

CARACTERIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL MODELO DE TALENTO HUMANO BASADO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS DE EMBUTIDOS DE RIOBAMBA. ECUADORAUTORES: Alexander Fernando Vinueza Jara¹René Basantes Avalos²Eduardo Ramiro Dávalos Mayorga³Jhonny Mauricio Coronel Sánchez⁴Gloria Elizabeth Miño Cascante⁵DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: alexoso1961@gmail.com

Fecha de recepción: 23 - 08- 2018

Fecha de aceptación: 12 - 10 - 2018

RESUMEN

El desarrollo de un modelo de talento humano, permite a las empresas administrar o gestionar organizaciones que permitan que sean productivas y efectivas, y en consecuencia, que su principal activo sea el capital intelectual. En estudios anteriores se diseñaron instrumentos que miden el clima organizacional y la satisfacción laboral, de tal forma que los directivos de las empresas los puedan utilizar cada cierto periodo y así estudiar el comportamiento humano y su desempeño en el ámbito laboral. Las dimensiones como parte del modelo, permiten obtener la máxima creación de valor para la organización. Relacionado con estos instrumentos el objetivo de este trabajo fue caracterizar las dimensiones que integran al modelo de Talento Humano basado en el clima organizacional de las empresas de embutidos de la Ciudad de Riobamba en Ecuador. Las dimensiones tuvieron un efecto positivo al ser validadas como instrumentos que miden el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para los directivos de las empresas en estudio, estos resultados permiten tomar decisiones correctas, al realizar planes de mejoras, ya que tendrán la información de cuáles son los factores de riesgo que generan insatisfacción en el personal.

PALABRAS CLAVE: Talento humano; clima organizacional; dimensiones; empresas de embutidos.

¹ Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y administrativas. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Campus Norte "Ms. Edison Riera R."

² Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y administrativas. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Campus Norte "Ms. Edison Riera R.". E-mail: enebasant69@yahoo.es

³ Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y administrativas. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Campus Norte "Ms. Edison Riera R.". E-mail: edavalos48@gmail.com

⁴ Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y administrativas. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Campus Norte "Ms. Edison Riera R.". E-mail: jhonnymauricioc@yahoo.es

⁵ Vicerrectora Académica de la escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). Ecuador. E-mail: gloriamino@yahoo.es

CHARACTERIZATION OF THE DIMENSIONS OF THE HUMAN TALENT MODEL BASED ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF RUBBING COMPANIES OF SAUSAGES. ECUADOR

ABSTRACT

The development of a human talent model allows companies to manage or manage organizations to be productive and effective, and consequently, that their main asset is the intellectual capital. In previous studies, instruments that measure the organizational climate and job satisfaction were designed, so that company managers can use them every certain period to study human behavior and performance in the workplace. The dimensions as part of the model allow to obtain the maximum creation of value for the organization. Related to these instruments, the objective of this work was to characterize the dimensions that make up the Human Talent model based on the organizational climate of the sausage companies of the City of Riobamba in Ecuador. The dimensions had a positive effect when validated as instruments that measure the organizational climate and job satisfaction. For managers of the companies under study, these results allow to make correct decisions, when making improvement plans, since they will have the information of which are the risk factors that generate dissatisfaction in the personnel.

KEYWORDS: Human talent; organizational climate; dimensions; sausage companies.

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI se caracteriza por la actuación de distintos agentes en un contexto de cambio continuo que afectan la realidad política, económica, social y educativa (Schulte, M, y col., 2006). El futuro que seguramente seguirá marcado por el cambio, provocará un entorno cada vez más complejo y de difícil predicción. Así las organizaciones deberán actuar más allá de los sistemas tradicionales de gestión, para poder diferenciarse y ser más competitivas (Olaniyan, D. y Okemakinde, T., 2008).

El desarrollo económico y crecimiento del sector industrial y de las empresas de la ciudad de Riobamba en la Provincia de Chimborazo, Ecuador; les toca asumir este reto, el cual constituirá una referencia a nivel provincial, regional y nacional. El Desarrollo Organizacional sigue vigente, envuelto en nuevos términos tales como gestión del conocimiento, capital intelectual, capital estructural, capital relacional, etc. (Idalberto, C., 2011) Sin embargo, siguen siendo las personas, los clientes y la tecnología un motivo de preocupación de los directivos, por lo que es fundamental describir como en el transcurso del tiempo ha ido evolucionando el conocimiento científico de modelo de Gestión de Talento Humano (Martin M. y col. 2006).

Recientemente se estructuró un modelo de Gestión de Talento Humano (Vinueza y Besantes, 2017a), basado en las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción del colaborador, donde se realiza una evaluación de las organizaciones en un inicio por medio de cuestionarios de clima organizacional (Autorrealización, Nivel de involucramiento, Supervisión, Comunicación, y Condiciones Laborales) y de satisfacción laboral (Satisfacción con la organización, Satisfacción con los recursos humanos, Satisfacción con la producción de bienes y servicios, Satisfacción con el control y la Supervisión, y Satisfacción con la promoción y remuneraciones). Adaptado, desarrollado y validado (Vinueza y col., 2017b). En este estudio se

pretende caracterizar cada dimensión en su conjunto, para lograr una comprensión más explícita de su integración al modelo.

DESARROLLO

Materiales y métodos.

Se procedió a recolectar los datos de los procesos que se llevan a cabo en la actualidad relacionado con las dimensiones de estudio y su relación con la deserción del Talento Humano en su entorno laboral, que por consiguiente genera niveles de insatisfacción laboral.

La unidad de análisis estuvo constituida por colaboradores (118) de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador, que trabajan a tiempo completo y que están en condiciones de evaluar el clima laboral.

Para disminuir el sesgo y evitar obtener un porcentaje de celdas mayores al 25% con valores esperados menores que 5, se recodificaron las variables asumiendo como criterios que los códigos 1 (Muy desfavorable) y 2 (desfavorable) serían remplazados por un el nuevo código 1 (DESFAVORABLE); el código 3 (Media) pasa a ser el código 2 (MEDIA); y los códigos 4 (Favorable) y 5 (Muy favorable) fueron remplazados por el código 3 (FAVORABLE).

Para la descripción de las características de la población demográfica, se tuvo en cuenta la frecuencia, el porcentaje, según el género, y las dimensiones (Carlson, D.S ycol.,2006).

Resultados

De acuerdo con la técnica de segmentación demográfica por edad, en la tabla 1, se observa que el 38% del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba, presenta una edad que oscila entre 18 y 27 años, el 30% oscila entre 28 y 37 años, el 20% corresponde de 38 a 47 años, atendiendo a estos datos se deduce que existe un alto porcentaje de personal joven y solamente el 12% tiene una edad avanzada que oscila entre 48 y 58 años.

Tabla 1: Descripción de frecuencia por edad del personal de las empresas de embutidos

<i>Edad (años)</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
18 - 27	45	38%
28 - 37	35	30%
38 - 47	23	20%
48 - 58	15	12%
<i>Total</i>	<i>118</i>	<i>100%</i>

En la tabla 2, se observa que existe un alto porcentaje (64%) que corresponde al personal masculino, lo cual es coherente con la naturaleza de trabajo pesado que tienen las empresas de embutidos, el (36%) corresponde al personal femenino.

Tabla 2: Descripción de frecuencia por género del personal de las empresas de embutidos

<i>Genero</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Por ciento</i>
---------------	-------------------	-------------------

Masculino	76	64
Femenino	42	36
<i>Total</i>	<i>118</i>	<i>100</i>

La distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles de responsabilidad, el 14% del personal de las empresas de embutidos es personal administrativo y el 73% son operarios. El 10% se desempeña en funciones de supervisión. Esta distribución del personal está dentro de los parámetros de una estructura organizacional acorde con la cadena de mando; es decir que el personal administrativo en una industria como el sector de embutidos no debe exceder el 20% de personal administrativo.

Dimensión de Autorrealización

En la figura 1, se observa que el 73% del personal de las empresas de embutidos responde a que el clima organizacional no sea favorable para su desarrollo personal; es decir, que este grupo de trabajadores tienen la percepción de que existen pocas oportunidades de progresar, también perciben que las actividades que hacen son desfavorables para su desarrollo personal en las condiciones actuales. Consideran también desfavorable su lugar de trabajo para alcanzar una mejor calidad de vida. Por el contrario, el 32% considera muy favorable, y se encuentran comprometidos con la Organización u Empresas.

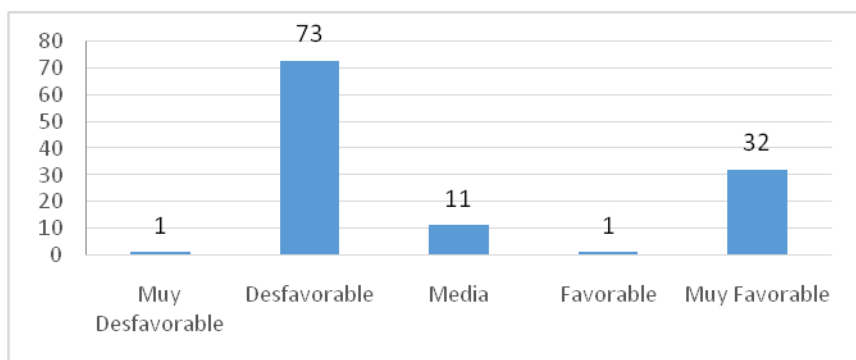


Figura 1. Representación gráfica de la distribución de la dimensión de autorrealización del personal (Porcientos).

Dimensión nivel de involucramiento

En la figura 2, se observa que el 61% del personal tiene un nivel de involucramiento laboral que no es favorable; es decir que este grupo tiene un comportamiento poco favorable para las empresas de embutidos pues se sienten poco comprometidos, la empresa les genera oportunidad de trabajar sin ser orgullo y finalmente, consideran que la interacción con sus superiores no es buena. De manera contraria solo el 22% del personal tiene un nivel de involucramiento muy favorable.

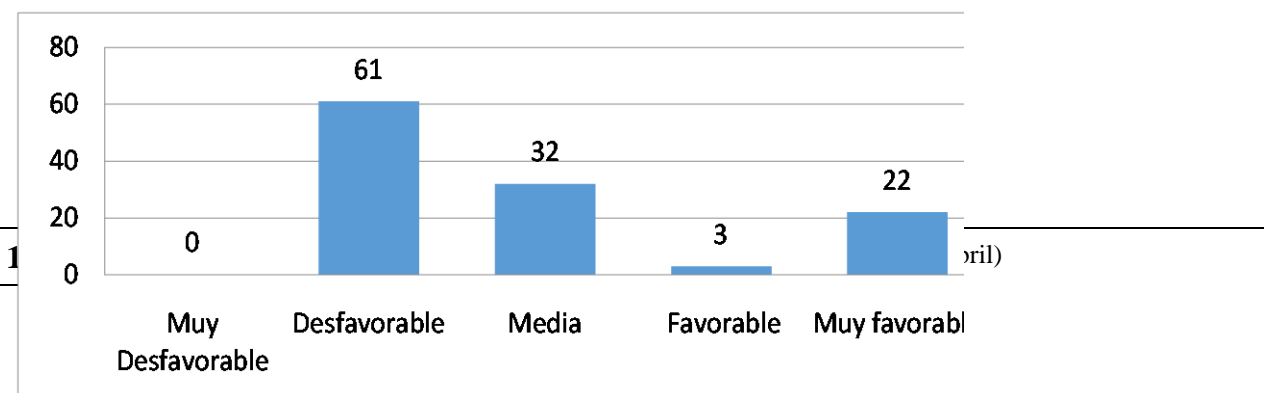


Figura 2. Representación gráfica de la distribución de la dimensión de nivel de involucramiento laboral (Porcientos).

Dimensión de supervisión

En la figura 3, se observa que el 55% del personal de las empresas de embutidos considera no favorable la supervisión de los superiores; es decir, este grupo considera que el supervisor o los directivos no brindan apoyo para superar obstáculos, la evaluación que se hace de su trabajo poco ayuda a mejorar, el jefe no escucha los planteamientos que ellos hacen y sienten que no les interesa el éxito en su trabajo. Sin embargo, el 12% considera que la supervisión es favorable para la funcionalidad de su trabajo.

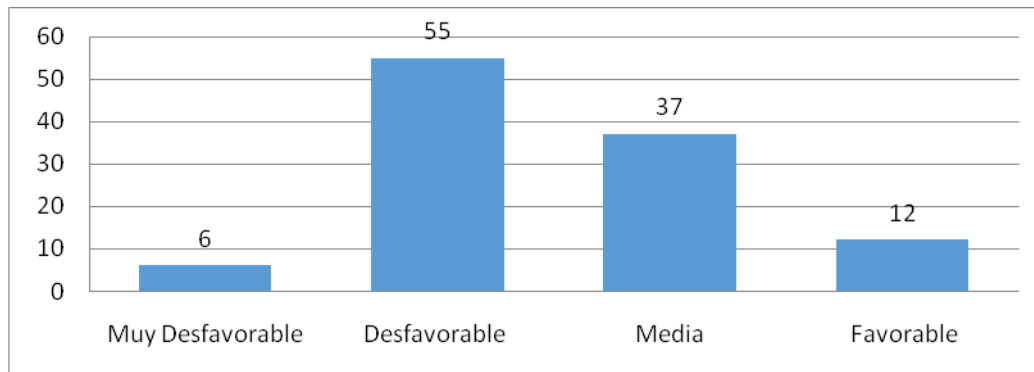


Figura 3. Representación gráfica de la distribución de frecuencia del nivel de supervisión que percibe el personal de las empresas de embutidos (Porcientos).

Dimensión de comunicación

En la figura 4, se observa que el 60% del personal percibe que el grado de fluidez, celeridad, claridad coherencia y precisión de la información es favorable para el funcionamiento de las empresas de embutidos; es decir, que este grupo de trabajadores percibe como buena la información con que cuentan y que es necesaria para cumplir con su trabajo, perciben de manera objetiva que la administración fomenta y promueve la comunicación en el trabajo, perciben de manera agradable que los compañeros cooperan entre sí y que existe una relación armoniosa, están informados de los avances de las otras áreas y que los objetivos de trabajo guardan relación con los objetivos del negocio. Mientras que el 39% considera como medianamente aceptable, y de manera opuesta el 9% del personal percibe como desfavorable.

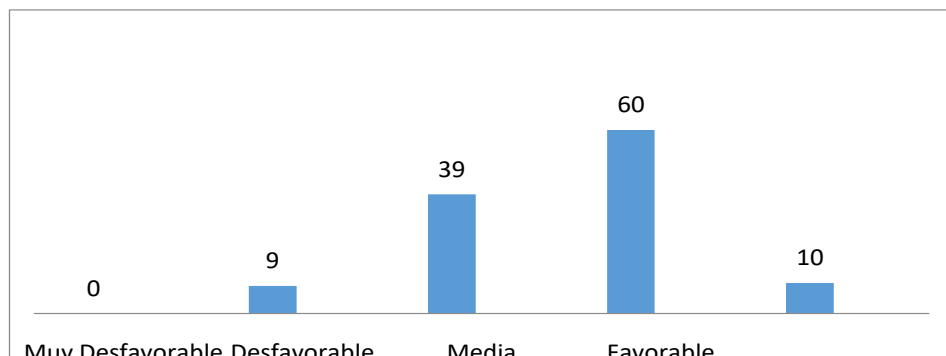


Figura 2. Distribución de frecuencias de percepción del personal de las empresas de embutidos con respecto a la comunicación (Porcientos).

Dimensión de condiciones laborales

En la figura 5, se observa que el 56% del personal considera no favorable las condiciones laborales; es decir, que hay que mejorar las condiciones y la infraestructura de las empresas, a pesar de que este grupo percibe como favorable los recursos que tienen para hacer su trabajo, por otro lado consideran que la administración de los recursos es buena, el trato que les brindan las organizaciones es poco justo y las normas y procedimientos están a favor del trabajador; el 37% percibe esta dimensión como medianamente aceptable. Sin embargo, de manera contraria solo el 17% del personal considera como favorable las condiciones laborales que se tiene en las empresas de embutidos.

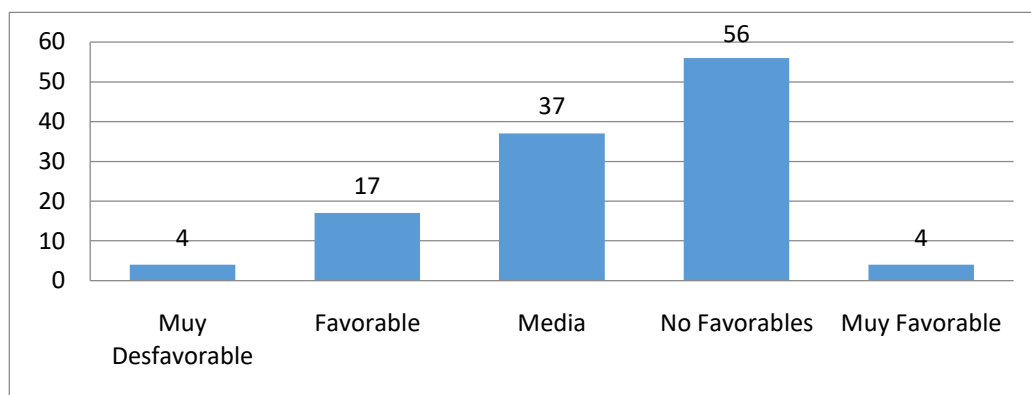


Figura 5. Distribución de frecuencias de la percepción del personal de las empresas de embutidos respecto a las condiciones laborales (Porcientos).

Dimensión global de clima organizacional

En la figura 6, se observa que el 70% del personal de las empresas de embutidos percibe un clima organizacional no favorable; el cual significa que este grupo percibe como desfavorable las posibilidades que existe para su realización, que su comportamiento en función al involucramiento no es favorable para las empresas en estudio, consideran que la comunicación que fluye en la organización no es buena y que las condiciones laborales son poco favorables para los trabajadores. En cambio, solo el 7% considera muy favorable. Sin embargo, ocurre todo lo contrario con el 36% del personal de las empresas de embutidos que tienen una percepción de mediana o media.

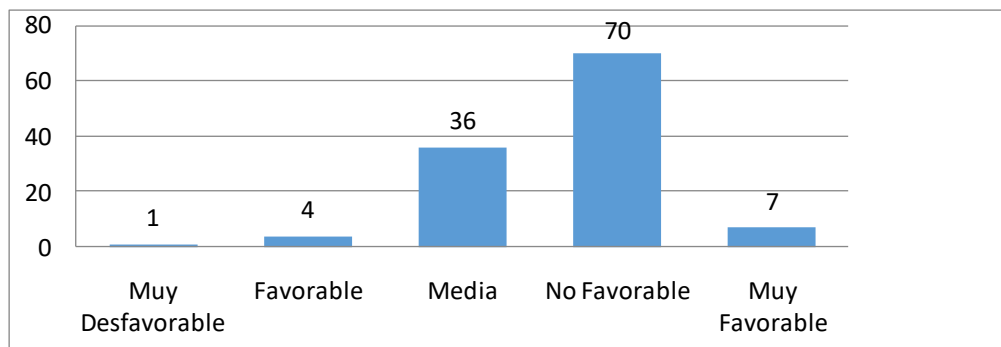


Figura 6. Distribución de frecuencias del clima organizacional del personal de las empresas de embutidos respecto a involucramiento de las condiciones laborales (Porcientos).

Niveles de satisfacción laboral

En la figura 7, se observa que el 61% del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba se encuentra insatisfecho con el entorno de su trabajo; es decir, que este grupo de personal está incompatible o insatisfecho con sus compañeros de trabajo, con su estabilidad laboral, con las actividades que hace, poco conforme con las condiciones físicas de su área de trabajo, con los horarios y sus remuneraciones. También se observa que el solo el 9% del personal tienen una satisfacción mayor, es decir, están encantados; sin embargo y de manera opuesta solo el 24% de los trabajadores están indiferentes y el 3% se encuentran satisfechos con el entorno laboral de su trabajo.

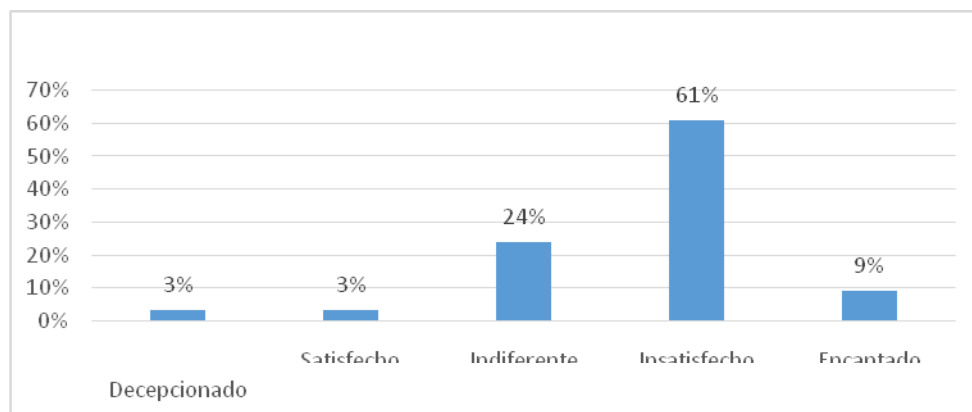


Figura 3. Representación gráfica de la distribución de frecuencia de los niveles de satisfacción laboral de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba. (Porcientos).

Los trabajadores de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba tienden a otorgar calificaciones desfavorables al clima organizacional cuando menos satisfechos se encuentran y de la misma manera, la calificación mejora, cuando están satisfechos en el trabajo. La insatisfacción predomina entre los trabajadores y las puntuaciones de mayor frecuencia corresponden a los trabajadores que otorgan calificaciones desfavorables al clima organizacional

Discusión

La frecuencia más alta corresponde a los trabajadores que perciben la supervisión y comunicación como favorable en sus empresas y la menor frecuencia corresponde a quienes

perciben a la supervisión como favorable, lo que evidencia que la variable satisfacción laboral depende del nivel de percepción de la supervisión en sus empresas de embutidos y la forma y canales de comunicación que existen y su situación laboral, lo que afecta de manera positiva a los niveles de satisfacción en su trabajo (Hamermesh, D.,2001). Los trabajadores que consideran favorable la comunicación están más satisfechos que los restantes

La dimensión de realización personal tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la apreciación que percibe el trabajador con respecto a las posibilidades de desarrollo personal y profesional, repercute en su satisfacción laboral (Baral, R. y Bhargava, S.,2010).

De la misma forma, la dimensión de comunicación tiene este mismo efecto, en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que circula en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba afecta a los niveles de satisfacción laboral.(Gargallo Castel, A. y Freundlich, F.,2010)

Relacionado a las condiciones laboral es también se observó un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral; es decir, la percepción del trabajador respecto al reconocimiento, que las empresas proveen los recursos materiales, económicos y/o psicosociales, afecta en los niveles de satisfacción laboral resultados que coinciden con los de Carrillo, S., 2004.

Las dimensiones de supervisión e involucramiento tienen este mismo efecto en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, el compromiso con el cumplimiento y desarrollo de las empresas, así como la orientación y el apoyo de los superiores afecta de manera significativa en los niveles de satisfacción laboral. En este sentido, Koltko, M., 2006., obtienen resultados similares.

La insatisfacción o inconformidad, que percibe el personal está provocado por un limitado enfoque de clima organizacional. Para elevar y mejorar el nivel de calidad laboral y brindar a los colaboradores o clientes internos, una atención eficaz y eficiente, conforme a las exigencias de las necesidades, se debe profundizar sobre temáticas de capacitación que sean del desarrollo competente en cada institución que se caracterice en brindar una excelente atención.(Anzola R.,2010).

Las dimensiones del modelo de gestión basado en el clima organizacional, tienen importancia significativa, ya que abarcan temas puntuales recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores, identificados en las fichas de desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los procedimientos para capacitación lo que dependerá del presupuesto asignado en cada entidad de embutidos de la Ciudad de Riobamba.

CONCLUSIONES

El análisis realizado con el efecto que tiene cada dimensión del clima organizacional en la satisfacción laboral permite hacer las siguientes valoraciones:

- La dimensión de realización personal tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la apreciación que percibe el trabajador con respecto a las posibilidades de desarrollo personal y profesional, repercute en su satisfacción laboral.

- De la misma forma, la dimensión de comunicación tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que circula en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba afecta a los niveles de satisfacción laboral.
- En la dimensión de condiciones laborales tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la percepción del trabajador respecto al reconocimiento, que las empresas proveen los recursos materiales, económicos y/o psicosociales, afecta en los niveles de satisfacción laboral.
- Las dimensiones de supervisión e involucramiento tienen también un efecto significativo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de las empresas, así como la orientación y el apoyo de los superiores afecta de manera significativa en los niveles de satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola R. S. (2010). *Administración de Pequeñas Empresas*. México, Mc Graw Hill.
- Baral, R. & Bhargava, S. (2010). "Work-Family Enrichment as a Mediator Between Organizational Interventions for Work-Life Balance and Job Outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, 25 (3), 274–300.
- Carlson, D.S.; Kacmar, K.M.; Wayne, J.H. & Grzywacz, J. G. (2006). "Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale". *Journal of Vocational Behaviour*, 68(131-164).
- Gargallo Castel, A. & Freundlich, F. (2010). "Percepciones de los Socios y No Socios Cooperativistas sobre la Satisfacción Laboral." *REVESCO*, 103, 33–58.
- Hamermesh, D. S. (2001). "The Changing Distribution of Job Satisfaction". *Journal of Human Resources*, 36, 1–30.
- Hill, E.J.; Grzywacz, J.G.; Allen, S.; Blanchard, V.L.; Matz-Costa, C.; Shulkin, S. & Pitt-Catsouphes, M. (2008). "Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility". *Community, Work, and Family*, 11, 149–163.
- Idalberto, C. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. Novena edición. México, D.F.: Editorial Mc. Graw Hill.
- Joyce, W., & Slocum, J. (1984). *Collective Climate: Agreement as a Basis for Defining Aggregate Climates in Organizations*. *Academy of Management Journal*, 27, 721–742.
- Koltko, M. (2006). *Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification*. *Review of General Psychology by the American Psychological Association*, 10(4), 302–317.
- Martin M. Marlene, S. S. T. (2006). *Impacto del Capital Humano y Organizacional en las Estrategias de Calidad y Servicio al Cliente e Innovación de la PYME*. *Administración y organizaciones*. (p. 40). México.
- Martínez, B. (2001). *Análisis del Clima Laboral: Una Herramienta de Gestión Imprescindible*. *Análisis del Clima Laboral*. Retrieved from <http://www.kpimg.com.uy/circulares/recursos humanos/12Analisis de clima laboral.htm>.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Olanian, D. A. & Okemakinde, T. (2008). *Human Capital Theory: Implications for Educational Development*. *European Journal of Scientific Research*, 24(2), 157–162.
- Palma Carrillo, S. (2004). *Diagnóstico del Clima Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima. OPTIM.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). *Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193–216.
- Schulte, M, Ostroff, C. & K. A. J. (2006). *Organizational Climate Systems and Psychological Climate Perceptions: A cross-Level Study of Climate-Satisfaction Relationship*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 645–671.
- Vinueza A y Basantes R. 2017^a. *Modelo de Gestión de Talento Humano basado en el clima organizacional de las Empresas de Embutidos*. Vol. III, No. 1. Revista Mikarimin
- Vinueza A, Basantes R, Davalos ER. 2017^b. *Evaluación de las etapas de implementación del Modelo de Gestión de Talento humano basado en el Clima Organizacional de empresas de embutidos en Riobamba, Ecuador*. Vol. III, No. 3. Revista Mikarimin.

