contexto particular, lo que justifica la generalización de los resultados a través de una muestra.

Entonces, teniendo en cuenta esta limitación, se toma una muestra de la población, que es un subconjunto seleccionado de manera sistemática para representar a la población en su conjunto. El objetivo es que la muestra sea lo suficientemente representativa y tenga características similares a las de la población completa, lo que permite inferencias y generalizaciones sobre la población según los datos obtenidos de la muestra al aplicar la prueba.

Para ello, se aplicó el muestreo probabilístico estratificado según el cual se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento (Hernández et al., 2014). En vez de seleccionar una muestra aleatoria directamente de la población, el muestreo estratificado implica dividir la población en grupos más pequeños o estratos con características similares en nuestro caso la ubicación geográfica determinada por la sucursal de la empresa en estudio. Luego, se realiza una selección aleatoria de individuos de cada estrato, lo que garantiza que todos los segmentos de la población puedan asistir a la muestra y, por tanto, a los resultados del estudio.

La fórmula del muestreo probabilístico estratificado se usa para determinar el tamaño de la muestra que se tomará de cada estrato según la proporción o tamaño relativo de cada estrato en la población total. Esta fórmula asegura que cada estrato esté representado adecuadamente en la muestra, lo que permite hacer inferencias precisas sobre toda la población.

Figura 3

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n=(N*Z^2*S^2) /((N-1) *E^2+Z^2*S^2)$$

Donde:

N: tamaño de la población.

Z: se refiere al nivel de confianza de la investigación, para ello se utiliza la siguiente tabla.

Tabla 1

Equivalente del nivel de confianza

Id	Nivel de Confianza %	Z
1	99	2,575
2	98	2,101
3	97	2,08
4	96	2,06
5	95	1,96
6	94	1,71
7	93	1,699
8	92	1,681
9	91	1,663
10	90	1,645

Fuente: Cea (1996). Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social.

E: Es el margen de error de la investigación.

S: Es la varianza.

p: Es la probabilidad de que un evento se presente.

q: A diferencia del anterior dato, es la probabilidad de que ese mismo evento no se presente.

Tabla 2

Datos para la fórmula

Nivel de confianza	**95 %**	**1,96**
Margen de error	5%	
Tamaño de la población	312	
Probabilidad que ocurra el evento	50%	
Probabilidad que no ocurra el evento	50%	

Se tiene como resultado la siguiente fórmula:

$$n = \frac{299{,}6448}{1{,}7379} = 172$$

Siguiendo con el cálculo, la población es de N=312 y el tamaño de la muestra es n=172

$$fc = \frac{n}{N}$$

Donde: fc: es la fracción constante y se reemplaza:

$$fc = \frac{172}{312} = 0{,}55128205$$

De manera que el total de la subpoblación se multiplicará por esta fracción constante fc para obtener el tamaño de la muestra por estrato, en este caso por sucursal (véase Tabla 3).

Tabla 3

Muestreo probabilístico estratificado

Id	Segmento por ubicación geográfica (Sucursal)	Total, población por sucursal fc=0,55128205	Muestra
1	Ibagué B2	36	20
2	Pasto Julián Bucheli B4	15	8
3	Ipiales B5	32	18
4	Pasto Éxito B6	25	14
5	Pasto Champagnat B7	37	20
6	Armenia B8	28	15
7	Popayán B9	36	20
8	Armenia B10	36	20
9	Cali B14	41	23
10	Pasto ADM	26	14
	Total	312	172

1.6.6. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 4

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
Violencia en el trabajo	El término *mobbing*, se refiere a conductas negativas que son dirigidas contra uno o varios empleados por	Hostigamiento sexual	Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de	7, 14, 23, 25, 29, 30, 42, 44, 90, 92	Cualitativa ordinal (para la categorización) y variable cuantitativa discreta para el tiempo de duración.

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
	sus superiores o colegas (Uribe, 2011). Son los intentos repetitivos y persistentes que una persona ejerce sobre otra para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa incomodidad en el trabajo (Uribe, 2011).	Amenazas	atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo. (Uribe, 2011). Situaciones en las que una persona intenta lastimar de forma verbal a otra, por medio del miedo que puede llegar a provocar, provocando en la víctima que se sienta en riesgo o a su vez, como todo anuncio de intención de causar un daño a una persona o a su propiedad. (Uribe, 2011).	5, 9, 20, 61, 63	
		Violencia física	Se entiende como amenaza de la fuerza física contra otra persona o grupos de personas que pueden resultar dañadas o lesionadas física o psíquicamente. (Uribe, 2011).	41, 47, 58, 62, 72, 76	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
		Violencia verbal	La OIT comprende tanto la lesión o agresión física, que provoque daños reales como la expresión de una intención de causar daño Violencia limpia o psicológica; incluye el manejo de la palabra para calumniar, circular información falsa dirigida a deteriorar el ánimo de una persona en forma directa o indirecta. (Uribe, 2011).	4, 6, 11, 33, 60, 69, 88, 93	
		Generar culpa	Es una sensación de remordimiento, resultado de la creencia de que se ha violado o que es capaz de violar una norma. Es sentirse culpable y arrepentido; es la experiencia inmediata de culpa por haber violado un código moral. (Uribe, 2011).	13, 31, 36, 64, 68, 75, 82	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
		Comunicación deteriorada	La acción de interrumpir el enlace, transporte, correspondencia, relación entre dos o más interlocutores, provocando tensiones o una degradación de la información a comunicar. (Uribe, 2011).	43, 71, 73, 87	
		Aislamiento	La interposición de un periodo refractado durante el cual el individuo evita pensar y actuar, adaptarse de los contactos sociales por el temor de que pueda divulgarse algún material no controlado (inconsciente). Separar, apartar o abstraer. (Uribe, 2011).	15, 17, 18, 21, 53, 55, 80	
		El castigo	Operación o proceso donde se castigan las respuestas, no los organismos. (Uribe, 2011).	3, 28, 52, 77, 81	
		Sabotaje y situaciones deshonestas	La acción de perjudicar a alguien con un mal trabajo o provocando	10, 37, 45, 56, 74, 79	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
			desperfectos: entorpecimiento malicioso de cualquier actividad. Acciones deshonestas, impúdicas, indecentes y faltas de honestidad. (Uribe, 2011).		
		Abuso de poder	Romper la igualdad o equilibrio entre poderes; principalmente se rompe por relaciones asimétricas, ya que el reparto de poder está desequilibrada a favor de uno de los miembros y el maltrato y humillación, rebajar el orgullo de una persona, mortificar, defraudar, envilecer, abatir, someter, avergonzar. (Uribe, 2011).	2, 34, 51,57, 95	
		Desacreditación profesional	Dañar, denigrar la reputación del otro, por medio de chismes o difamaciones, de manera privada o pública con	19, 32, 35, 40, 67, 70, 97	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
			palabras, hechos y acciones. (Uribe, 2011).		
		Sobrecarga de trabajo	Resultado de la carga mental en concreto de la interacción entre un sujeto específico y una tarea específica respondiendo a la diferencia entre la cantidad de recursos de procesamiento dedicados a la realización de la misma y la capacidad total del organismo. (Uribe, 2011).	12, 27, 48, 50, 66, 85, 86	
		Clima laboral hostil	Responsable de efectos importantes sobre la motivación, satisfacción o productividad; puede ser determinada por la antigüedad en el trabajo, edad, género entre otras. Y el clima laboral hostil vendría a ser cuando el sujeto reporta percepciones y actitudes negativas, en las que la atmósfera	84, 89, 91, 94	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
			interpersonal refleje la existencia de conflictos. (Uribe, 2011).		
		Discriminación	Es el trato distinto que se le puede llegar a dar a una persona de forma directa o indirecta, por razón de origen racial, étnico, religioso, de convicciones, por discapacidad, edad u orientación sexual. (Uribe, 2011).	22, 24, 28, 38, 39, 46, 65	
		Exceso de supervisión	Someter a examen y revisión una cosa para aceptar corregir, modificar, rectificar, repasar, retocar y controlar bajo un proceso, método o técnica en forma rigurosa (Uribe, 2011).	1, 49, 54	
Clima organizacional (Psicología positiva)	Acero et al. (1999) definen el clima organizacional como el grupo de características que describen una organización y que distinguen de otras	Relaciones interpersonales	Grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas	1, 2, 3, 4, 5	Cualitativa Ordinal
		Estilo de dirección	Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a	6, 7, 8, 9, 10	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
	organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización.	Sentido de pertenencia	sus colaboradores. Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas	11, 12, 13, 14, 15	
		Retribución	Grado de equidad en la remuneración y beneficio derivados del trabajo	16, 17, 18, 19, 20	
		Disponibilidad de recursos	Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo	21, 22, 23, 24, 25	
		Estabilidad laboral	Grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo	26, 27, 28, 29, 30	
		Claridad y coherencia en la dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el	31, 32, 33, 34, 35	

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Definición nominal	Indicador	Nivel de medición
			futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son conscientes con los criterios y políticas de la alta gerencia		
		Valores colectivos	Grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto	36, 37, 38, 39, 40	

1.6.7. Técnica e instrumentos de recolección de información

1.6.7.1. Escala de Violencia en el Trabajo (EVT). Uno de los instrumentos que se aplicó en esta investigación, fue la escala de violencia en el trabajo (EVT) la cual tiene un tiempo de aplicación de entre 50 minutos a 1 hora en donde evalúa 16 factores que están relacionados con el *mobbing* que se clasifican en 4 grupos distintos, que son: hostigamiento y destrucción, aislamiento emocional, dominación y desprecio y hostilidad encubierta, todo esto en 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.

Esta escala cuenta con baremación a nivel de percentiles y valores T para cada una de las dimensiones y factores de la EVT, que se encuentra en el Manual de aplicación (Uribe, 2011), pero que pueden consultarse estos valores en la siguiente tabla.

Tabla 5

Clasificación para normas generales en percentiles, y equivalentes, EVT

Percentiles	**10**	**20**	**30**	**40**	**50**	**60**	**70**	**80**	**90**	**100**
Equivalente EVT	No hay violencia	Violencia mínima	Muy poca violencia	Indicios de violencia	Hay violencia	Exceso de violencia	Mucha violencia	Violencia extrema	Violencia peligrosa	Violencia muy peligrosa

Fuente: Valores tomados de Uribe (2011).

Los resultados muestran relaciones estadísticamente significativas, obteniendo réplicas positivas en relación con los estudios realizados con este instrumento, siendo notable resaltar que su fiabilidad oscila entre 0.56 y 0.90, sugiriendo que es robusto y confiable. Como a su vez se obtiene un alfa de Cronbach superior a 0.60 respaldando así la confiabilidad del instrumento.

1.6.7.2. Escala de Clima Organizacional (EDCO). Esta prueba, ha sido diseñada, estandarizada y validada en Colombia por estudiantes de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz en Bogotá. Se compone de 40 ítems divididos en 8 dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos que permiten identificar la percepción del colaborador frente al clima organizacional.

En este sentido, para el análisis dimensional de la EDCO, se utilizaron los promedios de las 5 opciones de respuesta (siempre = 5; casi siempre=4; muchas veces=3; muy pocas veces=2 y nunca=1) en función de los siguientes criterios (Acero et al. Como se citó en Acosta et al., 2023):

Muy satisfactorio: 4,34 - 5,00

Satisfactorio:3,67- 4,33

Moderadamente satisfactorio: 3,00 - 3,66

Moderadamente insatisfactorio: 2,34 -2,99

Insatisfactorio:1,67-2,33

Muy insatisfactorio:1,00 -1,66

En cuanto a la validez de la escala de clima organizacional (EDCO), esta es una prueba que mide de manera precisa las dimensiones del clima organizacional, ya que, el coeficiente del alfa de Cronbach notifica un nivel de confiabilidad de 0,77 dando a entender que esta prueba es efectiva al aplicarla en organizaciones donde se quiera conocer el clima organizacional.

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la EDCO

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,77	9

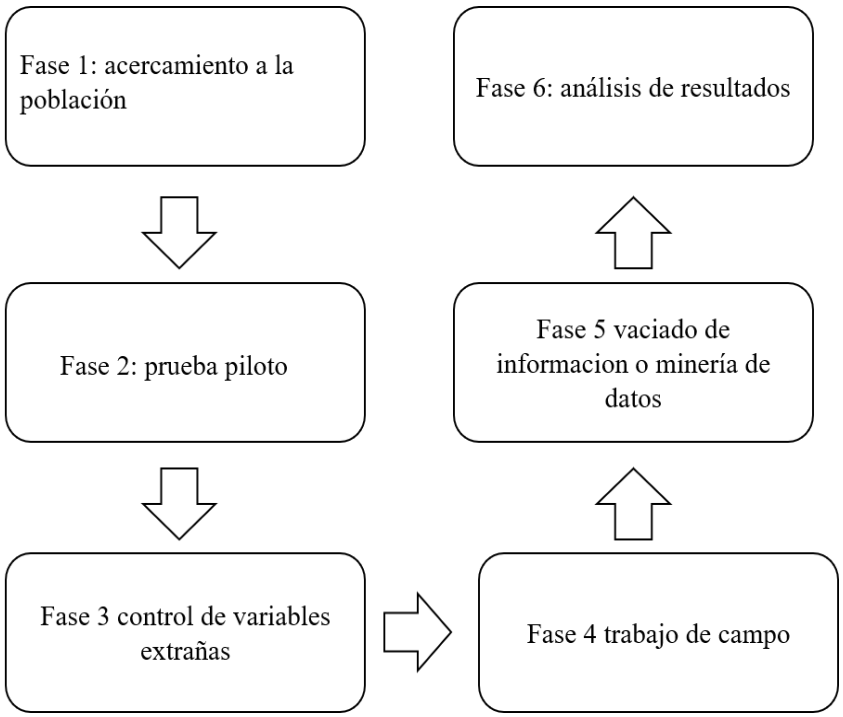
Este resultado sugiere una sólida consistencia interna en las respuestas proporcionadas por los participantes, indicando una confiabilidad adecuada en la medición del clima organizacional. Lo anterior es imprescindible para realizar análisis de los resultados y establecer consistencia de la información.

1.6.8. Descripción del procedimiento metodológico

La figura 4 permite observar ilustrativamente el proceso realizado durante el proyecto de investigación. Pues en la Fase 1, se estableció el primer contacto con la población, a quienes se les explicó la temática, los objetivos que se buscan cumplir, los beneficios de participar y los derechos que tienen las personas interesadas en la participación al estudio. Esto les dio apertura a mostrar el consentimiento informado, para que se enteren de las estrategias y pruebas implementadas.

Figura 4

Flujograma de fases



La Fase 2: se realizó una prueba piloto con un 10 % de participantes que no formaron parte de la muestra, para garantizar que las preguntas se entiendan claramente.

Fase 3: Definición de lugar de aplicación: En este caso se tuvieron en cuenta algunas variables que pudieron entorpecer la aplicación de la prueba. Debido a ello, se escogió un lugar con buena iluminación y los distractores como ruidos se minimicen al máximo.

Fase 4: Aplicación: para la aplicación de las dos pruebas, se contó con el apoyo logístico del Psicólogo Organizacional de la Sede Administrativa de la Ciudad de Pasto, para gestionar encuentros virtuales a través de la plataforma Meet, con la finalidad de evaluar a los colaboradores de las diez sedes de forma sincrónica. Por tanto, para una primera jornada, se aplicó la Escala de Clima Organizacional (EDCO), mediante formato digital en Google Forms.

Posterior a ello, y respetando la normativa de Derechos de autor (Ley 23 de 1983) se imprimió y se envió en formato físico, los cuestionarios de la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT), para organizar una segunda jornada de aplicación en remoto. Los autores de este estudio estuvieron

presentes en los dos encuentros para asegurar la adecuada gestión y cumplimentación de los cuestionarios.

Fase 5: En esta penúltima fase se realizó el vaciado de información para cada prueba. Es decir, para la EDCO se utilizó el programa Excel 2019 para efectuar una clasificación cromática de ítems para la correspondiente categorización de preguntas positivas y negativas. En cuanto a la evaluación de las preguntas positivas, se asignaron valores según la escala Likert correspondientes a: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1). Para las preguntas negativas, estos valores se invirtieron, es decir, Siempre (1), Casi siempre (2), Algunas veces (3), Casi Nunca (4) y Nunca (5). Este proceso se repitió para los 8 factores que componen la prueba EDCO, totalizando 40 preguntas.

Para la segunda prueba, la EVT, que tiene 123 reactivos y permite identificar 16 factores y 4 dimensiones, hay que mencionar que tiene dos formas de respuesta; la primera mide la frecuencia en siete opciones de respuesta (Nunca, 1; Casi nunca, 2; Una vez al mes, 3; Una vez a la semana, 4; Casi diario, 5 y A diario, 6). Mientras que la segunda, valida el tiempo en meses (uno o menos de un mes =1; dos meses =2; tres meses = 3; Cuatro meses =4; cinco meses =5 y seis o más meses=6). Lo mencionado implica llevar a cabo procedimientos de multiplicación para las primeras 97 preguntas del cuestionario, a fin de agrupar las respuestas según su frecuencia en relación con el tiempo, expresado en meses. Por otro lado, las 26 preguntas posteriores, comenzando desde la pregunta 98, están diseñadas para recabar datos demográficos.

Fase 6: Por último, se realizó un análisis de resultados mediante el programa SPSS versión 25 para determinar el uso de la estadística es paramétrica o no paramétrica. En consecuencia, esto permitió identificar el nivel de relación entre las variables de violencia en el trabajo y clima organizacional. Esto es imprescindible para que en una siguiente fase se elabore una discusión con respecto a los resultados y de esa forma concluir y establecer recomendaciones de la investigación.

1.6.9. Ubicación de la investigación

La investigación pertenece al grupo desarrollo humano y social del programa de psicología de la Universidad Mariana, que busca mediante procesos concretos y estandarizados desarrollar teoría

válida y confiable sobre el estudio. Además, está dentro de la línea de investigación salud y bienestar en el área de investigación organizacional, ya que su objetivo es apostarle por el mantenimiento de la salud mental y el bienestar de los sujetos, específicamente en los ejes de psicología positiva y talento humano.

1.7. Elementos éticos y bioéticos

Como es conocido, el psicólogo, al igual que otras profesiones, se rige por un código deontológico y bioético, establecido por el Artículo 2 ley 1090 de 2006. Este código es la piedra angular de su conducta profesional, independientemente del área que se desempeñe y en esta investigación no habrá ningún tipo de excepción al seguir dichas reglas entendidas en el contexto de esta investigación, el psicólogo se adhiere rigurosamente a los principios éticos y bioéticos establecidos en el código deontológico y bioético, específicamente en la Ley 1090 de 2006. Su compromiso fundamental radica en asegurar el bienestar, la salud y el desarrollo pleno de las personas y grupos involucrados.

Este compromiso se manifiesta en el respeto absoluto a la persona, donde el psicólogo protege y defiende los derechos humanos de los participantes, evitando cualquier práctica que pueda atentar contra su libertad e integridad. Cualquier violación de estos derechos se informará de inmediato a las autoridades pertinentes, según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1090 de 2006.

Además, se promueve y respeta la diversidad en todas sus formas. El psicólogo no puede discriminar por nacimiento, edad, raza, sexo, religión, ideología o nacionalidad, tal como lo dispone el artículo 3 de la Ley 1090 de 2006.

En cuanto a la redacción de los informes escritos, se ejerce la máxima prudencia para evitar etiquetas discriminatorias. El lenguaje utilizado es cuidadoso y respetuoso al describir los resultados y conclusiones de la investigación, siguiendo las pautas del artículo 4 de la Ley 1090 de 2006.

Es crucial destacar que están terminantemente prohibidas la captación de participantes y la promesa de una práctica positiva. Cualquier actividad ilegal descubierta durante la investigación

se denunciará sin excepción a las autoridades competentes, conforme al artículo 5 de la Ley 1090 de 2006.

Finalmente, se considera también la Ley 1616 de 2013, que define la salud mental como un estado dinámico que permite a individuos y colectivos desplegar recursos emocionales, cognitivos y mentales. La investigación se realiza para contribuir al desarrollo de la psicología y al bienestar humano, respetando la dignidad y cumpliendo con las normas legales establecidas.

2. Presentación de resultados

2.1. Descripción general del método de análisis

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo general, analizar la relación entre violencia en el trabajo y clima organizacional de los colaboradores de Bravo Meneses y asociados S.A.S-BATERICARS. Por tanto, se aplicó la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y la Escala de Violencia en el trabajo (EVT), a una muestra compuesta por 172 participantes, distribuidos de la siguiente manera: 14 de ellos pertenecientes a la Sede Administrativa Pasto, 14 de la Sede Pasto Éxito, 8 de la Sede Pasto Julián Bucheli, 20 de la Sede Pasto Champagnat, 20 de la Sede Ibagué, 18 de la Sede Ipiales, 15 de la Sede Armenia Esquina Cafetera, 20 de Popayán, 20 de la Sede Armenia las Palmas y finalmente 23 de la Sede Cali.

Por lo anterior, los participantes aceptaron los términos establecidos en los consentimientos informados para su inclusión en el estudio. A través de un formulario virtual, se comprometieron a responder a las preguntas de las pruebas EDCO y EVT. Este compromiso implicó una participación en las actividades propuestas, una contribución significativa al acercamiento con la empresa y a la obtención de resultados pertinentes en el ámbito investigativo.

En el marco de la investigación cuantitativa sobre la correlación entre el clima laboral y la violencia en el trabajo en los empleados de BATERICARS, se llevaron a cabo análisis estadísticos tanto descriptivos como inferenciales. De este modo, se utilizaron procedimientos de estadística descriptiva, para calcular frecuencias y porcentajes para cada variable, destacando la frecuencia de diferentes formas de violencia en la EVT y la distribución de percepciones del clima laboral en la

muestra según la EDCO. Además, se utilizaron análisis de frecuencia a través de tablas cruzadas para explorar relaciones entre variables y comprender mejor la dinámica laboral en BATERICARS. Paralelamente, se obtuvieron valores como la media, la desviación estándar y la correlación. La media de las puntuaciones en la Escala de Clima Organizacional (EDCO) proporcionó un promedio general de la percepción del clima laboral en la muestra, mientras que la moda de las puntuaciones en la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) identificó el tipo más común de violencia experimentada. La desviación estándar de las puntuaciones en la EVT ayudó a medir la variabilidad en la incidencia de violencia en el trabajo entre los empleados. Además, se realizó un análisis de correlación entre las puntuaciones en la EDCO y la EVT para examinar la relación entre el clima laboral y la violencia en el trabajo. Paralelamente, en la estadística descriptiva, se calcularon frecuencias y porcentajes para cada variable, destacando la frecuencia de diferentes formas de violencia en la EVT y la distribución de percepciones del clima laboral en la muestra según la EDCO. Además, se utilizaron análisis de frecuencia a través de tablas cruzadas para explorar relaciones entre variables y comprender mejor la dinámica laboral en BATERICARS.

2.2. Procesamiento de la información

Con relación al procesamiento de la información, se empleó el programa IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 27.0, que permitió realizar un análisis paramétrico (media, mediana, desviación estándar, rangos, entre otras) y no paramétrico (frecuencias y porcentajes de las variables de clima organizacional y violencia en el trabajo). En este orden de ideas, para determinar el nivel de clima organizacional, se tuvo en cuenta los valores globales propuestos por Acero et al. (2006), tal y como se observan en la siguiente tabla.

Tabla 7

Niveles de la escala global de la EDCO

Escala de Clima Organizacional		
Nivel	Bajo	40 - 93
	Medio	94 - 147
	Alto	148 - 200

Por otro lado, los pasos para el análisis de la prueba EVT fueron, primero, la importación de los datos del vaciado de información del programa Excel al programa SPSS, los datos importados se codificaron a percentiles según los baremos establecidos en la prueba (Tabla 5) y desde allí se obtuvieron valores relacionados con la media, mediana, desviación estándar, mínimo, máximo, rango y asimetría de cada dimensión.

Finalmente, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, para determinar el estadístico correlacional que se va a implementar, en función del comportamiento paramétrico o no paramétrico de las variables de clima organizacional y violencia en el trabajo.

2.3. Análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presentan los resultados organizados por objetivos específicos, por medio de la descripción de los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de la Escala de Clima organizacional (EDCO) y Escala de Violencia laboral (EVT) para colaboradores de BATERICARS. De este modo, se pudo obtener una serie de elementos que se analizaron a nivel descriptivo e inferencial, empleando frecuencias, porcentajes, medias, pruebas de normalidad, de significación y medidas correlacionales.

2.3.1. Análisis del primer objetivo

Para este primer objetivo, se buscó identificar el nivel de clima organizacional de los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS. De este modo, se hizo un análisis de lo general a lo especifico, es decir, en un primer momento se describieron los resultados globales de variable de Clima Organizacional de la EDCO, en función de los porcentajes para cada nivel de clima, la media, mínimo, máximo y desviación estándar. Y, en un segundo momento, se tuvo en cuenta criterios de satisfacción de las dimensiones que componen el constructor de clima organizacional.

Tabla 8

Escala EDCO global según información paramétrica y no paramétrica

	Nivel			Mín.	Máx.	Media ($\bar{X}$)	Desv. típ.
		F	**%**				
Clima organizacional	Bajo	0	0,00%	118,00	200,00	169,3779	16,88912
	Medio	17	9,88%				
	Alto	155	90,12%				
Total		**172**	**100,00%**				

En la tabla 8 se muestran las puntuaciones globales que los colaboradores de BATERICARS asignaron a la prueba EDCO. En este sentido, la media ($\bar{X}$ =169,38) se ubicó en niveles altos de clima organizacional global, que fueron representados por un 90,23% de los participantes.

Esto permite identificar que, incluso las puntuaciones mínimas (Min = 118,00) se agruparon dentro de niveles altos de clima organizacional, y, que, incluso los niveles bajos fueron nulos (0,00%) de acuerdo con la baremación establecida por Acero et al. (2006).

Esto sugiere que, las percepciones de los colaboradores sobre su entorno de trabajo pueden influir significativamente en el comportamiento laboral y Guízar (2013) sostiene que el clima organizacional, al ser relevante en la relación entre las personas y las organizaciones, puede definir fenómenos objetivos como la estructura, el liderazgo, la toma de decisiones y repercutir en la satisfacción, el desempeño, la adaptación o los índices de rotación. Por ello se debe considerar su carácter multidimensional, que debe analizarse técnica y reflexivamente frente a esos indicadores (Chiavenato, citado por Rosero et al., 2018).

En virtud de lo anterior, se incluyeron los valores dimensionales que hacen parte de la EDCO, a nivel de media, desviación estándar y puntuaciones mínimas y máximas. Dentro de las propiedades de esta escala, existen 8 dimensiones que dan cuenta de criterios de satisfacción sobre

las características de un ambiente laboral, que aportan información para describir la dinámica del clima organizacional.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos para las 8 dimensiones de la EDCO

Dimensiones	Estadísticos				
	N	Media ($\bar{X}$)	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo
Relaciones interpersonales	172	4,35	0,5432	2,8	5
Estilo dirección	172	4,05	0,689	2	5
Sentido pertenencia	172	4,20	0,6633	2	5
Retribución	172	4,50	0,4939	3	5
Disponibilidad de recursos	172	4,46	0,6392	2	5
Estabilidad	172	4,37	0,6132	2,2	5
Claridad y coherencia en la dirección	172	4,10	0,6374	2,4	5
Valores colectivos	172	3,83	0,5928	2,2	5

La Tabla 9 permite identificar los valores de la Media ($\bar{X}$) mínimo, máximo y las desviaciones típicas de las 8 dimensiones de la EDCO en función de los criterios de satisfacción. En este sentido, la mayoría se ubicaron en clasificaciones satisfactorias, hasta muy satisfactorias respecto a las relaciones interpersonales, la retribución, el estilo de dirección, entre otras, pues la media osciló entre $\bar{X}$=3,83 (Valores colectivos), hasta $\bar{X}$=4,46 (Disponibilidad de los recursos).

Lo anterior, en palabras de Vesga-Rodríguez (2020) indica que, el constructor de clima organizacional debe concebirse como el conjunto de características que constituyen el ambiente del trabajo que rodea a las personas que desempeñan funciones laborales en una determinada empresa, pero que en esta dinámica intervienen procesos cognitivos como la percepción, relevante para seleccionar, organizar y dotar de significado a los estímulos que están presentes en su entorno (Konopaske et al., 2018) y gracias a ello, se identifican las descripciones e interpretaciones que un colaborador hace de su contexto de trabajo (Patlán, 2015).

2.3.2. Análisis del segundo objetivo

En este objetivo, se buscó comprobar el tipo de manifestaciones de violencia que se presentan en los colaboradores de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS. Es por ello por lo que, a continuación, se indican las frecuencias de las 16 dimensiones de la EVT.

Tabla 10

Frecuencias de Violencia en el Trabajo según percentiles

	(10)		(20)		(30)		(40)		(50)		(60)		(70)		(80)		(90)	
Factores	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Hostigamiento sexual	165	95,9	0	0	0	0	1	0,6	2	1,2	0	0	2	1,2	1	0,6	1	0,6
Violencia verbal	145	84,3	0	0	0	0	1	0,6	3	1,7	12	7	7	4,1	3	1,7	1	0,6
Violencia física	142	82,6	0	0	3	1,7	3	1,7	2	1,2	3	1,7	7	4,1	3	1,7	9	5,2
Amenazas	157	91,3	1	0,6	7	4,1	1	0,6	1	0,6	1	0,6	0	0	2	1,2	2	1,2
Aislamiento	160	93	0	0	0	0	2	1,2	4	2,3	3	1,7	0	0	2	1,2	1	0,6
Comunicación Deteriorada	155	90,1	0	0	0	0	0	0	7	4,1	3	1,7	4	2,3	2	1,2	1	0,6
Generación de culpa	150	87,2	3	1,7	6	3,5	3	1,7	1	0,6	1	0,6	4	2,3	1	0,6	3	1,7
Maltrato y humillación	159	92,4	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4,1	2	1,2	3	1,7	1	0,6
Sabotaje y situaciones deshonestas	156	90,7	1	0,6	2	1,2	3	1,7	7	4,1	0	0	2	1,2	0	0	1	0,6
Abuso de poder	146	84,9	5	2,9	7	4,1	4	2,3	5	2,9	3	1,7	1	0,6	0	0	1	0,6
Castigo	156	90,7	1	0,6	1	0,6	3	1,7	6	3,5	1	0,6	3	1,7	0	0	1	0,6
Discriminación	165	95,9	0	0	0	0	1	0,6	1	0,6	1	0,6	1	0,6	2	1,2	1	0,6
Sobrecarga de trabajo	165	95,9	0	0	1	0,6	2	1,2	0	0	1	0,6	0	0	2	1,2	1	0,6
Desacreditación personal	156	90,7	0	0	4	2,3	1	0,6	4	2,3	3	1,7	2	1,2	1	0,6	1	0,6
Exceso de supervisión y control	132	76,7	9	5,2	7	4,1	4	2,3	12	7	1	0,6	2	1,2	4	2,3	1	0,6
Clima laboral Hostil	148	86	3	1,7	3	1,7	8	4,7	3	1,7	2	1,2	2	1,2	3	1,7	0	0

Nota: 10 (No hay Violencia); 20 (Violencia mínima); 30 (Muy poca violencia); 40 (Indicios de Violencia); 50 (Hay Violencia); 60 (Exceso de violencia); 70 (Mucha Violencia); 80 (Violencia Extrema) y 90 (Violencia peligrosa).

De acuerdo con lo observado en la tabla 10, se pudo identificar en primera medida que, los niveles de violencia en el trabajo según la escala EVT fueron mínimos, debido a que una gran proporción de colaboradores de la empresa BATERICARS se ubicó dentro del percentil 10. Esto quiere decir que, existió una alta frecuencia de personas (entre un 76,6% a un 95,9%) que se ubicaron en las clasificaciones asociadas a ausencia de manifestaciones de violencia en el trabajo. Aunque, también se encontraron algunos casos aislados que reflejaban la presencia de algunos tipos de violencia, pero estos no correspondieron a la generalidad de la población estudiada, no obstante, es importante tenerlos en cuenta como recomendación posterior.

Por su parte, existió una tendencia entre los factores, «Hostigamiento sexual»; «Violencia verbal»; «Aislamiento» y «Discriminación» que indicaba que, en los percentiles más bajos (20 y 30) no se reportaba violencia, pero, el número de casos fue más notorio entre los percentiles 40 a 90. Este comportamiento estadístico se pudo observar de manera más detallada en el factor «Violencia física» pues concretamente, se observó que existe mucha violencia (percentil 70 = 4,1%); Violencia extrema (percentil 80 = 2,9%) y Violencia peligrosa (percentil 90 = 5,2%) que se puede caracterizar por daños o lesiones físicas y psíquicas debido al uso de fuerza contra otra persona o grupos de personas.

El porcentaje más elevado de casos que reportaron cualquier tipo de violencia, en función de los percentiles, correspondió al 7%, el cual se ubicó en el factor «Exceso de supervisión y control (percentil 50)» y «Violencia verbal (percentil 60)». Con respecto a ese primer factor, se puede mencionar que, a nivel estadístico se diferenció del resto, precisamente porque los reportes de violencia (ubicados entre el percentil 20 y 90) fueron superiores al 23%. En otras palabras, los colaboradores reportaron que, dentro de su lugar de trabajo, existe control de entradas y salidas; de los horarios de alimentación, y de material, el equipo y de las herramientas. Por otra parte, se puede describir que el factor de violencia verbal se concentró en su mayoría en el percentil 60, vinculado con el exceso de violencia y esto indica que los participantes consideraron que en su lugar de trabajo hay calumnias, murmullos y la circulación de información falsa dirigida a deteriorar el ánimo de una persona en forma directa o indirecta.

En resumen, la aplicación de la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) a los 172 colaboradores de la empresa BATERICARS, permitió dar respuesta al segundo objetivo específico encaminado

a comprobar el tipo de manifestaciones de violencia se presentaban. De este modo se destaca que, en términos generales, la mayoría de los participantes se ubicaron en el percentil 10, asociado a la categoría «Ausencia de violencia», aunque, algunos trabajadores presentaban violencia, estos reflejan casos aislados, pero que se deberían tener en cuenta.

2.3.3. Análisis del tercer objetivo

Para este tercer objetivo, se buscó determinar la relación entre la violencia en el trabajo y clima organizacional de los colaboradores de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS. En virtud de ello, a continuación, se abordan aquellas correlaciones más significativas a nivel estadístico ($p<0,05$ y $p<0,001$) pero teniendo en cuenta que, debido a la extensión de la información, la tabla correspondiente quedará ubicada en el apartado de anexos (Anexo E).

Tabla 11

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Violencia en el trabajo Global	0,436	172	0,00
Clima organizacional Global	0,093	172	0,001

Debido a que la muestra evaluada fue igual a 172 colaboradores de la empresa BATERICARS, se empleó el estadístico Kolmogórov-Smirnov para determinar el comportamiento estadístico de las puntuaciones directas de la escala de clima organizacional (EDCO) y los percentiles de la Escala de violencia en el trabajo (EVT). Así, se obtuvieron valores p inferiores a 0,05, ya que la distribución de las puntuaciones no se ajustó a una normal, por lo que se utilizará el estadístico NO paramétrico Rho de Spearman para determinar la relación.

A partir de este proceso, al revisar los valores correlacionales y significación estadística de las variables de clima organizacional y violencia en el trabajo, se pudo obtener los siguientes datos.

Tabla 12.

Valores correlacionales de EDCO y EVT

Rho de Spearman		**Clima organizacional global**
Violencia en el Trabajo global	Coeficiente de correlación	-0,009
	Sig. (bilateral)	0,905
	N	172

La tabla anterior, permite determinar que los valores de Sig. (bilateral) entre la Violencia en el Trabajo y el Clima organizacional fueron superiores a $p<0.05$. Esto indica que, en términos de confianza estadística, si bien se observó una correlación inversamente proporcional es muy débil casi cercana a cero entre ambos constructos (Rho=-0,009) lo cierto es que los datos no fueron confiables, debido al amplio margen de error (p=0,905). Esto conllevó a no aceptar la hipótesis de trabajo, que establecía la existencia de una correlación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo, pero tampoco a rechazar la hipótesis nula, que establecía la no existencia de una correlación.

Esto quiere decir que, como respuesta para el tercer objetivo, se pudo determinar que en el contexto de BATERICARS, independientemente de los niveles de clima organizacional y la presencia o ausencia de las manifestaciones de violencia en el trabajo, no se puede afirmar ni negar la relación o asociación entre ambas variables, precisamente porque los índices de confianza fueron bajos.

La baja significancia estadística, asociada a los p-valores superiores al 5%, puede obedecer a la presencia de datos atípicos que posiblemente surgieron durante los procesos de aplicación de las pruebas y recolección de la información. En la evaluación a los participantes de la empresa BATERICARS, se cambió el modo de aplicar las pruebas a un formato virtual, lo que probablemente incidió en el control de variables y, por tanto, no se obtuvieron los datos esperados para establecer una relación directa o inversamente proporcional y confiable en un 95 % a nivel estadístico.

Este mismo patrón estadístico se observó cuando se analizaron los datos correlacionales a nivel de las subvariables del clima organizacional y de la violencia en el trabajo, con las puntuaciones globales de ambos constructos, tal y como se detalla a continuación.

Tabla 13

Valores correlacionales entre EDCO global y los Factores de la EVT

Dimensiones de la EVT	Total Clima Organizacional		
	Rho de Spearman	**Sig. (bilateral)**	**N**
Hostigamiento sexual	0,026	0,734	172
Violencia verbal	-0,038	0,618	172
Violencia física	-0,096	0,208	172
Amenazas	-0,096	0,21	172
Aislamiento	0,055	0,478	172
Comunicación Deteriorada	0,043	0,575	172
Generación de culpa	0,031	0,691	172
Maltrato y humillación	-0,086	0,264	172
Sabotaje y situaciones deshonestas	0,038	0,618	172
Abuso de poder	0,046	0,545	172
Castigo	-0,002	0,979	172
Discriminación	-0,092	0,229	172
Sobrecarga de trabajo	-0,042	0,582	172
Desacreditación personal	-0,075	0,331	172
Exceso de supervisión y control	0,005	0,944	172
Clima laboral Hostil	0,03	0,695	172
Hostigamiento y destructividad	-0,058	0,451	172
Aislamiento emocional	0,051	0,505	172
Dominación y desprecio	-0,049	0,525	172
Hostilidad encubierta	-0,071	0,354	172

La tabla anterior permite observar que, la mayoría de las dimensiones de la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT), tuvieron una correlación inversamente proporcional, débil, sin embargo, la significancia estadística fue superior a 0.005, demostrando altos índices de error. Curiosamente, hubo otros factores, como el aislamiento emocional, 0,051 o Comunicación Deteriorada 0,043 que demostraron una relación directamente proporcional, aunque baja y con índices de confiabilidad inferiores al 95%.

Todo lo anterior, conllevó a no aceptar la hipótesis de trabajo, ni rechazar la hipótesis nula, en el contexto del clima organizacional y la violencia en el trabajo de BATERICARS.

Tabla 14

Valores correlacionales entre EVT total y dimensiones del EDCO

Dimensiones de la EDCO	**Total Evaluación de la Violencia en el Trabajo (EVT)**		
	Rho de Spearman	**Sig. (bilateral)**	**N**
Relaciones interpersonales	-0,009	0,91	172
Estilos de dirección	-0,007	0,925	172
Sentido de pertenencia	-0,052	0,5	172
Retribución	-0,05	0,516	172
Disponibilidad de recursos	0	0,997	172
Estabilidad	0,008	0,916	172
Claridad y coherencia en la dirección	0,005	0,946	172
Valores colectivos	0,023	0,761	172

La anterior tabla indica que, al hacer un análisis sobre la escala global de la EVT, con las dimensiones del clima organizacional, se pudo destacar que la mayoría de estas fueron inversamente proporcionales, pero con niveles bajos de confiabilidad estadística (p>0-05).

De igual manera, se observó una correlación nula entre retribución y la escala global de la EVT, que permitiría aceptar la hipótesis nula. Sin embargo, dichos resultados no son confiables por la cantidad de errores que ascienden a un 99,7% (p= 0,997).

Aunque, cabe mencionar que al hacer una revisión a nivel dimensional según la estructura de la EDCO y los factores que hacen parte de la EVT, se pudo observar lo siguiente.

Tabla 15

Correlación estadísticamente significativa

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Discriminación	Coeficiente de correlación	-,161*
	Sig. (bilateral)	0,035
	N	172

La tabla anterior, permite identificar que, únicamente el factor de Discriminación de la EVT y la dimensión de Relaciones interpersonales de la EDCO (Rho= -0,161; p=0,035) presentaron una relación inversamente proporcional, pero débil. Esto indica que, la calidad de relaciones que los colaboradores establezcan entre sí mismos y sus jefes inmediatos, se puede ver alterada por el trato desigual, cuando prevalecen críticas por apariencia física, origen cultural, orientación sexual o incluso por preferencias políticas.

Por otro lado, cuando se sometieron a un análisis correlacional el resto de las dimensiones de la EDCO y factores de la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT), no se observaron valores significativos a nivel estadístico, debido que la sig. Bilateral fue mayor a (p>0,05). y cuya información puede consultarse en el Anexo E. Cabe aclarar que, en este apartado no se abordó esa información, debido a que no suministraba información relevante para realizar un análisis detallado de la relación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo.

2.4. Discusión

El objetivo general del presente trabajo de grado fue analizar la relación entre la violencia en el trabajo y clima organizacional de los colaboradores de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS. De este modo, a nivel teórico se ha reportado el impacto negativo que generan las manifestaciones de violencia en el ambiente de trabajo, y el bienestar de las personas (Einarsen, 2000), pero lo cierto es que, en la actualidad, los estudios en materia de violencia en contextos laborales son escasos, lo que genera vacíos conceptuales y áreas sin explorar que dificultan su

descripción y por extensión, su intervención (Pantoja et al., 2020). En virtud de ello, se realizó un esfuerzo investigativo por identificar el clima organizacional a partir de la aplicación de la escala EDCO; comprobar los tipos de manifestaciones de violencia, mediante el uso de la EVT y como aspecto final, determinar la relación entre ambas variables.

En este orden de ideas, el primer objetivo específico, buscó identificar el nivel de clima organizacional de los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS lo cual, permitió señalar de manera general que, el promedio global ($\bar{X}$=169,37) y desviación estándar (SD= 16,88) tendieron hacia posiciones más elevadas de clima organizacional, clasificados como niveles altos, los cuales representaron a un 90,12% de la muestra evaluada. En contraste, en el estudio de Sánchez y Segura (2023) se observaron valores inferiores, pues únicamente un 11% asignó clasificaciones altas al clima laboral evaluado a través de la EDCO. Los hallazgos se explican porque en el estudio, los autores observaron elevados índices de rotación de personal, situación contraria a la identificada en la investigación, ya que un 65,21% de los colaboradores de BATERICARS concibió la estabilidad como muy satisfactoria.

Otro estudio con resultados diferentes correspondió a Valdivia y Vasquez (2021) debido a que se observó una media del clima organizacional global de 79.25 que se clasifica como un nivel bajo según la EDCO. Esta situación se puede explicar a partir de las diferencias laborales, pues concretamente los participantes del estudio en mención desempeñaban sus funciones en un establecimiento de salud de primer y tercer nivel. Al respecto, Guillen y Aduna (como se citó en Rivera et al., 2018) explican que, las características del sector económico al que pertenece una determinada empresa, pueden ser elementos que influyen en el clima organizacional, justamente por los procedimientos operativos, la estructura global y las pautas de conducta que deben ejecutar los colaboradores.

Cabe mencionar que, ningún colaborador de la empresa BATERICARS asignó niveles bajos de clima organizacional. Resultados similares se ha observado en el estudio de López et al. (2021) quienes determinaron que los participantes no percibieron su contexto laboral de manera negativa, ya que consideraban que, en general, existían ciertos criterios satisfactorios y que, aunque algunos se podían mejorar, no llegaban a ser problemáticos. Lo anterior es imprescindible tenerlo en cuenta, pues, la medida del clima organizacional se basa en las percepciones que tienen un conjunto de

colaboradores sobre la interacción entre las experiencias personales, y las características estructurales y situacionales que corresponden a una determinada empresa (Vesga-Rodríguez, 2020).

Por su parte, al revisar los valores a nivel dimensional de la EDCO, se destacó que, la mayoría de los colaboradores asignaron criterios de muy satisfactorio y satisfactorio a la Retribución, representada por un 70,93% y la Disponibilidad de recursos correspondiente a un 65,70% de la población evaluada. Sin embargo, los resultados de Viracocha (2021) fueron diferentes a los observados por la presente investigación, debido a que la dimensión de Disponibilidad de recursos se ubicaba en algunos casos en criterios de insatisfacción (17.95%). La investigación de Leitón y Arteaga (2022) identificó que, un ambiente laboral con escasos equipos y materiales necesarios para que los miembros de una empresa puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, generaba sensación de insatisfacción, justo porque no podían prestar un servicio básico que cubriera las necesidades de los clientes.

Lo anterior indica la relevancia de que los trabajadores en su organización cuenten con insumos que contribuyan al desarrollo de sus labores de manera óptima. Esta propuesta se ha explicado a partir del modelo «*Job demands–Job resources (JD-R)*» Demandas-Recurso en el Trabajo (Bakker & Demerouti, citados por Bullini et al., 2024) en donde se postula que, más allá de las exigencias laborales, la calidad de los recursos disponibles para los colaboradores es determinante, pues esta se compone no solamente de factores organizacionales, sino también personales e individuales, configurándose como elementos que permiten a los trabajadores, afrontar las demandas laborales de la manera más eficaz, lo que implica reconocer la transversalidad de los recursos en el contexto organizacional.

En el contexto de la presente investigación, los niveles altos de clima organizacional en función de la disponibilidad de recursos, implica que, desde la empresa BATERICARS existe una gestión eficiente de estos elementos en el entorno laboral, la cual no solo es esencial para promover el bienestar psicológico de los empleados, sino que también impacta en la eficacia operativa y la productividad global de la organización (Radic et al., 2020). Lo anterior, se ha explicado en función del modelo de autoeficacia propuesto por Bandura (citado por Bullini et al., 2024) en donde se señala que, la presencia de recursos permite que se logre dar respuesta frente a un determinado reto

u obstáculo de manera eficaz, lo que fortalece la confianza en las habilidades individuales (blandas) y la capacidad para alcanzar los objetivos laborales establecidos por la empresa, generando que, ese impacto sea favorable en el desempeño, la satisfacción y el clima organizacional (Leitón y Arteaga., 2022; Bullini et al., 2024).

Además, a nivel dimensional en función de los criterios de la EDCO se observó que, la puntuación más baja en términos de promedio fue en Valores colectivos ($\bar{X}$=3,83), pero, no por esta razón los niveles de clima organizacional fueron bajos, debido a que según Acero et al. (2006) estos datos indican una adecuada percepción de los colaboradores de su medio interno de trabajo, en relación con la cooperación, la responsabilidad y el respeto a nivel medio. Un hallazgo distinto fue observado en la investigación de Carballo (2015) pues los valores colectivos fueron clasificados como altos por un 77% de los trabajadores. Sin embargo, la diferencia entre los datos obedece a que, el estudio en mención utilizó una muestra de trabajadores adscritos al Programa Caravanas de la Salud de en México, quienes tenían una relación directa con los coordinadores y supervisores, lo que generaba que perciban apoyo y colaboración.

En este sentido, estos datos sugieren que en la empresa BATERICARS, existen estándares de comportamiento, integrados con los objetivos y metas organizacionales (Rocha et al., 2022) que generan una cultura organizacional distintiva de otras compañías y que comparten los miembros (Rodríguez, citado por Cordero et al., 2021). Sin embargo, hay que tener en cuenta que una proporción mínima de participantes (5,81%) asignaron calificaciones bajas a esta dimensión, lo que posiblemente indique que, si bien en la empresa BATERICARS existen normas, valores y suposiciones que delinean los comportamientos dentro de la organización, hubo algunos colaboradores que no internalizan esos elementos (Méndez et al., 2023).

Lo anterior es consistente con los hallazgos de López et al. (2022) quienes, al realizar un diagnóstico del clima organizacional, identificaron que los valores organizacionales de los colaboradores no los compartían, precisamente no existía una estrategia organizacional bien definida. Al respecto, teóricamente se ha explicado que, un escaso reconocimiento y compromiso por asumir los valores, puede ser consecuencia de que desde una empresa no se realizan optimas propuestas para difundir los procesos misionales, los objetivos y la visión de la compañía, lo que genera desconocimiento y su eventual rechazo (Álvarez et al., citados por Velásquez et al., 2022).

En relación con la dimensión de Retribución de la EDCO, se observó que los colaboradores percibían beneficios en torno a su seguridad social, su asignación salarial y aspiraciones, pues la media fue de ($\bar{X}$=4,50), cuyo valor representó la puntuación más alta en comparación con otras dimensiones. En contraste con estos hallazgos, en un par de investigaciones (del Ángel-Salazar et al., 2021; Ferrando, 2016) se observó que los niveles de clima frente a esta dimensión eran desfavorables, debido a que los trabajadores en su mayoría afirmaban que la empresa no era justa con el salario y los beneficios laborales. Lo anterior refleja la importancia de que una organización establezca una alineación significativa entre políticas de retribución, en función de los beneficios que tienen los colaboradores en tanto a salud, asignación salarial y crecimiento profesional (Suryana, 2023).

En este contexto, es posible que los colaboradores del BATERICARS perciban un nivel adecuado de compensación por sus funciones, lo que contribuye a una sensación de equidad y satisfacción en el entorno laboral. En otras palabras, esta convergencia en la perspectiva y la satisfacción por parte de los colaboradores podría tener repercusiones positivas en la eficacia de la organización, ya que la evidencia sugiere que los colaboradores motivados y comprometidos tienden a demostrar un rendimiento laboral más elevado (Suryana, 2023). Por ende, la empresa se beneficiará al observar un aumento en la productividad y un mayor grado de disposición por parte de los colaboradores para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Por su parte, para la dimensión de Relaciones interpersonales, se destaca que su promedio ($\bar{X}$=4,35) alcanzó criterios muy satisfactorios a las interacciones que los colaboradores realizan con sus compañeros de trabajo, a partir del respeto, que correspondieron a un 52,91% de la muestra evaluada. Estos resultados son consistentes con el estudio de Williams (2013) quien evidenció que la mayoría de los colaboradores destacaban que las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo mejoraban el trabajo en equipo para el logro de objetivos organizacionales. Al respecto Ramírez (2019), explica que, el contexto laboral se convierte en un segundo hogar para los trabajadores, debido a que, en este escenario, las personas dedican gran parte de las horas del día, cumpliendo las jornadas laborales y dependiendo de la relación que estos tienen con sus compañeros y jefes inmediatos, lo que puede afectar su satisfacción. Esto, al ubicarse en el contexto

de la empresa BATERICARS, los colaboradores han percibido que las relaciones sociales son respetuosas, se tienen en cuenta las opiniones y aportes, pero además la sensación de colaboración.

Cabe mencionar que, una escasa proporción de colaboradores de la empresa BATERICARS evaluó esta dimensión con bajos niveles de satisfacción (1,16%). Este hallazgo se explica porque, aunque el clima organizacional permite una apreciación más o menos consistente sobre las características estructurales y situacionales, es que esta suele ser dinámica y varía entre secciones de una misma organización (Guízar, 2013). Por lo anterior, es posible que, algunos colaboradores de BATERICARS se sientan incómodos con su lugar de trabajo u observen distancia de su equipo de trabajo hacia ellos. De forma similar, Arana (2016), determinaron que las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo se evaluaron con niveles bajos y medios, debido a que percibían menor comunicación con sus compañeros para realizar opiniones y aportes.

Por otra parte, en términos de Estabilidad laboral, se observó un promedio de ($\bar{X}$=4,46) y sugiere que, los colaboradores de la empresa BATERICARS perciben en su ambiente de trabajo, características favorables, precisamente porque más de la mitad de ellos (62,21%) asignaron puntuaciones criterios muy satisfactorios. Una investigación con resultados similares la realizó López et al. (2022) identificaron que la estabilidad y la permanencia en el colectivo laboral se valoraba como favorable en el clima, lo que constituye un indicador positivo para el bienestar de los trabajadores y por extensión de la empresa. Lo anterior, tiene implicaciones económicas interesantes de mencionar, tanto para una organización, como para la sociedad, pues los costos de contratar a un nuevo trabajador aumentan considerablemente. cuando se los compara con las estrategias de retención de los buenos trabajadores, pero también, cuando los índices de estabilidad son adecuados, hay un buen desarrollo económico (Kurdi et al., 2020).

Este argumento se apoya de Nie et al. (citados por Gutiérrez et al., 2022) quienes afirman que, la inestabilidad laboral y los altos índices de rotación de los colaboradores, pueden influir en los costos económicos, humanos y de capital social de una organización, lo que se reflejará en el rendimiento de una empresa. Esta realidad es diferente a la observada por la presente investigación, porque la mayoría de los participantes de la empresa BATERICARS consideraron que el buen desempeño en el trabajo garantiza que la estabilidad en su trabajo sea considerada como satisfactoria. Al respecto, Kurdi et al. (2020) señalan que, las organizaciones que se preocupan por

diseñar estrategias enfocadas en fortalecer los contratos laborales de los miembros de su empresa y sobre todo de aquellas personas más habilidosas, pueden contribuir con una mejor estabilidad laboral.

En relación con los resultados de la dimensión de Sentido pertenencia, se pudo observar una media de ($\bar{X}$= 4,20), que indica que una proporción significativa de colaboradores (47,67%) de BATERICARS evaluaban como muy satisfactorio el compromiso y la responsabilidad con los objetivos y metas de la organización. En contraste, la investigación de Mendoza-Vargas et al. (2022) se observaron porcentajes relativamente más bajos, debido a que la evaluación sobre el sentido de la pertinencia lo realizaban los instructores de Laboratorio de prácticas Empresariales Coolideres (LAEMCO) a sus practicantes y más allá de las diferencias metodológicas entre los estudios, lo anterior tiene implicaciones prácticas importantes tanto para los trabajadores, como para una organización, pues se ha identificado que un adecuado sentido de pertenencia de los trabajadores puede mejorar el desempeño laboral, pero también la calidad de vida y el bienestar.

De este modo, los miembros de una compañía, al establecer conexiones con la cultura, con los valores y con la estructura organizacional, se apropian y asumen como propias no solamente sus necesidades personales, sino también organizacionales a nivel de objetivos y metas (Mora et al., 2021; Varela y Marín, 2021). Lo anterior, en esta investigación indica que los colaboradores mostraron interés por el futuro de la empresa, lo que demuestra que los participantes interiorizaron los valores y objetivos de su organización, hasta experimentar éxitos y fracasos como propios (Pizarro, 2023; Varela y Marín, 2021).

En lo que respecta a la dimensión de Estilo de dirección evaluada a través de la escala EDCO, se pudo observar una media de $\bar{X}$= 4,05 que indica que los procesos que ejecuta el jefe inmediato con relación a la toma de decisiones y asignación de actividades son percibidos como satisfactorios. De manera paralela en la investigación de Capuñay (2019) se evidenciaron valores promedio altos en esta dimensión, la cual era considerada de gran impacto para el clima organizacional. Lo anterior para Peña et al. (citados por Paredes-Zempual et al., 2021) tiene implicaciones relevantes para una empresa, en el sentido de que se puede convertir en una organización más eficiente, adaptable y flexible que conduzca a que el personal se comprometa con los objetivos, metas y valores organizacionales, gracias a las habilidades directivas de los gerentes, pues hay que resaltar que

estas dependerían de la eficiencia (minimizar costos) y eficacia (lograr resultados favorable) y en medio de eso, la comunicación asertiva orientada en mejorar las relaciones entre el personal y los ejecutivos (Paredes-Zempual et al., 2021).

De conformidad con la dimensión de Claridad y coherencia en la dirección, se pudo observar un valor promedio de ($\bar{X}$=4,10), donde la mayoría de las puntuaciones tendían hacia niveles muy satisfactorios y satisfactorios en la claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa, así como las metas y programas, son conscientes con los criterios y políticas organizacionales (Acero et al., 2006). Una tendencia similar se observó en la investigación de Choque (2019), donde muchos trabajadores la valoraban como saludable, cuyos resultados se explican porque los participantes evidenciaron que sus jefes inmediatos asignaciones de tareas son claras y no son incoherentes con las normas, políticas y prácticas. Asimismo, en la investigación de Bárcenas et al. (2021) se evidenciaron valores consistentes con la presente investigación pues un porcentaje equivalente al 46.1%, indicó que los directivos brindan información oportuna y clara respecto al cumplimento de las metas y los logros de la entidad.

En el contexto de la empresa BATERICARS, los hallazgos obtenidos indicarían que, desde los niveles directivos y ejecutivos, se han elaborado estrategias para que los colaboradores identifiquen los objetivos, metas y valores organizacionales, y que los jefes inmediatos superen los avances hacia los resultados deseados; distribuir recursos y materiales de forma eficiente y priorizar algunas tareas sobre otras, lo que hace que los trabajadores no perciban como ambivalente las tareas asignadas (Locke y Latham, 2020).

En síntesis, frente al primer objetivo, se puede mencionar que en términos generales los niveles de clima organizacionales globales fueron altos, lo que podría traducir en una percepción favorable de clima organizacional, independientemente del género y la sede en la que desempeñan las funciones los colaboradores de la empresa BATERICARS, cuyos hallazgos se compararon con otros referentes investigativos, con niveles más bajos. Lo anterior se explicó en virtud de las dimensiones relativamente más altas en tanto a las clasificaciones de muy satisfactorio y satisfactorio observadas en la disponibilidad de recursos, la retribución, la estabilidad y las relaciones interpersonales se consideraban como muy satisfactorias, las cuales, son características aparentemente estables y distintivas de esta organización frente a las demás.

Como respuesta al segundo objetivo, los resultados globales de la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) indicaron que, en términos de violencia en el trabajo, la mayor proporción de porcentajes se ubicó en el percentil 10, sugiriendo que, gran parte de los colaboradores no han presenciado manifestaciones de violencia (Uribe, 2011). Resultados similares se observaron en la investigación de Bermúdez (2015) quienes encontraron que la mayoría de los participantes no presentaron indicios de mobbing en su lugar de trabajo y esta situación se explicó debido a que, dentro de la organización, prevalecían buenas prácticas de cuidado del ambiente laboral.

Al respecto, cuando se compararon las manifestaciones de violencia con relación al sexo, se pudo determinar que tanto un 74,60% de mujeres, como un 72% de hombres se ubicaron dentro del percentil 10, asociado a la categoría «No hay violencia». En contraste, en el estudio de Babiarczyk et al. (2020) se identificó que un 54% de participantes mencionaron haber estado expuestos a situaciones de violencia no física, y un 20% ha experimentado actos de violencia física. Lo anterior se explica en virtud de que la muestra estudiada se conformó por 1089 enfermeras; quienes, además, señalaron que los perpetradores de estos actos eran los pacientes o los familiares de pacientes que ellas atendían. Esto permite destacar que las funciones que desempeña el colaborador e incluso factores como el género, pueden aumentar el riesgo a padecer este tipo de afectaciones dentro de un contexto laboral.

Esta realidad, es diferente a la que presentan los colaboradores de la empresa BATERICARS, pues, tanto las características demográficas, como laborales difieren del estudio en mención y demuestran que una gran proporción de participantes, negaban la presencia de hechos de violencia. Tomando en cuenta lo anterior, la nula presencia de situaciones de violencia en un gran porcentaje de los colaboradores, resulta significativo, ya que al no presentarse este tipo de problemáticas de forma frecuente e intensa, se fomenta en general un buen proceso de bienestar enfocado al talento humano y a la resolución de conflictos en la organización, evitando así la aparición de afecciones a nivel cognitivo, emocional e incluso físico como lo podrían ser el insomnio, cefaleas, angustia, un deterioro de las relaciones sociales, el abandono del puesto del trabajo, los cuadros depresivos, etc. (Acevedo, 2012).

En otras palabras, si bien estos hallazgos a nivel general no parecen ser disruptivos para la percepción global sobre las quejas de violencia en la empresa BATERICARS, es crucial considerarlos de importancia, debido a su potencial impacto a largo plazo en el bienestar de los colaboradores y tal y como lo señala la OIT (2002), la violencia en el trabajo al no ser un problema individual, ni aislado, sino más bien estructural y estratégico, debe ser atendido de forma prioritaria, pues sus repercusiones pueden ocasionar daños significativo tanto a los trabajadores cuando se presentan cuadros psicopatológicos a nivel del estado de ánimo y un detrimento en la calidad de relaciones con la familia y los compañeros de trabajo (Ansoleaga et al., 2015) pero también sus efectos en la organización relacionados con disminución en el desempeño y compromiso por las funciones asignadas, la disposición por atender a los clientes y el eventual abandono (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH, 2017]).

En tanto a las repercusiones a largo plazo de padecer manifestaciones de violencia, Cruz (2012) menciona que, el trabajador que padece este tipo de hechos dentro de su lugar de una empresa suele presentar repercusiones a nivel psicológico, como por ejemplo el desarrollo de cuadros psicopatológicos como el Trastorno del Estrés Postraumático, así como enfermedades ocupacionales severas, caracterizadas por aislamiento social que pueden conducir al suicidio (Cruz, 2012). Frente a ello, la Organización Mundial de la Salud (2010), enfatiza en los modelos de prevención primarios, secundarios y terciarios deben dar respuesta a los hechos de violencia, independientemente de su magnitud y frecuencia.

Conviene señalar otros valores ubicados dentro de percentiles asociados a la presencia de violencia de cualquier tipo, en donde se pudo distinguir que, para la primera dimensión de la escala EVT, es decir, para el Hostigamiento y Destructividad y más concretamente en la Violencia Verbal, se observó un porcentaje de 7% ubicado en el percentil 60, que atañe al exceso de violencia. En otras palabras, un total de 12 colaboradores de la empresa BATERICARS han experimentado en su lugar de trabajo, calumnias, murmullos y la circulación de información falsa que busca afectar su estado de ánimo. Múltiples investigaciones reportan la presencia de esta problemática en contextos laborales (Ansoleaga et al., 2015; Ramos, 2018; Sahebi et al., 2022; Velázquez y Díaz, 2020) categorizada como *Mobbing* y caracterizada por ser la forma más sutil e imperceptible de violencia.

Cabe resaltar que, al hacer un paralelo entre los reportes de violencia verbal entre los participantes del presente estudio, con aquellos evidenciados en la literatura científica (Babiarczyk et al., 2020; Sahebi et al., 2022) se pudo destacar que para el último caso, las quejas de acoso verbal provenían de los pacientes y familiares que eran atendidos por los trabajadores, pero en el marco de la presente investigación, esta problemática obedece a características internas de la empresa, donde los victimarios pueden ser los propios compañeros de trabajo o jefes inmediatos. En el estudio de Acevedo (2012) se observa una característica similar, pues los colaboradores afirmaban que la violencia verbal provenía tanto horizontal, como ascendente, es decir, desde sus compañeros, hasta sus jefes inmediatos, lo que es consistente con las quejas sobre amenazas sobre la reducción del tiempo de descanso, de ser inhabilitados para ocupar otros cargos o incluso perder el trabajo.

Otro de los factores con niveles de violencia (percentil 50) que concentró una proporción de colaboradores, fue el exceso de supervisión y control (7%) el cual según Tepper (citado por Stein et al., 2020) se conceptualiza como la percepción de los empleados sobre el grado en que su supervisor muestra de forma sostenida, hostilidad verbal y no verbal, sin llegar a establecer contacto físico necesariamente, de modo que una proporción de participantes, consideran que en la empresa donde trabajan, hay un control excesivo de los materiales, herramientas y artículos, pero además el control sobre el horario de trabajo, de entrada, de salida, del momento de la comida y de los movimientos dentro de la empresa.

Al respecto, Peltokorpi y Ramaswami (2019) explican que, esta problemática puede generar malestar psicológico en los empleados, conllevándolos a pensamientos negativos y sentimientos de agobio, por la sensación de incapacidad, la cual, desde la propuesta de Lazarus y Folkman (1986) explicaría que, ante una situación estresante, el individuo realiza una valoración cognitiva sobre sus propios recursos, los cuales si son insuficientes, conducirán a la ejecución de respuestas evitativas, como forma de afrontamiento a los problemas. De ahí que, según Yang et al. (2020) un contexto laboral con esas características conlleva a que los trabajadores puedan caer en el autodesprecio, y sentir baja competencia laboral, lo que puede limitar sus capacidades tanto laborales, como personales. De hecho, a nivel investigativo, se ha reportado que los niveles de supervisión excesivos suelen conllevar a la presencia de síndrome de Burnout (Edú-Valsania et al., 2022) y el eventual abandono del puesto del trabajo (Ahmad & Begum, 2020).

Por otro lado, es importante resaltar el factor de Violencia física, el cual podía ascender a violencia peligrosa según los colaboradores de BATERICARS. Resultados similares se observaron en el estudio de Restrepo y López (2023) cuyos resultados se explican con relación a la frecuencia de hechos de violencia entre compañeros de trabajo, generando que se presenten agresiones físicas intimidatorias y ataques como advertencia por problemas de trabajo. Sin embargo, en el estudio de Patlán (2020) se identificaron índices de violencia más intensos y frecuentes, que obedecen a la ineficacia de la empresa por liderar procesos para reestablecer el nivel de calidad de vida laboral de sus trabajadores. De esta forma se considera la importancia de evaluar los riesgos psicosociales de forma continua y tomar decisiones encaminadas a prevenir la proliferación de este tipo de adversidades, tal y como sugiere la OIT (2003).

En síntesis, se puede mencionar que si bien, a nivel general las manifestaciones de violencia que presentaron los colaboradores de la empresa BATERICARS en su mayoría fueron bajas, porque se ubicaban dentro de un percentil 10, lo cierto es que, al observar la distribución de estos valores en función de cada uno de los factores, se pudo destacar la presencia de situaciones asociadas a violencia verbal, física y excesiva supervisión y control, los cuales requieren un abordaje urgente, pues, lo anterior además de llevar a situaciones de incapacidad laboral para las víctimas, tanto a nivel físico como mental, también puede representar un problema legal para la empresa y una alteración para la consecución de los objetivos organizacionales, debido a que en contextos violentos, se tiende a naturalizar la violencia (Restrepo y López, 2023).

Finalmente, como respuesta al tercer objetivo específico, se pudo determinar que en el contexto de la empresa BATERICARS, no se aceptó la hipótesis de trabajo, pero no se rechazó la hipótesis nula, debido a que si bien hubo una correlación inversamente proporcional y débil entre la violencia en el trabajo y el clima organizacional global (Rho=-0,009), lo cierto es que la confiabilidad estadística fue superior 5% de error (p=0,905). Esto, posiblemente se explique por aspectos metodológicos y teóricos. En este sentido, en la investigación de Pantoja-Pantoja et al. (2020) se evidenció una correlación negativa entre el clima organizacional y la violencia laboral (Rho=-0,441, p<0,005), pero lo cierto es que, aparte de aplicar otros instrumentos para la medición de ambas variables, en dicha investigación evaluaron a 410 funcionarios de una universidad pública de San Juan de Pasto. Estos hallazgos, al compararlos con los obtenidos por el presente trabajo de

grado, se explican porque la muestra que emplearon Pantoja-Pantoja et al. (2020) fue más homogénea en tanto a características demográficas y laborales.

En correspondencia con lo anterior, se ha discutido la repercusión de los cambios contextuales en las dinámicas laborales y concretamente, Gibson et al. (como se citó en Alemán y León, 2015) mencionan que las empresas que tienen oficinas o sedes distribuidas en múltiples ciudades se suelen enfrentar a una serie de desafíos asociados a la cultura local de las personas o las tendencias del mercado. En esta investigación, lo anterior indica que las características demográficas entre los participantes difieren, pese a pertenecer a la misma empresa BATERICARS, ya que la distribución de la población se reparte en varias ciudades, lo que podría incidir sobre la percepción de la empresa, el clima y las funciones asignadas.

Asimismo, Gómez et al. (2019) mencionan que la gestión de recursos humanos se complica, ya que desde una sede principal se deben coordinar políticas y prácticas de personal en diferentes lugares, lo que dificulta la comunicación y coordinación eficientemente. Este escenario se observó durante los procesos de evaluación, la gestión con el psicólogo organizacional de la empresa BATERICARS de un encuentro virtual con los participantes, lo que por un lado requirió una buena organización logística, pero, el control durante la aplicación de la EDCO y la EVT fue compleja puesto que, la prueba EDCO se realizó de manera remota. De ahí que, probablemente, la supervisión durante la aplicación de las pruebas pudo incidir en no hay un control de variables y, por tanto, las posibles respuestas no hayan sido las esperadas.

Ahora bien, otros autores explican que, el acoso laboral debe ser planteado como un proceso y no simplemente como un fenómeno aislado, puesto que desde esta primera perspectiva se pueden conceptualizar sus fases, pero también, determinar los elementos facilitadores e inhibidores y las posibles consecuencias (Moreno-Jiménez et al., 2008). Esto posiblemente explique la presencia de relaciones inversamente proporcionales en investigaciones donde se ha evaluado la violencia en el trabajo y el clima organizacional en ambientes hospitalarios (Hu et al., 2022), puesto que posiblemente los servicios de urgencias al ser entornos notoriamente caóticos e impredecibles generan que el personal médico se exponga a una gran carga de trabajo y riesgo a conflictos personales con pacientes y familiares de estos (Adriaenssens et al., 2015).

Otra posible explicación de los hallazgos observados en el tercer objetivo pudo obedecer a implicaciones teóricas, pues, en la investigación de Bermúdez (2015) se observaron valores significativos e inversamente proporcionales entre dimensiones de satisfacción laboral, con factores de violencia en el trabajo. El concepto de satisfacción laboral, pese a ser un constructo relacionado con el clima organizacional, es distinto, pues engloba el ambiente, las percepciones y las normas de la organización (Manosalvas et al., 2015). Esto posiblemente indique que, dentro de la dinámica entre violencia en el trabajo y el clima laboral, pueden existir elementos mediadores, como, por ejemplo, las actitudes y percepciones desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo.

Lo anterior, es importante tenerlo en cuenta, puesto que una cosa es analizar la relación entre el clima organizacional y la violencia en el trabajo de manera global, y otra es considerar las dimensiones y factores que hacen parte de cada constructo para explicar dicha asociación, pues hay que recordar que clima organizacional surge en el marco de la relación entre el individuo y su contexto de trabajo, cuya medida se obtiene a partir de las percepciones de los colaboradores, pero que requiere una visión molar, para su comprensión sistémica (Vesga- Rodríguez, 2020). De ahí que, por ejemplo, en la investigación de Zhou et al. (2020) se observa que la satisfacción y el bienestar (que hacen parte del clima organizacional) tengan una correlación inversamente proporcional con la violencia en el trabajo, el *mobbing* y el sabotaje, pero no demuestran una relación global.

En consecuencia, al hacer una revisión dimensional y por factores que componen cada una de las escalas, se pudo establecer una única correlación inversamente proporcional, negativa y débil entre Discriminación de la EVT y Relaciones interpersonales de la EDCO (Rho= -0,161, p=0,035), cuyos resultados se apoyan en el estudio de Patlán (2020), quien menciona que, la violencia laboral suele tener efectos adversos sobre la calidad de vida laboral y más concretamente en las relaciones interpersonales que un individuo tiene con sus compañeros de trabajo, debido a que se altera un elemento común dentro de toda interacción humana, que es la comunicación, la cual es relevante para transmitir información conocimientos de forma verbal y no verbal, entre personas y grupos, a nivel horizontal y vertical (Konopaske et al., 2018).

Un caso contrario se observó en la investigación de Stein et al. (2020) quienes evidenciaron, por ejemplo, una correlación entre exceso de supervisión y control y clima organizacional y explican

que el abuso de supervisión por parte de los jefes inmediatos a sus colaboradores, cuando asignan tareas ilegítimas o irrelevantes, conduce una sensación de insatisfacción laboral. Según esto, los hallazgos fueron diferentes a los de la investigación, ya que los colaboradores de la empresa BATERICARS no consideraban arbitraria y ambigua la asignación de funciones, ya que evaluaban estas estrategias como necesarias para lograr metas organizacionales y esto generaba que la asignación de tareas se valorara positiva.

En este sentido, los valores correlacionales entre los reportes de discriminación y la calidad de las relaciones interpersonales en BATERICARS revelan una relación significativa a pesar de que su magnitud pueda ser considerada modesta en términos estadísticos. Sin embargo, es sustancial para la comprensión del entorno laboral, pues este hallazgo sugiere que incluso aquellas manifestaciones mínimas de discriminación pueden incidir de manera considerable en la cohesión, en la dinámica del equipo de trabajo y en la experiencia de trabajar en la empresa. En efecto, Ansoleaga et al. (2015) destaca la relevancia de los factores contextuales de la organización en la predicción del acoso y una importante relación entre organización del trabajo y acoso, tales como ambigüedad y conflicto de roles, falta de información, tareas mal definidas, sobrecarga, estilos de liderazgo, valores y estilo de gestión.

De donde se colige, los datos e información anteriormente expuestos, permitieron dar respuesta al objetivo general, enfocado en analizar la relación entre la violencia en el trabajo y el clima organizacional, debido a que, se identificaron los niveles de clima organizacional; se comprobaron las manifestaciones de violencia y se determinó que en el contexto de la empresa BATERICARS no se aceptó la hipótesis de trabajo, ni se rechazó la hipótesis nula. Esto se logró a partir de un proceso metodológico basado en la aplicación de pruebas psicométricas, acompañado de un vaciado y tratamiento de datos; cuyos procesos se describieron, analizaron y discutieron en torno a referentes investigativos según aspectos metodológicos, teóricos y estadísticos.

3. Conclusiones

Para culminar esta investigación de manera integral, se llevará a cabo una conclusión por objetivos que englobe las variables de estudio e interés. Al inicio, los niveles de clima organizacional entre los colaboradores de BATERICARS son altos, según 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, demandan atención inmediata por su 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 se puede afirmar ni rechazar las hipótesis planteadas, por lo que no se confirmó la hipótesis de trabajo, 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.

4. Recomendaciones

Para empezar, los resultados proporcionaron insumos importantes para analizar la relación entre variables, arrojando luz sobre la dinámica laboral en BATERICARS e informando valiosa para implementar medidas para mejorar el ambiente laboral y promover la seguridad y el bienestar de los empleados, mediante planes de mejora. 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.

Referencias Bibliográficas

Acero Y, Echeverri LM, Lizarazo S, Quevedo AJ, Sanabria B. (1999). Escala de clima organizacional (EDCO). *Monografias.com.* En, http://www.monografias.com/trabajos35/escalaclima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtm

Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, *20*(2), 167-177. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7433398

Acosta, J.A., Arcos, S.M., y Coral, L.M. (2023). *Relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal de la Universidad Mariana San Juan de Pasto* [Trabajo de grado Inédito, Universidad Mariana]. Pasto, Colombia.

Adriaenssens, J., De Gucht, V., y Maes, S. (2015). Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *Journal of nursing management*, *23*(3), 346-358. https://doi.org/10.1111/jonm.12138

Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes* [Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://hdl.handle.net/20.500.14005/1041

Ahmad, I., y Begum, K. (2020). Impact of abusive supervisión on intention to leave: a moderated mediation model of organizational-based self-esteem and emotional exhaustion. *Asían Business & Management,* 1-20. https://doi.org/10.1057/s41291-020-00116-0

Alemán, R., y León, J. E. (2015). *Propuesta de un sistema de mejoramiento del clima organizacional e la empresa Glormed Colombia SA* [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio UdeC. https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/2425

Alvarado, E. S., y Cunya, A.C. (2021). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/73271

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., y Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, *26*(1), 444-452.

Arana, J. R. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Ex Cathedra en negocios*, *1*(1), 8-17. https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v1n1a1

Arciniegas, L., Rosero, G., y Rosero-Zamora, L. E. (2016). *Análisis del clima organizacional en mundo mujer sede Pasto Las Lunas-Nariño* [Trabajo de grado, Universidad Jorge Tadeo Lozano - Universidad Nariño]. https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/25301?show=full

Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoong, I., Träskman-Bendz, L., y Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, *17*, 1-13. https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7

Ato, M., y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en psicología*. Ediciones Pirámide

Babiarczyk, B., Turbiarz, A., Tomagová, M., Zeleníková, R., Önler, E., y Sancho Cantus, D. (2020). Reporting of workplace violence towards nurses in 5 European countries–a cross-sectional study. *International journal of occupational medicine and environmental health*, *33*(3), 325-338. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01475

Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *29*(3), 107-115.

Bárcenas, D. R., Pastas, E. A., y Pantoja, M. A. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes psicológicos*, *21*(1), 217-229. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333038

Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.

Bermúdez, T.M. (2015). *Relación de mobbing y motivación de logro con la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de México]. Repositorio de Tesis DGBSD. https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000732218

Borrero, G. E., Sánchez, I. E., Agurto, V. D., Córdova, E. A., y Rivera, O. (2023). Relación del clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de televisión por cable. *Revista Investigación y Negocios*, *16*(27), 19-24. https://doi.org/10.38147/invneg.v16i27.208

Bullini, L., Veglianti, E., Zardini, A., y Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. Technological Forecasting and Social Change, 199, 123075. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075

Capuñay, M. E. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional Universidad ESAN. https://hdl.handle.net/20.500.12640/1504.

Carballo, Á. C. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la salud en Tabasco, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, *21*(59), 43-52. https://doi.org/10.19136/hitos.a0n59.1011

Carrillo, D. R., Cortez, J., Palma, K. A., y Sánchez, M. (2018). Análisis de clima organizacional en empresas de servicios turísticos: caso empresa de restauración. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*,*5*, 804-814. https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1545

Carvajal, J. G., y Dávila, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, *29*(49), 95-106. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225028225011

Cea, M. (1996). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Síntesis sociología

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.

Choque, T. E. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en el empoderamiento en jefaturas de enfermería de los centros de salud de la Red Arequipa-Caylloma 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8630

Chullo, A. C., y Taco, E. P. (2016*). Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de una cadena de pizzerias - Arequipa 2016* [Trabajo de grado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Perú.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2017). *Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*. CENADEH, México. https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

Cordero, I. A., González, M. T., y Gómez, F. Y. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección: consideraciones teóricas necesarias. *Didasc@ lia: Didáctica y educación*, *12*(1), 201-213. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7909864

Cruz, A. (2012). *El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y organizacional* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/9890

Cruz, V. B., y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, *25*(102), 51-79. https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32

del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., y Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, *17*(3), 273-283. https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789

Edú-Valsania, S., Laguía, A., y Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, *19*(3), 1780. https://doi.org/10.3390/ijerph19031780

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, *5*(4), 379-401.

Elizalde, C., Figueroa, G., Tortolero, R., y Gómez, I. (2021). Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, *1*(4), 43-59.

Ellis, M. L., García, D., y Phillips, M. (2021). Salud mental y mobbing. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, *22*(3), 40-50. https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2021/cst213f.pdf

Fernández, R., Cobos, P. A., y Figueroa, M. D. R. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, *41*(4): 593-602. https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2015.v41n4/o3/es

Ferrando, A. P. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Anales Científicos*,*77*(1). 54-62. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6171138

Gómez, L. R., Balkin, D. B., y Cardy, R. L. (2019). Gestión de recursos humanos. Pearson Educación

Guevara, X. (2018). Clima organizacional: *Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa.* [Trabajo de grado, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf

Guízar, R. M. (2013). *Desarrollo organizacional. Principio y aplicaciones*. McGraw-Hill Interamericana

Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., y Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, *26*(2), 1-21. https://doi.org/10.36995/

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,* Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hu, H., Gong, H., Ma, D., y Wu, X. (2022). Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate. *PLoS one*, *17*(6), e0268939. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268939

Kendall, K., y Kendall, J. (2005). *Análisis y diseño de sistemas*. Sexta edición. Pearson Educación

Kite, M. E., y Whitley, B. E. (2018). Correlational designs. In, M, Kite., B, Whitley (Eds.). *Principles of Research in Behavioral Science* (pp. 432-465). Routledge.

Konopaske, R., Ivancevich, J. M., y Matteson, M. T. (2018). *Organizational behavior and management*. (11ª. Edición). McGraw-Hill Education

Krause, M. S. (2018). Associational versus correlational research study design and data analysis. *Quality & Quantity*, *52*(6), 2691-2707. https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11135-018-0687-8

Kurdi, B., Alshurideh, M., y Afaishata, T. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, *10*(16), 3981-3990. http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.011

La República. (2019a). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *La República.* https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069

La República. (2019b). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *La República.* https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069

Lawler, E. (1990). *Strategic pay*. San Francisco, California: Jossey-Bass Inc., Publishers.

Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.

Leitón, Z. E.,y Arteaga, N. E. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. SCIÉNDO, 25(1), 29-39. http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2022.004

Ley 1010 (23 de enero, 2006). El congreso de Colombia, Diario Oficial 46160. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843

Li, Y. P., y Mahadevan, A. (2017). A study on the impact of organisational climate on employee performance in a malaysian consultancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, *5*(1), 1-13.

Liberty Seguros. (2017). *Informe de la evaluación de clima laboral. Unidades tecnológicas de Santander - U.T.S.* [Informe] Bucaramanga.

Locke, E. A., y Latham, G. P. (2020). Building a theory by induction: The example of goal setting theory. *Organizational Psychology Review*, *10*(3-4), 223-239. https://doi.org/10.1177/2041386620921931

López, J. G., Barradas, M. E., Uscanga, R. H., Ríos, P. C., y Castellanos, H. A. (2021). El clima organizacional en una empresa vendedora de productos y servicios de limpieza en el municipio de Veracruz. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, *8*(15). 1-19.

López, N. D., Banguela, I. P., Suárez, J. C., Valdés, D. Z., y Arias, I. D. (2022). Diagnóstico del clima organizacional en la Biofábrica de Caña de Azúcar de Villa Clara. *Revista Científica Agroecosistemas*, *10*(1), 13-22. https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/512/487

Lu, J. L. (2021). Analysis of burnout indices and components of organizational climate among female factory workers. *Acta Medica Philippina*, *55*(6). https://doi.org/10.47895/amp.v55i6.3199

Manosalvas, C. A., Manosalvas-Vaca, L. O., y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15. http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf

Martínez-Mejía, E., y Cruz, A. F. (2019). Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (mobbing) en México. *Revista Electrónica de Psicología de la fes Zaragoza-UNAM*, *9*(17), 13-18. http://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/5984/Publica_20220629012820.pdf

Méndez, J. C., Bolaños, C. J., y Méndez-Bravo, M. A. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, *4*(1), 59-74. https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718

Mendoza, L. V. (2022). *Clima Organizacional en empresas latinoamericanas. Una revisión temática entre los años 2015 a 2021* [Trabajo de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12494/46706

Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., y Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, *33*(6), 157-166. https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf

Ministerio de la Protección Social (2004). *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo.* Medellín. https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales.* *27*(2), 163-179. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., y Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio

exploratorio de una escala de medida. *Universitas psychologica*, *7*(2), 335-345. http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a03.pdf

OIT (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente* [Documento de informe]. Ginebra

OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial* [Resumen de resultados]. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

Orejuela, J. J., y Malvezzi, S. (2016). Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo. *Trabalho (En) cena*, *1*(1), 15-28. https://core.ac.uk/download/pdf/267892944.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998*). Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* [Informe.]. https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud:* sinopsis.

Osada, J., y Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlaciónales”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, *149*(9), 1383-1384. http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383

Pantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., y Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una

universidad pública. *Universidad y Salud*, *22*(2), 137-147. https://doi.org/10.22267/rus.202202.185

Pantoja-Pantoja A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., y Matabanchoy, S. M. (2020) Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Univ. Salud.;22*(2): 137-147. https://doi.org/10.22267/rus.202202.185

Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, L. E., & Moreno-Freites, Z. E. (2021). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Investigación administrativa*, *50*(127). http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006

Patlán, J. (2015). Definición, medición y consecuentes del clima organizacional: resultados de tres estudios en población mexicana. En, J. Uribe (Coord.). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. (pp, 39-94). Editorial. El Manual Moderno.

Patlán, J. P. (2020). Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual/Latin American Journal of Behavioral Medicine*, *10*(1), 17-31. https://www.revistas.unam.mx/index.php/rlmc/article/view/79680

Peltokorpi, V., y Ramaswami, A. (2019). Abusive supervision and subordinates' physical and mental health: the effects of job satisfaction and power distance orientation. *Int. J. Hum. Resour. Manage.* 30, 1–27. https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1511617

Pérez, A. D. (2020). *Análisis del clima organizacional en el comando de departamento de policía del municipio de Arauca* [Practica profesional, Universidad Cooperativa de Colombia]. http://hdl.handle.net/20.500.12494/17091

Pizarro, B. (2023). *Marca empleadora: sentido de pertenencia y satisfacción laboral en pymes de Córdoba* [Trabajo de grado, Universidad Siglo 21]. Repositorio Institucional. https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/28767

Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., y Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, *88*, 102518. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518

Ramírez, L. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Tlaquepaque, Jalisco: Trabajo especial de grado de la Universidad Jesuita de Guadalajara para optar al título de Maestro en desarrollo humano

Ramos, M. I. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (138), 91-114. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6762210

Restrepo, F. E., y López, A. M. (2023). Violencia, condiciones de trabajo y efectos colaterales en empresas colombianas. *Prosperitas*, *10*(2). https://doi.org/10.33571/teuken.v13n21a5

Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L., y Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista espacios, 39*(22). Pp, 1-27

Riveros, Y. H. (2020). Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada del Busto y Riveros, Cusco-2019 [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5249

Robbins, S. P. (2005*). Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación

Rocha, T. G., Henao, H. D. B., y Cardona-Arbeláez, D. (2022). Cultura organizacional en las empresas: conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición. *Gerencia Libre*, *8*, 17-31. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522/8551

Rodríguez, D. C. (2019). La gestión del recurso humano en la micro y pequeña empresa. Editorial UPTC https://simehbucket. s3. amazonaws. com/images/a43a8974b98583f5163181f5fd73ddc8-full. jpg.

Rodríguez, R. (2013). Percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño.

Rodríguez, R. (2013). *Percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede regional Nariño* [Trabajo de grado, Universidad de Nariño]. San Juan de Pasto. https://sired.udenar.edu.co/2345/

Rosero, D. C., Ocaña, J. C., Andagua, K. P., y García, M. S. (2018). Análisis de clima organizacional en empresas de servicios turísticos: caso empresa de restauración. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación, 5*, 804-814.

Rosero, D., y Martínez, M. (2018) *Análisis del clima laboral de los empleados de la DIAN Ipiales* [Tesis de especialización, Universidad de Nariño- Jorge Tadeo Lozano]. https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/5609?show=full

Rueda, L. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro.* [Trabajo de Grado, Universidad de Nariño]. San Juan de Pasto. https://sired.udenar.edu.co/2089/

Sahebi, A., Golitaleb, M., Moayedi, S., Torres, M., y Sheikhbardsiri, H. (2022). Prevalence of workplace violence against health care workers in hospital and pre-hospital settings: an umbrella review of meta-analyses. *Frontiers in public health*, *10*, 895818. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.895818

Sánchez, L. K., y Segura, E. A. (2023). *Clima organizacional y la percepción de rotación en trabajadores de una empresa Metalmecánica, Ate–2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134189

Stein, M., Vincent-Höper, S., Schümann, M., y Gregersen, S. (2020). Beyond mistreatment at the relationship level: Abusive supervision and illegitimate tasks. *International journal of environmental research and public health*, *17*(8), 2722. https://doi.org/10.3390/ijerph17082722

Stephenson, S. M., y Marshall, G. H. (2020). Burnout and turnover intention among electronics manufacturing employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, *46*(1), 1-11. https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajip.v46i0.1758

Suryana, D. (2023). The Effect of Organizational Climate and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance. Indonesian Journal of Multidisciplinary Science, 2(7), 2773-2790. https://doi.org/10.55324/ijoms.v2i7.474

Toro, J. P., y Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, *18*(56), 110-116. https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf

Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*. El Manual Moderno

Uribe, J. F., García, A., Castillo, I. y Barrera, P. Y. (2011). La Escala Mexicana De Acoso En El Trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), pp. 161-182

Valdivia, E. J., y Vasquez, L. E. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tiabaya, Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59146

Varela, O., Puhl, S. M., y Izcurdia, M. D. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de investigaciones*, *20*(2), 23-26. https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949055.pdf

Vegas, A. M. (2018). *Clima organizacional en la empresa multinacional Adidas sede Lima, Perú 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional. https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8648

Velásquez, J. A., Peralta, K. S., Landa, M. J., Chiscul, M. Á., y Gamonal, J. A. (2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista Conrado, 18*(S1), 159-170. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2330

Velázquez, Y., y Díaz, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, *17*(42), 423-440.

Vesga- Rodríguez, J. J. (2020). El constructo "clima organizacional". En, M. García-Rubiano., J. J. Vesga-Rodríguez., y C. A. Gómez-Rada. (Eds). *Clima organizacional: teoría y práctica*. (pp, 9-18). Editorial Universidad Católica de Colombia. https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020

Villamil, C. (2010). El acoso laboral en hombres y mujeres. *Derecho y Realidad, 15*, 315-325. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/4978/4056

Villota, M. L., y Cabrera, C. C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR, 33(1), 175-188.* https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/911/pdf_26

Viracocha, W. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Pambaflor SA sucursal Salcedo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].

Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32385

WeiszKohn, C. (2016). Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, *6*(2), 7-28. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262016000200002

Williams, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Colección Digital UANL https://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/5595

Yang, L. Q., Zheng, X., Liu, X., Lu, C. Q., y Schaubroeck, J. M. (2020). Abusive supervision, thwarted belongingness, and workplace safety: a group engagement perspective. *J. Appl. Psychol.* 105, 230–244. https://doi.org/10.1037/apl0000436

Zhou, X., Rasool, S. F., & Ma, D. (2020). The relationship between workplace violence and innovative work behavior: the mediating roles of employee wellbeing. In *Healthcare* (Vol. 8, No. 3, p. 332). MDPI. https://doi.org/10.3390%2Fhealthcare8030332

Anexos

Anexo A Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO No. 1

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

INVESTIGACIÓN TITULADA:

CORRELACION ENTRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE BRAVO MENESES Y ASOCIADOS S.A.S - BATERICARS

Informe de consentimiento informado para participar
en una investigación científica

Yo, _____ identificado(a) con la C.C No. _____ de la ciudad de _____ hago constancia de que hare parte de la investigación arriba mencionada y que se me ha dado la siguiente información:

Propósito de este documento:

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de forma que pueda decidir si desea participar en este proceso. Si tras leer este documento duda del proceso a realizar, el personal encargado de la investigación estará disponible para aclararle y proporcionarle toda la información necesaria para que tenga un buen entendimiento de la investigación.

Importancia de la investigación:

La violencia en el trabajo y el clima organizacional, son variables que están relacionadas como su nombre lo indica con el ámbito laboral, en donde de manera desafortunada dentro de distintas organizaciones se han presentado casos de violencia y a su vez, se ha demostrado que, si existe un clima organizacional negativo dentro de las instalaciones, los trabajadores no van a rendir de una manera adecuada para la empresa. Por ende, es importante determinar si llega a existir alguna

relación entre estas dos variables, para lograr demostrar que si se llega a presentar violencia dentro del trabajo existirá un clima organizacional negativo dentro de la empresa.

Descripción y objetivos de la investigación:

Esta investigación tiene como objetivo demostrar si existe relación entre violencia en el trabajo y clima organizacional en los funcionarios de Bravo Meneses y asociados S.A.S – BATERICARS de San Juan de Pasto, averiguando como es el clima organizacional que se presenta dentro de la organización y si se llega a presentar violencia dentro de la empresa ver como se llega a manifestar. Al momento de llevar a cabo la investigación se aplicarán 2 escalas diferentes, la primera evaluará la violencia en el trabajo y la segunda evaluará lo que es el clima organizacional.

Responsables de la investigación:

El estudio es dirigido y desarrollado por la estudiante Isabel Alejandra Burbano Quiroz identificada con el número de cédula 1193479033 y el estudiante Nicolas Alejandro Rodríguez Contreras identificado con el número de cédula 1004232816 los cuales cursan octavo semestre de psicología. Cualquier inquietud que usted llegue a presentar sobre este proceso puede comunicarse al teléfono celular de los estudiantes 3103631546 – 3144166373 respectivamente.

Riesgos y beneficios:

La encuesta y la información a obtener por medio de las encuestas no implican ningún riesgo, como tampoco afectará la permanencia en la empresa, ya que las respuestas se guardarán bajo confidencialidad. Este proceso investigativo tiene como objetivo establecer si existe violencia en el trabajo, se verá afectado el clima organizacional dentro de la empresa además de lograr determinar, si es que se presentan, distintas manifestaciones de violencia para posteriormente realizar las observaciones pertinentes. En cuanto al beneficio, serían la empresa pionera en investigaciones que estén relacionadas a violencia en el trabajo y clima organizacional, se les dará a conocer los resultados finales que se obtengan por medio de las pruebas y dependiendo de estos, se les brindara la ayuda necesaria y la mayor información sobre estas dos variables.

Confidencialidad:

Cuando se lleve a cabo la aplicación de las pruebas, su identidad estará protegida en todo momento, pues se le asignara un código número para diferenciarlo de los otros participantes. La información obtenida se almacenará en una base de datos por cinco años más después de terminada la presente investigación. Sus datos personales solo los estudiantes y los auxiliares de la

investigación en esta intervención, quienes se comprometen a no divulgarlos y, por último, los resultados que se publicarán corresponderán a la información general de los participantes.

Derechos y deberes:

Usted tiene derecho a adquirir una copia de este documento y si lo desea podrá retirarse de la investigación, si decide retirarse no tendrá que firmar algún documento ni informar sus motivos por los que tomo esta decisión, si no desea hacerlo. Cuando lo considere podrá solicitar a los responsables de la investigación los resultados obtenidos.

Este documento me leyó o me fue leído y entendí su contenido y no se me negó la formulación de preguntas necesarias para su comprensión. Por lo tanto, decido participar en esta investigación.

_____	_____
Nombre y firma del participante	Nombre y firma del Asesor
C.C No.	C.C No.
Fecha:	Fecha:
_____	_____
Nombre y firma del Investigador	Nombre y firma del Investigador
C.C No.	C.C No.
Fecha:	Fecha:

Anexo B. Permiso de población

Buenos días.

Dr. Ivan David Jojoa

Me complace saludarlo y con ello comentarle que tenemos visto bueno y autorización para que sus estudiantes ISABEL ALEJANDRA BURBANO Y NICOLAS ALEJANDO RODRIGUEZ puedan realizar la investigación estudiantil que llevan a cabo, con la empresa Batericars, para ello tendrán total disposición y apoyo del área de Gestión Humana encabezada por mi persona.

Estaré presto a la necesidades o requerimientos que dispongan.

Cordialmente.

Luis Carlos Ortega M
Jefe de Gestión Humana
BRAVO MENESES Y ASOCIADOS
NIT. 900.973.544- 4

BATERICARS

Anexo C Pruebas y permisos de uso

Escala de violencia en el trabajo (EVT)

EVT. Cuestionario

Jesús Felipe Uribe Prado (F01)

1	Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa
2	En la organización donde laboro, mi jefe me impone su voluntad e intereses
3	Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo
4	Me amenazan con reducir mi tiempo de descanso
5	En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan "chismes" de mí
6	Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos
7	Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo
8	Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible
9	En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas
10	He observado que mi jefe y compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo

© Editorial El Manual Moderno. Fotocopiar sin autorización es un delito.

11	Si me rehuso a realizar actividades extras recibo amenazas por parte de mi jefe
12	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual
13	Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente al trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente
14	He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional
15	Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador, lo que me genera culpa aunque no sea cierto
16	En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso
17	Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incomodo para que salga más tarde
18	En mi trabajo me culpan de cualquier error
19	Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales
20	Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar

21	Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal
22	Minimizan mi desempeño laboral, ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan
23	Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo
24	Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto
25	Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales
26	Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal
27	Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo
28	Mi jefe(s) me grita frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo
29	Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, éstos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda
30	Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarme y hacerme sentir mal

2

31	Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado del resto de mis compañeros
32	En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar hasta altas horas de la noche
33	He sufrido amenazas de perder el empleo
34	En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo
35	En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas
36	En el trabajo prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
37	Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo, etc.
38	En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero éstos son ignorados después y tirados a la basura
39	A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mis jefes y/o compañeros de oficina critican mi trabajo

40	Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso
41	Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme
42	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos son realizados hacia mi persona por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral
43	Mis jefes no atienden las peticiones que hago
44	Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral
45	Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado
46	Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros
47	Ocasionan daños en mi domicilio por rencillas de trabajo
48	Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física
49	Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, alimentos y movimientos dentro de la empresa

50	En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas
51	Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses, parándose el cuello con mi trabajo sin reconocérmelo
52	Mi jefe acostumbra aventarme documentos en el escritorio
53	Mis compañeros me responsabilizan de sus errores haciéndome sentir culpable
54	Se me controla excesivamente el uso de material, equipo y artículos de oficina
55	En el trabajo me acusan de manera injustificada de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi
56	Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo
57	Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso
58	Recibo ataques físicos leves como advertencia por problemas de trabajo
59	Me siento en un clima de trabajo inestable
60	Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa
61	Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo
62	Me atacan físicamente por venganzas de trabajo
63	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona
64	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible
65	En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para realizar las tareas encomendadas

Nota: Este cuadernillo está impreso en morado. NO LO ACEPTE si no cumple ese requisito.

3

66	En el trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural
67	Reducen mi hora de comida como castigo
68	En mi trabajo siento como si estuviera pintado, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta
69	Me chantajean con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo
70	He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo
71	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara

72	Recibo daños en mis pertenencias o vehículo por problemas de trabajo
73	Mis jefes y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo
74	Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia
75	Las personas que me apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de mi
76	Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales
77	Mi jefe ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros
78	En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros
79	Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)
80	Si llego tarde al trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal
81	Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente

82	Mis compañeros de trabajo me ignoran, excluyen o fingen no verme
83	En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente
84	Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo
85	En el trabajo me critican por mi forma de vestir
86	En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)
87	Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas
88	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)
89	Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
90	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contacto sexual
91	Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada

92	Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización
93	Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado
94	Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento
95	Mi jefe me exige más allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas
96	El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas
97	Donde laboro, si cometo un error soy castigado
98	¿Qué edad tiene?
99	Sexo
100	Estado civil

© Editorial El Manual Moderno Fotocopiar sin autorización es un delito.

101	¿Qué escolaridad tiene?
102	¿Qué ocupación tiene?
103	¿En su trabajo qué tipo de puesto ocupa?
104	¿Cuántas horas trabaja al día?
105	¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa en la que labora actualmente?
106	¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
107	¿En qué tipo de organización labora?
108	¿Qué tipo de contrato tiene?
109	¿Tiene personas a su cargo?
110	¿Cuántas?
111	¿Con qué frecuencia fuma?
112	¿Cuántos cigarros fuma?
113	¿Con qué frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?
114	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
115	¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)
116	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
117	¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
118	¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)
119	¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?
120	¿Padece disminución del apetito o satisfacción sexual?
121	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas)
122	¿Padece miedos, temores, fobias, etc., hacia situaciones u objetos?
123	¿Actúa y responde con agresividad incontrolable?

Nota: Este cuadernillo está impreso en morado. NO LO ACEPTE si no cumple ese requisito.

5

Universidad Mariana

Acreditada en Alta Calidad

LABORATORIO DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD MARIANA

San Juan de Pasto, 12 de mayo del 2023

Estimad@s:

Nicolas Alejandro Rodriguez Contreras

Isabel Alejandra Burbano Quiroz

Estudiante del Programa de Psicología

Universidad Mariana

Ciudad

Reciba un saludo de paz y bien.

En respuesta a la solicitud realizada al Laboratorio de Psicología de la Universidad Mariana se notifica que tienen el aval para el uso del material psicométrico: EVT Escala de Violencia en el Trabajo, para su proyecto de investigación denominado: *"Correlación entre clima laboral y violencia en el trabajo"*. Cabe resaltar que el uso del material psicométrico solicitado debe realizarse como se describe en el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo Ley 1090 de 2006. Igualmente el préstamo de la prueba se efectuara de acuerdo al reglamento del Laboratorio de Psicología.

Cordialmente.

Mg. JUAN DAVID GÓMEZ HERRERA

Coordinador del Laboratorio de Psicología.

Universidad Marina.

"Consolidación de la Excelencia Educativa para la Transformación Social"

Calle 18 No. 34-104 – PBX (Tel.) 7244460 – San Juan de Pasto – Colombia
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co
Vigilada por el Ministerio de Educación Nacional

Escala de clima organizacional (EDCO)

Instrucciones de aplicación

Para el examinador. Debe conocer las características del grupo al cual va dirigida la prueba. Leer el instructivo y la prueba en su totalidad. Saber manejar Acces.
Debe tener en cuenta a que tipo de personas va dirigida la prueba específicamente
Antes de aplicar la prueba el experimentador debe conocer la empresa donde se va a aplicar. Debe asegurarse que se disponga de los equipos necesarios como son : computador, programa de Acces, verificando que este funcione adecuadamente.
Que los participantes de la prueba tengan conocimientos en el manejo de computador.
Para el sujeto. Lea las instrucciones y sígalas estrictamente
Calificación de la Prueba

PLANTILLA DE CALIFICACIÓN
EDCO

1. **Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. **Soy aceptado por mi grupo de trabajo :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. **Los miembros del grupo son distantes conmigo :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. **Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. **El grupo de trabajo valora mis aportes :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. **Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo :**

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. **El jefe es mal educado:**

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. **Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo :**

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. **Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias:**

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. **El jefe desconfía del grupo de trabajo:**

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. **Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa:** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. **Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades:** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. **Estoy de acuerdo con mi asignación salarial:** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. **Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa:** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. **Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes:** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. **Realmente me interesa el futuro de la Empresa :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. **Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. **Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. **Sin remuneración no trabajo horas extras :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. **Sería mas feliz en otra Empresa :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. **La iluminación del área de trabajo es deficiente :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. **La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. **La empresa brinda estabilidad laboral :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. **La empresa contrata personal temporal :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. **La permanencia en el cargo depende de preferencias personales :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. **De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. **Entiendo de manera clara las metas de la Empresa :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. **Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. **Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. **Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. **Las metas de la empresa son poco entendibles :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno :

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales :

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente :

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras :

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras :

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

CALIFICACIÓN:

En el caso de ítems positivos la calificación sería de la siguiente manera:
Siempre = 5
Casi siempre=4

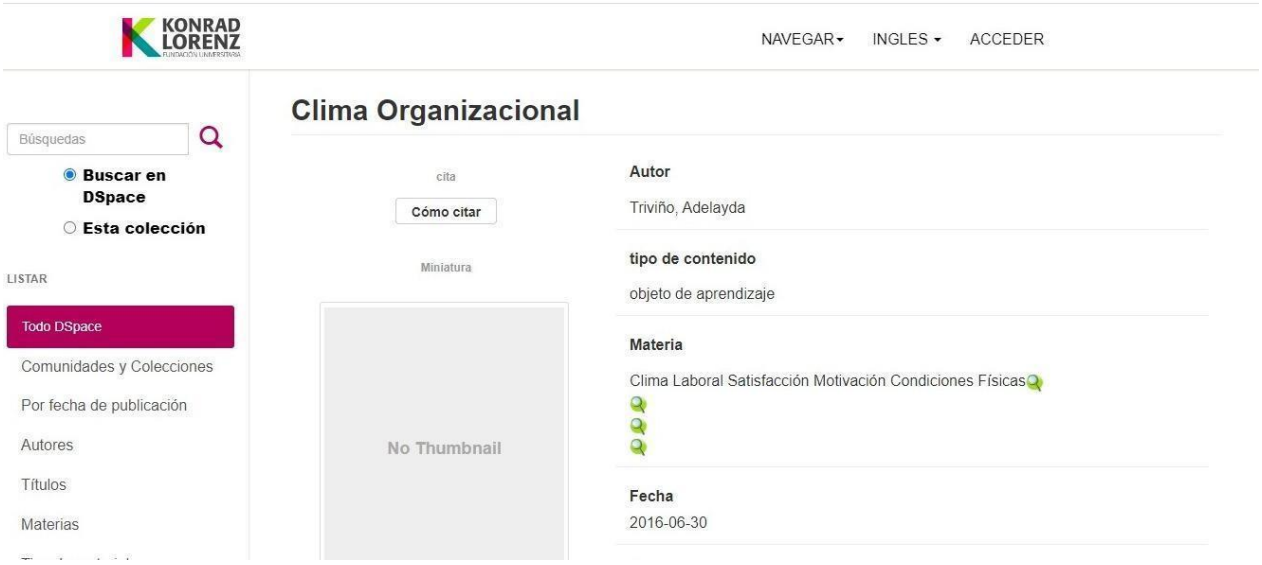
Algunas veces =3
Muy pocas veces =2
Nunca =1
Los ítems positivos son : 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40.
Un ejemplo de este tipo de ítems es:

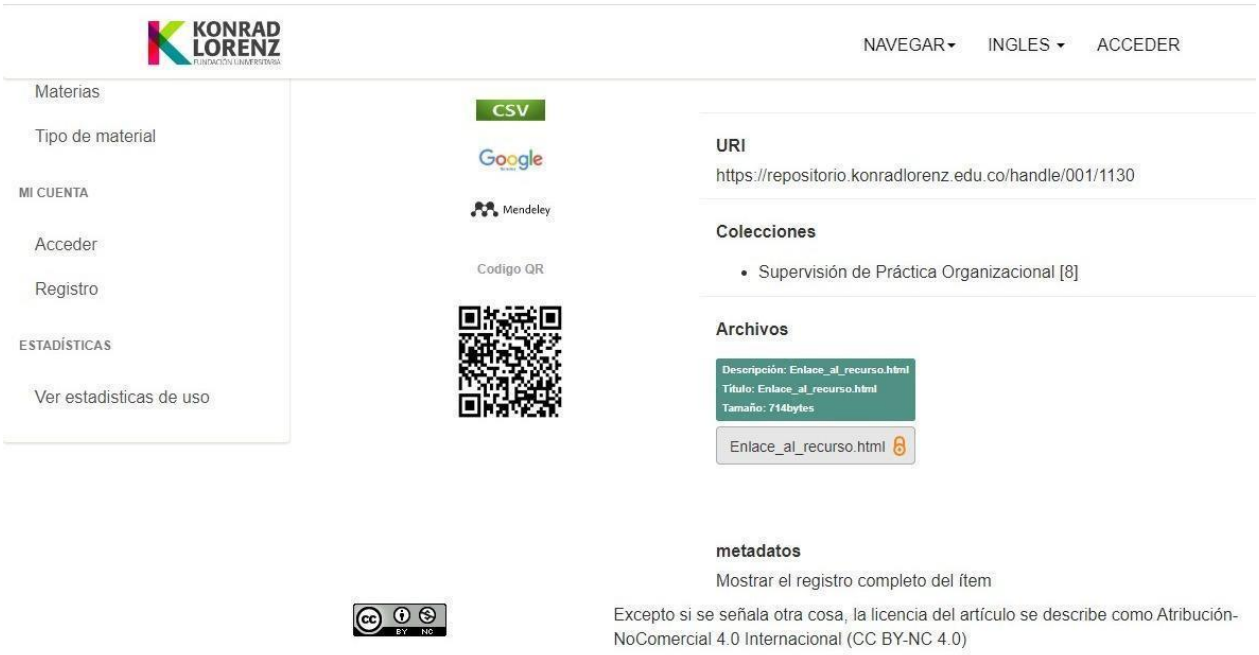
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

En este caso encontramos que la Escala de clima organizacional (EDCO), se encuentra de uso libre o como atribución no comercial 4.0 internacional (CC BY-NC 4.0)





Anexo D. Respuestas consentimiento informado

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
2	8/23/2023 7:26:19	Estoy de acuerdo	87944280	OSPINA MONTOYA CESAR RODOLFO	Masculino
3	8/23/2023 7:26:54	Estoy de acuerdo	14695878		Masculino
4	8/23/2023 7:27:27	Estoy de acuerdo	1085310406	HERNANDEZ ROMAN BRENDA MILENA	Femenino
5	8/23/2023 7:27:28	Estoy de acuerdo	1005206644	MORALES PAREJA ANDRES FELIPE	Masculino
6	8/23/2023 7:27:30	Estoy de acuerdo	1085304327	ROMERO MELO LISBETH MARCELA	Femenino
7	8/23/2023 7:27:55	Estoy de acuerdo	1004728400	ROSERO ALVAREZ EVERSON CAMILO	Masculino
8	8/23/2023 7:28:06	Estoy de acuerdo	1085288608	QUEVEDO MARTINEZ NESTOR ARMANDO	Masculino
9	8/23/2023 7:28:08	Estoy de acuerdo	29689093	SANCHEZ DICUE LUZ ADRIANA	Femenino
10	8/23/2023 7:28:14	Estoy de acuerdo	1085263509	BENAVIDES LOPEZ SILVIA JOHANA	Femenino
11	8/23/2023 7:28:28	Estoy de acuerdo	1006184819	GARZON ARENAS CAROLINA ANDREA	Femenino
12	8/23/2023 7:28:37	Estoy de acuerdo	41934059	CARDOSO GAVIRIA ZOILA ZORAIDA	Femenino
13	8/23/2023 7:28:38	Estoy de acuerdo	1010155292	VILLOTA RIVAS KAREN VANNESSA	Femenino
14	8/23/2023 7:28:39	Estoy de acuerdo	1061778896	ZUÑIGA BURBANO ASTRID KAROLINA	Femenino
15	8/23/2023 7:28:46	Estoy de acuerdo	1085269433	RIASCOS LYNDA LUCELLY	Femenino
16	8/23/2023 7:28:49	Estoy de acuerdo	9726324	RESTREPO MONTOYA JULIAN ANDRES	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
22	8/23/2023 7:29:00	Estoy de acuerdo	37084762	CARREÑO TOMBE ANA MILENA	Femenino
23	8/23/2023 7:29:09	Estoy de acuerdo	1061817685	URBANO OSSA CAROL DAYANA	Femenino
24	8/23/2023 7:29:10	Estoy de acuerdo	1085944588	NARANJO TONGUINO GERARDO SEBASTIAN	Masculino
25	8/23/2023 7:29:14	Estoy de acuerdo	6133203	DIOSA GIRALDO JOSE DARIO	Masculino
26	8/23/2023 7:29:15	Estoy de acuerdo	1085267203	ARTEAGA DELGADO ANGELA JOANNY	Femenino
27	8/23/2023 7:29:30	Estoy de acuerdo	1094947696	BARBOSA RINCON CAMILO	Masculino
28	8/23/2023 7:29:43	Estoy de acuerdo	27175114	BUCHELI ZAMBRANO YANNET DEL CARMEN	Femenino
29	8/23/2023 7:29:48	Estoy de acuerdo	1085253917	DE LA CRUZ PANTOJA ERWIN	Masculino
30	8/23/2023 7:29:53	Estoy de acuerdo	1097721278	FERNANDEZ MEDINA JORGE ELIECER	Masculino
32	8/23/2023 7:29:55	Estoy de acuerdo	98385372	LOPEZ TIMANA ELMER FABIAN	Masculino
33	8/23/2023 7:29:59	Estoy de acuerdo	1061804655	ACOSTA GOMEZ JOSE LUIS	Masculino
34	8/23/2023 7:30:02	Estoy de acuerdo	1086756384	CORAL JIMENEZ CARLOS JAIR	Masculino
35	8/23/2023 7:30:04	Estoy de acuerdo	1193562158	OREJUELA CUERO JEFFERSON	Masculino
36	8/23/2023 7:30:17	Estoy de acuerdo	1085303188	CAICEDO QUIÑONES JHON JAIRO	Masculino
37	8/23/2023 7:30:37	Estoy de acuerdo	1010074281	LOAIZA CAPERA LUIZ DARVI	Masculino
38	8/23/2023 7:30:37	Estoy de acuerdo	1003103066	ALBAN ACOSTA YIMI MIGUEL	Masculino

Respuestas de formulario 1

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
39	8/23/2023 7:30:38	Estoy de acuerdo	1085319574	SANTACRUZ SALAS PAULA ANDREA	Femenino
40	8/23/2023 7:30:41	Estoy de acuerdo	1085313109	ESPARZA CHACHINOY YENIFER GIRLENI	Femenino
42	8/23/2023 7:30:43	Estoy de acuerdo	1085306499	RODRIGUEZ GUZMAN NOEL ENRIQUE	Masculino
43	8/23/2023 7:30:48	Estoy de acuerdo	1130599506	SALAMANCA QUINAYAS EDINSON	Masculino
44	8/23/2023 7:30:49	Estoy de acuerdo	1094975538	ARISTIZABAL MARTINEZ LAURA VICTORIA	Femenino
45	8/23/2023 7:30:51	Estoy de acuerdo	1004005857	AMARILLO JARAMILLO NATALIE	Femenino
46	8/23/2023 7:30:52	Estoy de acuerdo	1085328220	CASTRO CHAZATAR EINAR KELLYN	Masculino
47	8/23/2023 7:30:53	Estoy de acuerdo	1002924274	MOSQUERA FERNANDEZ JHAN CARLOS	Masculino
48	8/23/2023 7:31:01	Estoy de acuerdo	1116785075	GOMEZ SANTOS JHON HARRISON	Masculino
49	8/23/2023 7:31:02	Estoy de acuerdo	1085344473	QUINTERO GELPUD NATALIA FERNANDA	Femenino
50	8/23/2023 7:31:05	Estoy de acuerdo	1123327817	GAVIRIA FLOREZ CINDY LORENA	Femenino
51	8/23/2023 7:31:15	Estoy de acuerdo	1006124991	RODRIGUEZ PEÑA ANDRES FELIPE	Masculino
52	8/23/2023 7:31:21	Estoy de acuerdo	1114899680	ROSERO ALVAREZ DIXON JAVIER	Masculino
53	8/23/2023 7:31:43	Estoy de acuerdo	1097405321	CASTILLO HERRERA LEIDY DAYANA	Femenino
54	8/23/2023 7:31:43	Estoy de acuerdo	1085898922	CUASQUER MALLAMA BRAYAN ALBEIRO	Masculino
55	8/23/2023 7:31:45	Estoy de acuerdo	1085941500	CABRERA BENITEZ LOTHAR ANDRES	Masculino
56	8/23/2023 7:31:49	Estoy de acuerdo	1094950080	BEJARANO CORREA HAROL'D BRYAN	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
60	8/23/2023 7:32:00	Estoy de acuerdo	1233191757	CUAICAL COLIMBA WENDY DANILA	Femenino
61	8/23/2023 7:32:06	Estoy de acuerdo	1193405356	ROJAS MENESES ROBERT ALEXANDER	Masculino
62	8/23/2023 7:32:07	Estoy de acuerdo	98397192	VALLEJO ZAMBRANO EVER HERNANDO	Masculino
63	8/23/2023 7:32:10	Estoy de acuerdo	1065840661	BALETA LATORRE LUIS SILVESTRE	Masculino
64	8/23/2023 7:32:11	Estoy de acuerdo	1120362047	LUNA RUEDA JUAN CARLOS	Masculino
65	8/23/2023 7:32:12	Estoy de acuerdo	1010084375	ALZATE SANCHEZ CARLOS MANUEL	Masculino
66	8/23/2023 7:32:13	Estoy de acuerdo	1047034471	BAQUERO CASTAÑO JUAN SEBASTIAN	Masculino
67	8/23/2023 7:32:15	Estoy de acuerdo	1097400839	TIMOTE BOLAÑOS MARIA YULIETH	Femenino
68	8/23/2023 7:32:17	Estoy de acuerdo	1098306701	RAYO GARCIA MANUEL ANTONIO	Masculino
69	8/23/2023 7:32:18	Estoy de acuerdo	1233188355	NARVAEZ TELLO CRISTIAN CAMILO	Masculino
70	8/23/2023 7:32:20	Estoy de acuerdo	59311849	MARTINEZ MARTINEZ SONIA VIVIANA	Femenino
71	8/23/2023 7:32:24	Estoy de acuerdo	9737946	MARULANDA HENAO JAIRO ALONSO	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
73	8/23/2023 7:32:41	Estoy de acuerdo	4377659	MUÑOZ TRUJILLO JHON WILSON	Masculino
74	8/23/2023 7:32:42	Estoy de acuerdo	1085316644	ERAZO HUERTAS JOHN ALEXANDER	Masculino
75	8/23/2023 7:32:45	Estoy de acuerdo	1085249500	BENAVIDES FLOREZ PATRICIA DEL CARMEN	Femenino
76	8/23/2023 7:32:47	Estoy de acuerdo	1002924050	FERNANDEZ GOMEZ FABER ARLEY	Femenino
77	8/23/2023 7:32:51	Estoy de acuerdo	1004532474	QUISTANCHALA GUERRERO MAICOL DAVID	Masculino
78	8/23/2023 7:32:58	Estoy de acuerdo	1094932896	TRUJILLO VELEZ JOSE LUIS	Masculino
79	8/23/2023 7:33:02	Estoy de acuerdo	1126904258	LEGARDA DIAZ DANNY DEIVY	Femenino
80	8/23/2023 7:33:06	Estoy de acuerdo	10291357	MOSQUERA QUINTERO GIOVANNY ALONSO	Masculino
81	8/23/2023 7:33:14	Estoy de acuerdo	1086756563	OSEJO RODRIGUEZ BRAYAN FERNANDO	Masculino
83	8/23/2023 7:33:20	Estoy de acuerdo	1061736912	QUINTERO FERRER EDITH MARCELA	Femenino
84	8/23/2023 7:33:20	Estoy de acuerdo	1094933971	ISAZA MONCADA WINDY LISETH	Femenino
85	8/23/2023 7:33:28	Estoy de acuerdo	1110526320	ROJAS HERNANDEZ PABLA ANDREA	Femenino
86	8/23/2023 7:33:38	Estoy de acuerdo	1110587931	CARTAGENA TORRES DANIA ROSSANA	Femenino
87	8/23/2023 7:33:46	Estoy de acuerdo	1058975374	SAMBONI MILLER ANDRES	Masculino
90	8/23/2023 7:33:52	Estoy de acuerdo	59312599	ARANGO RAMOS ALICIA DEL CARMEN	Femenino
91	8/23/2023 7:33:58	Estoy de acuerdo	37084746	YEPEZ SANCHEZ MYRIAM ROCIO	Femenino

Respuestas de formulario 1

1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	Nombre	Genero
92	8/23/2023 7:34:06	Estoy de acuerdo	76310587	ROJAS CERON FERNANDO ARLEY	Masculino
95	8/23/2023 7:34:16	Estoy de acuerdo	1094920086	MARQUEZ URUEÑA ALVARO	Masculino
96	8/23/2023 7:34:24	Estoy de acuerdo	76333463	CHATE MOSQUERA ANDRES JOSE	Masculino
97	8/23/2023 7:34:26	Estoy de acuerdo	1061766849	LASSO NUPAN CRISTIAN	Masculino
98	8/23/2023 7:34:30	Estoy de acuerdo	1109413410	RODRIGUEZ SILVA RODOLFO	Masculino
99	8/23/2023 7:34:31	Estoy de acuerdo	1010063797	ATEHORTUA VALENCIA LINA MARIA	Femenino
100	8/23/2023 7:34:35	Estoy de acuerdo	1094944474	VARGAS TRUJILLO DAHIAN ALEXANDER	Masculino
101	8/23/2023 7:34:42	Estoy de acuerdo	1.092.454.295	ARANA LANCHEROS LUIS SANTIAGO	Masculino
102	8/23/2023 7:34:43	Estoy de acuerdo	1096646965	SOTO CARDONA GILMAR ARTURO	Masculino
103	8/23/2023 7:34:47	Estoy de acuerdo	1085912725	ROSERO MELO IVAN DARIO	Masculino
104	8/23/2023 7:34:47	Estoy de acuerdo	1085304572	VALLEJOS RECALDE JEFERSON DAVID	Masculino
105	8/23/2023 7:34:52	Estoy de acuerdo	1085947875	FIGUEROA MUESES MARLON ANDRES	Masculino
107	8/23/2023 7:35:00	Estoy de acuerdo	87219872	NARVAEZ CASTRO JULIO CESAR	Masculino
108	8/23/2023 7:35:02	Estoy de acuerdo	1085939513	PORTILLA CEBALLOS OSCAR FIDENCIO	Masculino
109	8/23/2023 7:35:02	Estoy de acuerdo	1061766724	PIEDRAITA PAPAMIJA RAFAEL ANGEL	Masculino
110	8/23/2023 7:35:03	Estoy de acuerdo	1085316381	HERNANDEZ CAMPIÑO CARLOS ALFONSO	Masculino

Respuestas de formulario 1

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	Nombre	Genero
111	8/23/2023 7:35:12	Estoy de acuerdo	87062014	PINTA HENRY	Masculino
112	8/23/2023 7:35:16	Estoy de acuerdo	1004798891	GIRALDO CARDONA KELIN DAYANA	Femenino
113	8/23/2023 7:35:21	Estoy de acuerdo	1110562914	VACA LANCHEROS PAULA ANDREA	Femenino
114	8/23/2023 7:35:23	Estoy de acuerdo	1085900554	YELA BASTIDAS YONATTAN ANDRES	Masculino
115	8/23/2023 7:35:26	Estoy de acuerdo	1085280940	DE LA CRUZ TIMANA DIDIO ARIEL	Femenino
116	8/23/2023 7:35:30	Estoy de acuerdo	1110529376	TRUJILLO RICAURTE NILSEN NATALI	Femenino
117	8/23/2023 7:35:36	Estoy de acuerdo	13015833	RODRIGUEZ WILLIAN EDUARDO	Masculino
118	8/23/2023 7:35:42	Estoy de acuerdo	1106897008	SOLANO LOZANO ANDERSON MOISES	Masculino
119	8/23/2023 7:35:50	Estoy de acuerdo	1085304059	CHILAMA PAZ MARLYN MARCELA	Femenino
120	8/23/2023 7:35:54	Estoy de acuerdo	76303941	CHAGUENDO DIAZ CARLOS FRANCISCO	Masculino
121	8/23/2023 7:35:58	Estoy de acuerdo	1094889138	MARIN RODRIGUEZ LEYDI TATIANA	Femenino
122	8/23/2023 7:36:02	Estoy de acuerdo	1234639862	MEDINA ZAMBRANO DUVAN STEVEN	Masculino
123	8/23/2023 7:36:09	Estoy de acuerdo	4376709	SMITH LONDOÑO ALAM ALBERTO	Masculino
124	8/23/2023 7:36:13	Estoy de acuerdo	1033746412	PALACIOS CRUZ RAUL ALEXANDER	Masculino
125	8/23/2023 7:36:14	Estoy de acuerdo	87063773	BASTIDAS CEBALLOS RICARDO ADOLFO	Masculino
126	8/23/2023 7:36:15	Estoy de acuerdo	75086773	ARIAS VILLADA JUAN MANUEL	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Se encontraron 250 de 262 registros Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
125	8/23/2023 7:36:14	Estoy de acuerdo	87063773	BASTIDAS CEBALLOS RICARDO ADOLFO	Masculino
126	8/23/2023 7:36:15	Estoy de acuerdo	75086773	ARIAS VILLADA JUAN MANUEL	Masculino
127	8/23/2023 7:36:27	Estoy de acuerdo	1112495995	CAICEDO LUCUMI JUAN SEBASTIAN	Masculino
128	8/23/2023 7:36:30	Estoy de acuerdo	1085280371	NOGUERA PANTOJA JAIRO NELL	Masculino
129	8/23/2023 7:36:32	Estoy de acuerdo	59674713	MENDEZ QUIÑONES JANIER DEYANIRA	Femenino
130	8/23/2023 7:36:41	Estoy de acuerdo	1085908934	BENAVIDES ORTIZ JHON ALEXANDER	Masculino
131	8/23/2023 7:36:44	Estoy de acuerdo	30724161	BRAVO BUCHELI MAGALI	Femenino
132	8/23/2023 7:36:47	Estoy de acuerdo	98389845	JIMENEZ MARTINEZ ORLANDO MARTIN	Masculino
133	8/23/2023 7:36:53	Estoy de acuerdo	9739004	MAURICIO MEJIA VALENCIA	Masculino
134	8/23/2023 7:36:54	Estoy de acuerdo	9737764	JAIME ANDRES CARMONA NARVAEZ	Masculino
135	8/23/2023 7:36:58	Estoy de acuerdo	1063812533	JHONNYER SEBASTIAN MANZANO GARZON	Masculino
136	8/23/2023 7:37:17	Estoy de acuerdo	41937665	SANDRA HERNANDEZ	Femenino
137	8/23/2023 7:37:20	Estoy de acuerdo	21443050	BEATRIZ HELENA POSADA GUISAO	Femenino
138	8/23/2023 7:37:24	Estoy de acuerdo	1126710725	DANIEL ENRIQUE CHAMORRO ESPAÑA	Masculino
139	8/23/2023 7:37:30	Estoy de acuerdo	1085931484	TATIANA DEL ROCIO CABRERA CHUNATA	Femenino
140	8/23/2023 7:37:33	Estoy de acuerdo	1085903815	MONICA BIBIANA PEREZ	Femenino
141	8/23/2023 7:37:36	Estoy de acuerdo	1085922342	MAIRA ALEXANDRA CORAL POTOSI	Femenino

Respuestas de formulario 1

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
143	8/23/2023 7:37:57	Estoy de acuerdo	67041459	HERMINSE LIANI PRECIADO CABEZAS	Femenino
144	8/23/2023 7:38:16	Estoy de acuerdo	1085932336	JUAN DAVID TARAMUEL MAFLA	Masculino
145	8/23/2023 7:38:17	Estoy de acuerdo	1085323567	STEVEN RICARDO BRAVO PANTOJA	Masculino
146	8/23/2023 7:38:30	Estoy de acuerdo	1062335931	JUAN CARLOS RAMIREZ VIAFARA	Masculino
147	8/23/2023 7:38:35	Estoy de acuerdo	12975446	JOSE FERNANDO CARRERA REVELO	Masculino
148	8/23/2023 7:38:38	Estoy de acuerdo	1085336858	VICTORIA EUGENIA PEJEDINO PEJEDINO	Femenino
149	8/23/2023 7:38:39	Estoy de acuerdo	1110521850	LUISA MARCELA DIAZ OVIEDO	Femenino
150	8/23/2023 7:38:41	Estoy de acuerdo	1085301058	LUIS LEOPOLDO PAZ ORDOÑEZ	Masculino
151	8/23/2023 7:38:45	Estoy de acuerdo	9725656	OSCAR MAURICIO PARDO MEJIA	Masculino
152	8/23/2023 7:38:53	Estoy de acuerdo	1192906617	JAIRO JOBANY PAZ GAON	Masculino
153	8/23/2023 7:38:59	Estoy de acuerdo	1005711453	JULIAN DAVID FERIA MENDIETA	Masculino
154	8/23/2023 7:39:00	Estoy de acuerdo	1234640027	JHON SEBASTIAN ALVAREZ BERMUDEZ	Masculino
155	8/23/2023 7:39:00	Estoy de acuerdo	1004233827	KAREN YULIANA ISANDARA IMBAJOA	Femenino
156	8/23/2023 7:39:05	Estoy de acuerdo	25286131	MARTHA ISABEL VASQUEZ GOMEZ	Femenino
157	8/23/2023 7:39:06	Estoy de acuerdo	1002972078	OLIVER EDUARDO BALCAZAR CASTILLO	Masculino
158	8/23/2023 7:39:10	Estoy de acuerdo	1004548047	WILMER ESTEBAN PAZTUSANO BURBANO	Masculino
159	8/23/2023 7:39:21	Estoy de acuerdo	1086106296	LUIS DANIEL CASTELLANO	Masculino
160	8/23/2023 7:39:21	Estoy de acuerdo	1061787921	YENNY ALEJANDRA CHAGUENDO LEON	Femenino
161	8/23/2023 7:39:38	Estoy de acuerdo	1110595839	JAMES FABIAN ROLDAN PAEZ	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
164	8/23/2023 7:39:52	Estoy de acuerdo	1085916836	JUAN CARLOS VALLEJO BENAVIDES	Masculino
165	8/23/2023 7:39:56	Estoy de acuerdo	1061805831	MAURICIO ORDOÑEZ MUÑOZ	Masculino
166	8/23/2023 7:39:58	Estoy de acuerdo	1061808190	JHON MARIO SERNA FERNANDEZ	Masculino
167	8/23/2023 7:40:06	Estoy de acuerdo	1003103082	ALEX JOVANNI BARCO TOSE	Masculino
168	8/23/2023 7:40:14	Estoy de acuerdo	1085933793	DARIO ALONSO ERAZO LOPEZ	Masculino
169	8/23/2023 7:40:24	Estoy de acuerdo	36950655	NANCY JANNETH GUERRERO NIEVA	femenino
170	8/23/2023 7:40:24	Estoy de acuerdo	1085930616	EDWIN ADOLFO OLIVA ENRIQUEZ	Masculino
171	8/23/2023 7:40:25	Estoy de acuerdo	1110581753	ANDRES ALBERTO MENESES DIAZ	Masculino
172	8/23/2023 7:40:31	Estoy de acuerdo	1110581417	HENRY ALEXANDER RIPPE RAMIREZ	Masculino
173	8/23/2023 7:40:42	Estoy de acuerdo	1094878397	MARCO ANTONIO PEREZ ANDRADE	Masculino
174	8/23/2023 7:40:55	Estoy de acuerdo	1108934376	YULIANA BENITEZ GUZMAN	Femenino
175	8/23/2023 7:40:56	Estoy de acuerdo	1085933340	MILTON MARINO CEBALLOS PALMA	Masculino
176	8/23/2023 7:40:58	Estoy de acuerdo	6169620	HERNANDO VIVEROS	Masculino
177	8/23/2023 7:41:10	Estoy de acuerdo	1192767956	KATHERINE LUCERO LARA MALLAMA	Femenino
178	8/23/2023 7:41:28	Estoy de acuerdo	38364922	NURY MARCELA DEVIA GARCIA	Femenino
179	8/23/2023 7:41:57	Estoy de acuerdo	1024515464	DEYBY FABIAN MOSQUERA LEAL	Femenino
180	8/23/2023 7:42:12	Estoy de acuerdo	1308913	ANTONIO MARIA ORTIZ DIAZ	Masculino
181	8/23/2023 7:42:15	Estoy de acuerdo	1123328400	SILVIO STIBENSON SALDAÑA PINTO	Masculino
182	8/23/2023 7:42:34	Estoy de acuerdo	80774772	ANDRES JULIAN AGURRE AGUDELO	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
182	8/23/2023 7:42:34	Estoy de acuerdo	80774772	ANDRES JULIAN AGURRE AGUDELO	Masculino
183	8/23/2023 7:42:42	Estoy de acuerdo	1086299386	DARIO SEBASTIAN NASAMUES CHAVES	Masculino
184	8/23/2023 7:42:57	Estoy de acuerdo	1002876270	KEBIN JESUS RUIZ MENESES	Masculino
185	8/23/2023 7:43:00	Estoy de acuerdo	1143341317	FERNEY ALBERTO PEREZ MORALES	Masculino
186	8/23/2023 7:43:00	Estoy de acuerdo	18496383	RICARDO CADAVID PATIÑO	Masculino
187	8/23/2023 7:43:28	Estoy de acuerdo	1088354071	JUAN DAVID ARANGO BAÑOL	Masculino
188	8/23/2023 7:43:42	Estoy de acuerdo	1097391002	LINA MARIA MENESES TANGARIFE	Femenino
190	8/23/2023 7:43:49	Estoy de acuerdo	1094903875	ANGELA NAYIVER VALENCIA ACOSTA	Femenino
191	8/23/2023 7:43:58	Estoy de acuerdo	1433918	SIXTO QUIÑONEZ HOYOS	Masculino
192	8/23/2023 7:45:19	Estoy de acuerdo	1061773500	ENGIE TATIANA AGUDELO SEGURA	Femenino
193	8/23/2023 7:45:20	Estoy de acuerdo	1113624761	MOUSE BLUEDRY SARRIA VELASCO	Femenino
194	8/23/2023 7:45:41	Estoy de acuerdo	18470008	ANCIZAR HINCAPIE VELEZ	Masculino
195	8/23/2023 7:45:54	Estoy de acuerdo	1085939568	EDISON ALEXANDER CHUNATA TUTALCHAC	Masculino
196	8/23/2023 7:46:08	Estoy de acuerdo	1085300531	JOHNNY BRIAN ROSERO VALLEJO	Masculino
197	8/23/2023 7:46:10	Estoy de acuerdo	1004233557	LISETH DAYANA GUERRERO JOSSA	Femenino
198	8/23/2023 7:46:21	Estoy de acuerdo	1113640037	ALEXIS FERNANDO LOPEZ OSORIO	Masculino

Respuestas de formulario 1

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
199	8/23/2023 7:47:04	Estoy de acuerdo	1063290566	YESID OSPINA MURILLO	Masculino
200	8/23/2023 7:47:53	Estoy de acuerdo	1061807819	MIYER ASMED PEREZ QUISOBONI	Masculino
201	8/23/2023 7:47:56	Estoy de acuerdo	1061813757	YEFERSON ALDAIR MUÑOZ OBANDO	Masculino
202	8/23/2023 7:48:39	Estoy de acuerdo	1110601460	DANIEL ANTONIO MEDINA AGUDELO	Masculino
203	8/23/2023 7:49:40	Estoy de acuerdo	12749030	RICARDO ARTURO BOTINA ACHICANOY	Masculino
204	8/23/2023 7:50:50	Estoy de acuerdo	87070513	SEGUNDO RANGEL MIRAMAG LOPEZ	Masculino
205	8/23/2023 7:54:05	Estoy de acuerdo	1094924766	JOHN ALEXANDER AGUDELO ARBELOA	Masculino
206	8/23/2023 7:55:06	Estoy de acuerdo	59310311	MARLY DIANA GUAPUCAL CHAMORRO	Femenino
207	8/23/2023 7:55:45	Estoy de acuerdo	1086895192	MARCO EFREN MORA ERAZO	Masculino
208	8/23/2023 7:58:50	Estoy de acuerdo	1007555942	JESON ARLEY ROJAS GIRALDO	Masculino
209	8/23/2023 7:59:19	Estoy de acuerdo	1010201657	MIGUEL ANGEL AGUILAR MONTOYA	Masculino
210	8/23/2023 7:59:40	Estoy de acuerdo	5863316	MILTON GUTIERREZ CASTAÑO	Masculino
211	8/23/2023 8:01:01	Estoy de acuerdo	1085303878	KEVIN STEVEN YELA MAYA	Masculino
212	8/23/2023 8:01:17	Estoy de acuerdo	1143924502	ANTONY JHONNY MURILLO BENITEZ	Masculino
213	8/23/2023 8:08:52	Estoy de acuerdo	1087426772	ANDRES FELIPE MAYA BASTIDAS	Masculino
214	8/23/2023 8:17:51	Estoy de acuerdo	1110525706	JENNY ALEJANDRA RESTREPO CAICEDO	Femenino
215	8/23/2023 8:18:56	Estoy de acuerdo	41961353	VIVIANA ANDREA PEREZ CARDOZO	Masculino
216	8/23/2023 8:27:24	Estoy de acuerdo	1085914617	MARCELA KATHERINE NOGUERA MENESES	Femenino

Respuestas de formulario 1

1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
217	8/23/2023 8:27:44	Estoy de acuerdo	1004916048	ANDRES MAURICIO MONCADA HENAO	Masculino
218	8/23/2023 8:27:53	Estoy de acuerdo	1000320110	MARIA ISABEL GONZALES HURTADO	Femenino
219	8/23/2023 8:38:42	Estoy de acuerdo	1073321603	DONALDO ZAMBRANO MENDEZ	Masculino
220	8/23/2023 8:43:19	Estoy de acuerdo	1109265952	ISIDRO REYES ROBLEDO	Masculino
221	8/23/2023 8:54:35	Estoy de acuerdo	41955079	LINA MARCELA CARDOZO GAVIRIA	Femenino
222	8/23/2023 8:59:16	Estoy de acuerdo	1061541559	LUIS EDUARDO HURTADO TUNUBLA	Masculino
223	8/23/2023 9:02:19	Estoy de acuerdo	1233190207	YEISON DUVAN ROSERO DELGADO	Masculino
225	8/23/2023 9:14:08	Estoy de acuerdo	1061723485	DIANA MARCELA MUÑOZ ULCHUR	Femenino
226	8/23/2023 9:28:07	Estoy de acuerdo	1060874619	VIANNEY BOLAÑOS IDROBO	Femenino
227	8/23/2023 9:31:03	Estoy de acuerdo	1085316144	MIGUEL ANGEL PORTILLA GUERTAS	Masculino
228	8/23/2023 9:45:09	Estoy de acuerdo	1087960414	MARY CONCEPCION GOMEZ GOMEZ	Femenino
229	8/23/2023 9:50:48	Estoy de acuerdo	27160940	NANNY DEL ROSARIO JIMENEZ LARA	Femenino
230	8/23/2023 9:53:23	Estoy de acuerdo	12746777	HOVER GUILLERMO MONTENEGRO ORTIZ	Masculino
231	8/23/2023 9:55:08	Estoy de acuerdo	12748865	JESUS ORLANDO RODRIGUEZ LASSO	Masculino
232	8/23/2023 9:57:57	Estoy de acuerdo	1085331918	BRYAN ESTEBAN FUERTES ROMERO	Masculino
233	8/23/2023 10:22:19	Estoy de acuerdo	1065830069	EDUAR MIGUEL BAQUERO VARGAS	Masculino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
234	8/23/2023 10:25:53	Estoy de acuerdo	1233192335	BRYAN DANIEL MORAN BRAVO	Masculino
235	8/23/2023 10:26:03	Estoy de acuerdo	1061819183	LUIS GUILLERMO COTAZO MANQUILLO	Masculino
236	8/23/2023 10:55:45	Estoy de acuerdo	1085347806	JUAN SEBASTIAN MUÑOZ BENAVIDES	Masculino
237	8/23/2023 10:58:43	Estoy de acuerdo	1085297080	ADRIAN ARTURO ORTIZ TUPAZ	Masculino
238	8/23/2023 11:02:08	Estoy de acuerdo	1085270931	SONIA TATIANA LONDOÑO BURBANO	Masculino
239	8/23/2023 11:02:22	Estoy de acuerdo	59832765	LILIANA DEL ROSARIO BEANIVES FLOREZ	Femenino
240	8/23/2023 11:04:56	Estoy de acuerdo	1085690226	YEIMY MARIA MUÑOZ GALINDEZ	Femenino
241	8/23/2023 11:05:29	Estoy de acuerdo	59834854	YENY ELIZABETH CAICEDO JARAMILLO	Femenino
242	8/23/2023 11:06:21	Estoy de acuerdo	27090296	LORENA BERENICE ERASO NARVAEZ	Femenino
243	8/23/2023 11:09:21	Estoy de acuerdo	1085308176	EVELYN YOMAIRA BENAVIDES ACOSTA	Femenino
244	8/23/2023 11:12:32	Estoy de acuerdo	1085334334	CAMILA ROSERO DELGADO	Femenino
245	8/23/2023 11:16:04	Estoy de acuerdo	1085935542	JHONNY ANSELMO GELPUD MORENO	Masculino
246	8/23/2023 11:17:40	Estoy de acuerdo	1085282749	ESTEFANNY ELIZABETH BOTINA INAMPUES	Femenino

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: todo correcto 100%

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	Este documento le permitirá comprender las características de la investigaci	Numero de Cedula	*Nombre*	Genero
250	8/23/2023 11:38:07	Estoy de acuerdo	98388280	JUAN CARLOS JOJOA GUANCHA	Masculino
251	8/23/2023 11:51:47	Estoy de acuerdo	59314662	AURA JENNY PAZ CERON	Femenino
252	8/23/2023 11:59:10	Estoy de acuerdo	1085312963	DANIELA ISABEL BOTINA INAMPUEZ	Femenino
253	8/23/2023 12:15:16	Estoy de acuerdo	1.085.341.301	ANGIE LORENA PUPIALES SALAS	Femenino
254	8/23/2023 12:55:57	Estoy de acuerdo	27177808	MARIA CLAUDIA TAPIE ALPALA	Femenino
255	8/23/2023 13:56:34	Estoy de acuerdo	1004535553	DAYANA LIZET GUSTIN RAMOS	Femenino
256	8/23/2023 14:24:23	Estoy de acuerdo	37087715	JENNY PATRICIA SANTACRUZ MUÑOZ	Femenino
257	8/23/2023 17:40:10	Estoy de acuerdo	98386346	LUIS ELI PUPIALES GUACALES	Masculino
258	8/23/2023 18:24:22	Estoy de acuerdo	1110579903	ALYSON JULIETH RAMIREZ VARON	Femenino
259	8/24/2023 8:12:38	Estoy de acuerdo	1006511049	ALLISON STEFANIA CARDOZO HERNANDEZ	Femenino
260	8/24/2023 9:10:15	Estoy de acuerdo	1004623559	LIZETH DANILA MENESES ROJAS	Femenino
261	8/30/2023 9:13:48	Estoy de acuerdo	1094962093	MAYRA ALEJANDRA TRUJILLO CUBILLOS	Femenino
262	8/30/2023 10:45:10	Estoy de acuerdo	89003390	JUAN CARLOS AGUDELO NEIRA	Masculino
263	8/30/2023 12:53:06	Estoy de acuerdo	1094952900	KEWIN ADRIAN COLLAZOS ARIAS	Masculino

Anexo E. Correlaciones de Spearman

Rho de Spearman		**Relaciones interpersonales**	**Estilos de dirección**	**Sentido de pertenencia**	**Retribución**	**Disponibilidad de recursos**	**Estabilidad**	**Claridad y coherencia en la dirección**	**Valores colectivos**	**Total clima organizacional**
Hostigamiento sexual	ρ	-0,071	0,060	0,009	-0,005	0,024	0,003	0,039	0,081	0,026
	Sig. (bilateral)	0,353	0,431	0,902	0,953	0,752	0,965	0,608	0,290	0,734
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Violencia verbal	ρ	-0,035	-0,023	-0,085	-0,039	-0,004	-0,057	-0,015	0,044	-0,038
	Sig. (bilateral)	0,652	0,760	0,266	0,607	0,961	0,456	0,846	0,565	0,618
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Violencia física	ρ	-0,082	-0,013	-0,138	-0,068	-0,076	-0,064	-0,072	-0,037	-0,096
	Sig. (bilateral)	0,284	0,865	0,072	0,372	0,320	0,405	0,348	0,629	0,208
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Amenazas	ρ	-0,071	-0,145	-0,134	-0,126	-0,094	-0,116	0,017	-0,019	-0,096
	Sig. (bilateral)	0,353	0,058	0,080	0,099	0,221	0,130	0,822	0,808	0,210
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172

Aislamiento	ρ	0,074	0,005	0,048	-0,070	0,050	0,031	0,049	0,007	0,055
	Sig. (bilateral)	0,336	0,947	0,534	0,364	0,519	0,684	0,522	0,924	0,478
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Comunicación Deteriora	ρ	0,002	0,067	-0,036	0,014	0,021	0,008	0,027	0,132	0,043
	Sig. (bilateral)	0,984	0,380	0,643	0,853	0,781	0,922	0,728	0,083	0,575
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Generación de culpa	ρ	-0,001	0,014	-0,033	-0,052	0,011	0,094	0,015	0,048	0,031
	Sig. (bilateral)	0,993	0,859	0,666	0,499	0,885	0,220	0,843	0,530	0,691
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Maltrato y humillación	ρ	-0,102	-0,056	-0,135	-0,136	-0,056	-0,056	-0,045	0,021	-0,086
	Sig. (bilateral)	0,184	0,468	0,076	0,076	0,466	0,466	0,559	0,786	0,264
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Sabotaje y situaciones deshonestas	ρ	0,087	0,022	0,000	-0,098	0,091	0,023	0,047	0,031	0,038
	Sig. (bilateral)	0,258	0,775	0,999	0,202	0,237	0,768	0,540	0,687	0,618
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Abuso de poder	ρ	0,007	0,006	-0,031	0,072	0,015	0,044	0,074	0,138	0,046
	Sig. (bilateral)	0,926	0,937	0,688	0,351	0,843	0,566	0,332	0,072	0,545

	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Castigo	ρ	-0,036	0,000	-0,027	0,026	0,000	-0,018	0,028	0,011	-0,002
	Sig. (bilateral)	0,641	0,998	0,723	0,731	0,996	0,815	0,714	0,884	0,979
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Discriminación	ρ	-,161*	-0,040	-0,111	-0,136	-0,038	-0,051	-0,069	-0,013	-0,092
	Sig. (bilateral)	0,035	0,601	0,147	0,076	0,621	0,507	0,366	0,869	0,229
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Sobrecarga de trabajo	ρ	-0,007	-0,030	-0,078	-0,108	-0,065	-0,035	-0,031	0,017	-0,042
	Sig. (bilateral)	0,928	0,699	0,312	0,160	0,399	0,648	0,689	0,821	0,582
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Desacreditación personal	ρ	-0,119	-0,018	-0,085	-0,063	-0,047	-0,035	-0,062	-0,094	-0,075
	Sig. (bilateral)	0,120	0,813	0,269	0,412	0,536	0,647	0,418	0,219	0,331
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Exceso de supervisión y control	ρ	-0,022	0,023	-0,036	-0,060	-0,016	0,059	0,087	0,023	0,005
	Sig. (bilateral)	0,772	0,762	0,643	0,435	0,839	0,440	0,257	0,760	0,944
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	ρ	-0,026	0,083	0,004	0,018	0,034	-0,007	0,020	0,010	0,030

Clima laboral Hostil	Sig. (bilateral)	0,734	0,278	0,955	0,812	0,654	0,928	0,797	0,898	0,695
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Hostigamiento y destructividad	ρ	-0,053	-0,028	-0,081	-0,113	-0,017	-0,053	0,015	-0,022	-0,058
	Sig. (bilateral)	0,493	0,712	0,290	0,138	0,827	0,493	0,845	0,773	0,451
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Aislamiento emocional	ρ	0,031	0,024	-0,044	-0,040	0,089	0,074	0,020	0,127	0,051
	Sig. (bilateral)	0,685	0,756	0,567	0,598	0,243	0,335	0,792	0,097	0,505
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Dominación y desprecio	ρ	-0,056	-0,101	-0,078	-0,070	-0,020	-0,022	0,079	0,079	-0,049
	Sig. (bilateral)	0,465	0,185	0,309	0,361	0,791	0,778	0,301	0,304	0,525
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Hostilidad encubierta	ρ	-0,068	-0,069	-0,050	-0,120	-0,046	-0,023	0,004	0,028	-0,071
	Sig. (bilateral)	0,373	0,370	0,513	0,117	0,550	0,762	0,959	0,711	0,354
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Total	ρ	-0,009	-0,007	-0,052	-0,050	0,000	0,008	0,005	0,023	-0,009
	Sig. (bilateral)	0,910	0,925	0,500	0,516	0,997	0,916	0,946	0,761	0,905
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172

Anexo F. Resultados del Clima Organizacional Global según el Sexo

Debido a que los siguientes resultados distribuidos a nivel de sexo y área de trabajo en función del clima organizacional global no permiten responder al objetivo general, lo cierto es que posiblemente puedan nutrir la descripción de la dinámica de estas variables dentro de la empresa BATERICARS.

Sexo	**Clima Organizacional Global**			**Total**	**Media ($\bar{X}$)**	**Desviación Estándar**
	Bajo	**Medio**	**Alto**			
Hombre	0 (0,00%)	11(10,09%)	98 (89,91%)	109 (100,00%)	168,6	17,2
Mujer	0 (0,00%)	6 (9,52%)	57 (90,48%)	63 (100,00%)	170,6	16,3
Total	0 (0,00%)	17 (9,88%)	155 (90,12%)	172 (100.00%)		

La anterior tabla, permite observar los niveles de clima organizacional global distribuidos a nivel de frecuencias, porcentajes y media para cada sexo según la Escala de Clima Organizacional (EDCO). En este sentido, la mayoría de porcentajes correspondieron al nivel alto (90,12%) distribuidos entre hombres (89,91%) y mujeres (90,48%). Por otro lado, se destaca que ningún colaborador se ubicó en niveles bajos de clima organizacional a nivel general y menos de un 10% clasificaron con niveles medios de clima.

En términos de la media, se pudo determinar que los niveles de clima fueron similares para ambos sexos, precisamente porque las puntuaciones promedio se ubicaron dentro del nivel de clima organizacional alto ($\bar{X}$=168,6 vs $\bar{X}$=170,6), según los valores propuestos por Acero et al. (2006). Lo que quiere decir que los niveles de clima para esta variable en el contexto de BATERICARS, son compartidos entre los colaboradores independientemente del sexo.

Por otra parte, a continuación, se indican los hallazgos relacionados con el área de trabajo y el clima organizacional global.

Área donde trabaja	**Clima organizacional Global**			**Total**	**Media ($\bar{X}$)**	**SD***
	Bajo	**Medio**	**Alto**			
Pasto - Julián Bucheli	0 (0,00%)	1 (0,58%)	7 (4,07%)	8 (4,65%)	160,875	18,57
Pasto éxito	0 (0,00%)	2 (1,16%)	12 (6,98%)	14 (8,14%)	168,64	17,68
Armenia esquina	0 (0,00%)	2 (1,16%)	13 (7,56%)	15 (8,72%)	164,8	18,57
Pasto ADM	0 (0,00%)	0 (0,00%)	14 (8,14%)	14 (8,14%)	177,28	8,79
Pasto Champagnat	0 (0,00%)	4 (2,33%)	16 (9,30%)	20 (11,63%)	164,2	17,48
Armenia las Palmas	0 (0,00%)	3 (1,74%)	17 (9,88%)	20 (11,63%)	172,55	20,19
Ipiales	0 (0,00%)	0 (0,00%)	18 (10,47%)	18 (10,47%)	177,61	10,82
Popayán	0 (0,00%)	2 (1,16%)	18 (10,47%)	20 (11,63%)	166,35	15,52
Ibagué	0 (0,00%)	0 (0,00%)	20 (11,63%)	20 (11,63%)	170,75	14
Cali	0 (0,00%)	3 (1,74%)	20 (11,63%)	23 (13,37%)	167,69	20,82
Total	**0 (0,00%)**	**17 (9,88%)**	**155 (90,12%)**	**172 (100,00%)**		

Nota: * SD= Desviación Estándar

La tabla anterior, indica la proporción de participantes de las 10 sedes que corresponden a la empresa BATERICARS y los niveles de clima organizacional según la EDCO. En correspondencia con lo anterior, se destaca la existencia de un nivel de clima organizacional adecuado en los colaboradores de la empresa BATERICARS, debido a que los valores de la media se ubicaron niveles altos oscilando entre $\bar{X}$= 160,87 (Pasto - Julián Bucheli) hasta $\bar{X}$= 177,61 (Ipiales) según los baremos establecidos por Acero et al. (2006).

En este sentido, al revisar los porcentajes en función de cada nivel de clima organizacional global, se pudo destacar que, la totalidad de las sedes evaluadas se clasificaron con niveles de clima altos de clima organizacional (90,12%) y ninguna exhibió niveles bajos de clima. Lo que quiere decir que las características del ambiente de trabajo para este contexto, son relativamente permanentes en el tiempo y son elementos que diferencian a una empresa de otras (Guízar, 2013).

Al respecto, la sede de Ipiales exhibió la media más alta, con un promedio de ($\bar{X}$= 177,61) y una desviación estándar de (SD=10,82), sugiriendo consistencia y coherencia en las respuestas, e indicando que los niveles de clima organizacional fueron calificados como altos. Lo anterior quiere decir que, existió una tendencia por los colaboradores de esta misma sede por compartir

percepciones similares sobre los atributos o características particulares de la empresa BATERICARS.

Dimensiones	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	
Relaciones interpersonales	52,91%	32,56%	13,37%	1,16%	0,00%	0	172
Estilos de dirección	38,95%	37,21%	17,44%	4,65%	1,74%	0	172
Sentido de pertenencia	47,67%	34,30%	12,21%	4,65%	1,16%	0	172
Retribución	70,93%	19,77%	9,30%	0,00%	0,00%	0	172
Disponibilidad de recursos	65,70%	20,35%	10,47%	2,33%	1,16%	0	172
Estabilidad	62,21%	23,26%	11,05%	2,91%	0,58%	0	172
Claridad y coherencia en la dirección	37,79%	35,47%	23,26%	3,49%	0,00%	0	172
Valores colectivos	17,44%	43,02%	33,72%	5,23%	0,58%	0	172

Nota: 6= Muy satisfactorio; 5= Satisfactorio; 4= Moderadamente satisfactorio; 3= Moderadamente insatisfactorio; 2 = Insatisfactorio y 1 =Muy insatisfactorio Total

Anexo G. Manifestaciones de violencia en el trabajo, según el género y la Sede de trabajo

Cabe mencionar que, debido a la escasa proporción de manifestaciones de violencia según los resultados obtenidos en la EVT, a continuación, se describen y analizan los valores globales de violencia, en función del género y el área de trabajo.

Evaluación de Violencia en el Trabajo total	**Sexo**		**Total**
	Hombre	**Mujer**	
	F %	**F %**	**F %**
No hay violencia (10)	79 (72,48%)	47 (74,60%)	126 (73,26%)
Violencia mínima (20)	1 (0,92%)	1 (0,92%)	2 (1,16%)
Muy poca violencia (30)	5 (4,59%)	1 (1,59%)	6 (3,49%)
Indicios de violencia (40)	3 (2,75%)	0 (0,00%)	3 (1,74%)
Hay violencia (50)	6 (5,50%)	5 (7,94%)	11 (6,40%)
Exceso de violencia (60)	2 (1,83%)	3 (4,76%)	5 (2,91%)
Mucha violencia (70)	3 (2,75%)	2 (3,17%)	5 (2,91%)
Violencia extrema (80)	2 (1,83%)	1 (1,59%)	3 (1,74%)
Violencia peligrosa (90)	7 (6,42%)	2 (3,17%)	9 (5,23%)
Violencia muy peligrosa (100)	1 (0,92%)	1 (1,59%)	2 (1,16%)
Total	109 (100,00%)	63 (100,00%)	172 (100,00%)

La Tabla 14 presenta un análisis detallado de las manifestaciones de violencia en el trabajo, desglosadas por género. Los datos muestran la distribución de los casos de violencia en varias categorías, desde "No hay violencia" hasta "Violencia muy peligrosa", para hombres y mujeres, así como el total general.

En este sentido, al observar la tabla, se puede notar que la mayoría de los casos totales de violencia en el trabajo se correspondieron al percentil 10 (ausencia de violencia), pues el 72,48%

de los casos totales de no violencia en el trabajo corresponden a hombres, mientras que el 74,60% corresponden a mujeres.

En resumen, la Tabla 13 proporciona una visión detallada de las manifestaciones de violencia en el trabajo según el género. Estos datos son fundamentales para comprender la naturaleza y el alcance de la violencia en el lugar de trabajo y pueden utilizarse para desarrollar estrategias efectivas de prevención e intervención.

Áreas*	**Violencia en el Trabajo Global**										**Total**
	10	**20**	**30**	**40**	**50**	**60**	**70**	**80**	**90**	**100**	
Pasto A.	7,56%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,58%	0,00%	0,00%	14
Ibagué	8,14%	0,58%	0,00%	0,58%	1,74%	0,00%	0,6%	0,00%	0,00%	0,00%	20
Pasto J. B	4,65%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,00%	0,00%	0,00%	8
Ipiales	7,56%	0,00%	0,58%	0,00%	0,58%	0,58%	0,0%	0,00%	0,58%	0,58%	18
Pasto É	5,23%	0,00%	0,58%	0,00%	0,00%	0,58%	0,0%	0,00%	1,74%	0,00%	14
Pasto Ch.	6,40%	0,00%	1,16%	0,58%	1,16%	0,58%	0,6%	0,00%	1,16%	0,00%	20
Armenia E.C	4,07%	0,00%	0,58%	0,00%	0,58%	0,00%	1,2%	0,58%	1,16%	0,58%	15
Popayán	8,72%	0,00%	0,00%	0,00%	1,74%	0,58%	0,0%	0,58%	0,00%	0,00%	20
Armenia L. P	8,72%	0,58%	0,00%	0,58%	0,58%	0,58%	0,6%	0,00%	0,00%	0,00%	20
Cali	12,21%	0,00%	0,58%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,00%	0,58%	0,00%	23
Total	73,26%	1,16%	3,49%	1,74%	6,40%	2,91%	2,9%	1,74%	5,23%	1,16%	172

Nota: Áreas* = Pasto A (Pasto sede Administrativa); Ibagué; Pasto J. B (Pasto Julián Bucheli); Ipiales; Pasto É (Pasto Éxito); Pasto Ch (Pasto Champagnat); Armenia E.C (Armenia esquina Cafetera); Popayán; Armenia L.P (Armenia las Palmas) y Cali

Al analizar los datos de la tabla 15, se identifica que las sedes con las manifestaciones más significativas de violencia son Ibagué, Pasto Champagnat y Popayán, como se observa en el percentil 50, donde se registra el mayor porcentaje de casos de violencia generalizada (o de manera generalizada). Se evidencia en Ibagué, el 8.14% de los colaboradores experimentaron violencia

mínima, mientras que el 1.74% reportó situaciones de violencia en la categoría de "Hay violencia". Similarmente, en Pasto Champagnat y Popayán, se observan porcentajes considerables de violencia en diversos niveles.

Por otro lado, otras sedes como Pasto sede Administrativa, Ipiales, Pasto Éxito, Armenia esquina Cafetera, Armenia las Palmas y Cali también muestran casos de violencia, aunque en menor medida en comparación con las mencionadas anteriormente.

Al examinar los datos de la tabla, se observa que algunas sedes, como Pasto Julián Bucheli, Pasto Éxito, y Armenia Las Palmas, no presentan casos registrados de violencia en ninguna de las categorías proporcionadas en la tabla.

Anexo H. Tablas cruzadas sobre Sexo, Área de trabajo y Cargos, con respecto a los niveles de violencia global

Tabla cruzada Cargo que desempeña*P Total		P Total										Total
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
Cargo que desempeña	Auxiliar	53	2	1	0	3	4	3	0	3	2	71
	Asesor	19	0	1	0	3	0	1	0	0	0	24
	Asistente	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5
	Técnico	35	0	4	3	3	1	1	1	5	0	53
	Líder	6	0	0	0	1	0	0	0	1	0	8
	Coordinador	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Jefe	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Ejecutivo	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5
	Director	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Practicante	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total		126	2	6	3	11	5	5	3	9	2	172

Tabla cruzada Área donde trabaja*P Total												
Recuento												
		P Total										Total
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
Área donde trabaja *	1	13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	14
	2	14	1	0	1	3	0	1	0	0	0	20
	3	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	4	13	0	1	0	1	1	0	0	1	1	18
	5	9	0	1	0	0	1	0	0	3	0	14
	6	11	0	2	1	2	1	1	0	2	0	20
	7	7	0	1	0	1	0	2	1	2	1	15
	8	15	0	0	0	3	1	0	1	0	0	20
	9	15	1	0	1	1	1	1	0	0	0	20
	10	21	0	1	0	0	0	0	0	1	0	23
Total		126	2	6	3	11	5	5	3	9	2	172

Nota: *Área donde trabaja = 1, Pasto ADM; 2, Ibagué: 3, Pasto - Julián Bucheli; 4 Ipiales; 5, Pasto éxito; 6 pasto Champagnat; 7 armenia esquina cafetera armenia; 8 Popayán: 9 palmas armenia: 10 Cali

Violencia verbal	**Sexo**		**Total**
	Hombre	**Mujer**	
No hay violencia (10)	94(86,24%)	51 (80,95%)	145 (84,30%)
Violencia mínima (20)	0 (0,00%)	1 (1,59%)	1 (0,58%)
Muy poca violencia (30)	2 (1,83%)	1 (1,59%)	3 (1,74%)
Indicios de violencia (40)	2 (1,83%)	5 (7,94%)	7 (4,07%)
Hay violencia (50)	2 (1,83%)	3 (4,76%)	5 (2,91%)
Exceso de violencia (60)	2 (1,83%)	0 (0,00%)	2 (1,16%)
Mucha violencia (70)	3 (2,75%)	1 (1,59%)	4 (2,33%)
Violencia extrema (80)	3 (2,75%)	0 (0,00%)	3 (1,74%)
Violencia peligrosa (90)	1 (0,92%)	1 (1,59%)	2 (1,16%)
Total	100 (100,00%)	100 (100,00%)	100 (100,00%)

Exceso de supervisión y control	**Sexo**		**Total**
	Hombre	**Mujer**	
No hay violencia (10)	86 (78,90%	46 (73,02%)	132 (76,74%)
Violencia mínima (20)	3 (2,75%)	6 (9,52%)	9 (5,23%)
Muy poca violencia (30)	3 (2,75%)	4 (6,35%)	7 (4,07%)
Indicios de violencia (40)	3 (2,75%)	1 (1,59%)	4 (2,33%)
Hay violencia (50)	9 (8,26%)	3 (4,76%)	12 (6,98%)
Exceso de violencia (60)	1 (0,92%)	0 (0,00%)	1 (0,58%)
Mucha violencia (70)	1 (0,92%)	1 (1,59%)	2 (1,16%)
Violencia extrema (80)	3 (2,75%)	1 (1,59%)	4 (2,33%)
Violencia peligrosa (90)	0 (0,00%)	1 (1,59%)	1 (0,58%)
Total	100 (100,00%)	100 (100,00%)	100 (100,00%)

Tabla cruzada Genero*TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL				
		Recuento		
		TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL		Total
		2	3	
Genero	1	11	98	109

	2	6	57	63
Total		17	155	172

Tabla cruzada Cargo que desempeña*TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL Recuento				
		TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL		Total
		2	3	
Cargo que desempeña	1	6	65	71
	2	1	23	24
	3	0	5	5
	4	9	44	53
	5	0	8	8
	6	0	1	1
	7	0	1	1
	8	1	4	5
	9	0	2	2
	10	0	2	2
Total		17	155	172

Tabla cruzada Área donde trabaja*TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL Recuento				
		TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL		Total
		2	3	
Área donde trabaja	1	0	14	14
	2	0	20	20
	4	1	7	8
	5	0	18	18
	6	2	12	14
	7	4	16	20
	8	2	13	15
	9	2	18	20
	10	3	17	20
	14	3	20	23
Total		17	155	172

Nota: *Área donde trabaja = 1, Pasto ADM; 2, Ibagué: 3, Pasto - Julián Bucheli; 4 Ipiales; 5, Pasto éxito; 6 pasto Champagnat; 7 armenia esquina cafetera armenia; 8 Popayán: 9 palmas armenia: 10 Cali

Anexo I. Niveles de Correlación sugeridos

-1.00	Correlación negativa perfecta	Inversamente proporcional
-0.90	Correlación negativa muy fuerte	
-0.75	Correlación negativa considerable	
-0.50	Correlación negativa media	
-0.25	Correlación negativa débil	
-0.10	Correlación muy débil	
0.00	Correlación nula	
0.10	Correlación muy débil	Directamente proporcional
0.25	Correlación débil	
0.50	Correlación media	
0.75	Correlación considerable	
0.90	Correlación muy fuerte	
1.00	Correlación perfecta	

Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

La anterior tabla, permite observar los valores que se tuvieron en cuenta en el marco de la presente investigación, útiles para clasificar los datos correlacionales entre las variables de clima organizacional y violencia en el trabajo.