

Estudio correlacional entre el clima laboral y el potencial innovador del área comercial de crédito de vehículos del Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá.

Leidy Espinosa Baena

Lespinosa@universidadean.edu.co

Estudiante de Especialización en Dirección

Financiera de la Universidad EAN

Luisa Fernanda Anacona

Lanacona@universidadean.edu.co

Estudiante de Especialización en Dirección

Financiera de la Universidad EAN

Yuly Camargo Segura

Ycamargo@universidadean.edu.co

Estudiante de Especialización en Gerencia de

Procesos de calidad e Innovación de la Universidad EAN

RESUMEN

Este artículo presenta el estudio de investigación de tipo correlacional entre el clima laboral y el potencial innovador del área comercial de crédito de vehículos del banco de occidente en la ciudad de Bogotá. Se realiza la recolección de datos por medio de encuestas usando la metodología cuantitativa a través de cuatro cuestionarios sobre el clima laboral y cuatro sobre el potencial innovador obteniendo un grado de correlación entre los dos aspectos que consideramos estudiar. Dichos resultados permiten determinar que no existe un grado de correlación del clima laboral con el potencial innovador del área de crédito del Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá, actuando cada variable de forma independiente de la otra, aunque se puede determinar los grados altos que arrojan los resultados en cuanto el ambiente laboral sano que se tiene en el departamento y el desarrollo creador e innovador de sus colaboradores.

Palabras clave: Clima laboral, potencial innovador, estudio correlacional, organización, empleados.

Correlational study between the work climate and the innovative potential of the commercial credit area of Banco de Occidente vehicles in the city of Bogotá.

ABSTRACT

This article presents the correlational research study between the labor climate and the innovative potential of the commercial credit vehicle area of the Banco de Occidente in the city of Bogotá. The data collection is done through surveys using the quantitative methodology through four questionnaires on the work climate and four about the innovative potential, obtaining a degree of correlation between the two aspects that we consider studying. These results make it possible to determine that there is no degree of correlation of the labor climate with the innovative potential of the credit area of the Banco de Occidente in the city of Bogotá, each variable acting independently of the other, although it is possible to determine the high degrees of They show the results in terms of the healthy working environment in the department and the creative and innovative development of its employees.

Keywords: *Labor climate, innovative potential, correlational study, organization, employees.*

1. INTRODUCCIÓN

La productividad en las empresas es un factor que puede estar determinado de una manera muy importante por el clima laboral existente en sus trabajadores. En la actualidad las empresas buscan crear un clima laboral positivo, de tal manera que todos los integrantes sean partícipes en su construcción. Para lograr este propósito dentro de las empresas, es importante que se tenga en cuenta las condiciones físicas del lugar en el cual los trabajadores se encuentran desarrollando sus actividades laborales y las influencias de las condiciones a nivel interpersonal, donde se relacionan temas de liderazgo, trabajo en equipo, trabajo colaborativo, respeto, etc.

Las empresas deben generar espacios en los cuales sus trabajadores puedan desarrollar y mejorar sus habilidades y conocimientos potenciales de tal manera que se les permita generar y construir nuevas estrategias que se relacionen con el desarrollo de sus actividades laborales diarias y así se aumente la productividad de su trabajo y contribuya al mejoramiento de la productividad y competitividad de la empresa.

Para el desarrollo de las actividades de las empresas, la innovación es un factor clave en el proceso de crecimiento económico, es por esto que las empresas deben incluir este factor dentro de sus nuevos procesos y procedimientos acompañados por la creatividad y el liderazgo, y de esta manera generar una verdadera gestión en la capacidad creadora conocido como el potencial innovador.

Ese potencial innovador se relaciona con el desarrollo de las nuevas tecnologías, la autoestima, el optimismo, el control, la orientación al aprendizaje y la pasión y fuerza entendida como la motivación que llevan al ser humano a actuar.

Banco de Occidente, es una entidad financiera de origen colombiano y que pertenece al Grupo Aval Acciones y Valores, desarrollando sus actividades hace 53 años, bajo los valores de innovación, liderazgo, oportunidad y efectividad que le han permitido generar relaciones confiables con sus clientes.

Actualmente el mercado en el que se ofrecen los créditos de vehículos, las entidades bancarias y financieras se encargan de diseñar nuevas estrategias y procesos innovadores para lograr cumplir los objetivos planteados y entre los cuales se encuentra la captación de clientes a través de la satisfacción de sus necesidades.

Aquellos que se encuentran encargados de llevar a cabo el desarrollo de estas estrategias son los colaboradores de cada empresa; es por esto la importancia de desarrollar su potencial innovador, sus habilidades y el fortalecimiento de sus conocimientos con el propósito de mejorar los resultados que se reflejarán en el nivel competitivo y producto de su empresa.

Pregunta de la investigación

¿Cuál es el grado de correlación entre el clima laboral y el potencial innovador del área comercial de crédito de vehículos del banco de Occidente en la ciudad de Bogotá?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

El siguiente artículo tiene como objetivo principal determinar el grado de correlación que existe entre el clima laboral y el desarrollo de potencial innovador en el área comercial del banco de Occidente en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

- Identificar las principales características del clima laboral adecuado dentro de la organización.
- Analizar el contexto en el que los grupos de trabajo desarrollan habilidades de innovación que permitan generar beneficio económico en las empresas.
- Evaluar el grado de correlación entre las dos variables estudiadas que permitan funcionar como estrategia empresarial a la hora de mejorar la productividad y rentabilidad de sus empleados.
- Formular recomendaciones a la organización estudiada en base a los resultados obtenidos en la investigación con el objetivo crear estrategias que aumenten el grado de motivación organizacional recibiendo un personal con mayor creatividad e innovación que aporta bienestar a la empresa.

Campo de Investigación.

Definido bajo el campo de la investigación de Emprendimiento y Gerencia.

2. DESARROLLO

1. Marco teórico.

Antes de abordar los resultados del estudio correlacional es importante definir los siguientes términos:

Innovación.

El concepto de innovación que, de acuerdo a la Real Academia, proviene del latín <<innovation, acción y efecto de innovar, creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.>> ha tomado gran relevancia con relación a la globalización y a la continua y acelerada exigencia del mercado, constituyéndose en uno de los temas de gran interés y gestión dentro de las organizaciones, toda vez, que la sostenibilidad de una organización requiere de la potencialización de la gestión de innovación, que le permitan estar atentos a los cambios del entorno en el cual se desenvuelven, así como a las exigencias variables del mercado, de las normas y leyes de los gobiernos y las exigencias de los grupos sociales, de la capacidad de la organización para realizar una visión, seguimiento, evaluación y análisis interno de sus procesos que le permitan evidenciar sus debilidades, sus fortalezas y sus capacidades para la adaptación y de esta manera reorientar las estrategias de desarrollo que le permitan innovar en sus servicios, productos, procesos, conocimientos.

Ortiz E. y Nagles N, refieren en su libro Gestión de Tecnología e Innovación, el concepto de innovación de Robledo (2010), quien la considera como un <<hecho social; que aparece cuando la invención trasciende la dimensión puramente tecnológica y tiene impactos en la producción y el mercado. Es decir, está asociada a las dinámicas económicas y sociales responsables por la producción y transformación del conocimiento científico y tecnológico en riqueza económica, bienestar social y desarrollo humano>> (Robledo, 2010, citado por Ortiz y Nagles, 2013, p.51) el innovar va más allá de una idea creativa, o nueva, sino que está, traspasa lo teórico o tecnológico a la cadena de producción, el producto en sí, y como este se introduce en el mercado, es decir, todas aquellas estrategias para introducir los productos en la expansión de un mercado nuevo.

En este documento también describen la evolución que ha tenido el concepto de innovación por el Manual de

Oslo, y menciona su definición general que la refiere como la entrada no solo de una idea o creación nueva, sino que también una idea o creación con un fuerte mejoramiento de los productos, los servicios, los procesos, las metodologías de marketing de las organizaciones. (Manual de Oslo, 2005, citado por Ortiz y Nagles, 2013, p.52), así mismo, define cuatro tipos de innovación:

Innovación de producto: esta orienta directamente al producto, entendiéndolo no solo como producto, sino también como servicios o bien, y este contempla dos aspectos uno es las características del mismo y otro el uso de este. En cuanto a las características técnicas, señala las referentes a sus componentes, y materiales, informática integrada y en cuanto al uso, está orientado a mejorar en facilidad de este, o incorporar otras características funcionales.

Innovación de proceso: este se encuentra orientado a los procesos los cuales se definen por la Real Academia como un << conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial.>> y según la norma ISO 9000: 2015, un proceso es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados, es así como la innovación está orientada las técnicas, los materiales y los programas informáticos que se desarrollan dentro de estos procesos de la organización.

Innovación de mercadotecnia: la cual se centra en los métodos de comercialización, la imagen comercial de un producto, su posicionamiento, las estrategias de promoción y tarificación del mismo.

Innovación de organización: orientado al método organizativo, entendido como las estrategias de administración y ejecución con las que cuenta la empresa.

La innovación en las organizaciones juega un papel esencial en su desarrollo, ya que promueve la calidad de los productos, servicios, procesos, tecnologías, mercadotecnia, organización gerencial, de la cultura organizacional, es así, como este se convierte en un factor clave de competitividad empresarial, que ha sembrado el interés de las empresas en incorporar proceso de gestión de innovación dentro de las mismas.

La gestión de innovación se define de acuerdo a Ortiz y Nagles (2013), como << el resultante de sumar el conjunto de actividades de gestión de tecnología y las

actividades propias del ejercicio de innovación, las cuales, al ser desarrolladas como una única estrategia de gestión de tecnología e innovación, permiten que se genere innovación de forma constante en la organización.>>., gestionar la innovación invita a establecer procesos de su construcción orientados por la incorporación de los elementos de apoyo, impulsores y factores, que propician una cultura de innovación en las organizaciones (Ortiz y Nagles, 2013, p.196).

Modelo de Gestión de tres Dimensiones. <<la innovación es el resultado de la combustión de tres elementos: las personas, la organización y la motivación. Si estos se gestionan con eficiencia el resultado será una potente energía creadora>> (Leal S y Urrea J, 2015, p.43).

Clima Laboral.

De acuerdo a la Real Academia, Clima significa <<ambiente (II condiciones o circunstancias). Clima intelectual, político.>> y Laboral. <<Adj. perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.>> podríamos decir que este concepto está relacionado con las condiciones o circunstancias con el que cuenta una organización en su trabajo, en las formas de relacionarse todos los integrantes de la mismas, desde sus diferentes roles entre sí, y con su medio físico y social. A sí mismo, Brunet (1987), el clima organizacional es la percepción del ambiente organizacional, y este está sustentado en los valores, actitudes, opiniones de los colaboradores, de este resulta la satisfacción y la productividad de los colaboradores (Brunet, 1987, citado por Ramos, D, 2012, p16)

2. Metodología:

Para el desarrollo de la investigación, se determinó que el tipo de investigación en la cual se enfoca el trabajo es de tipo correlacional; con esta investigación se busca determinar el grado de relación que existe entre el clima laboral y el potencial innovador del área comercial de crédito de vehículos del banco de Occidente en la ciudad de Bogotá.

Se establece como variables objeto de estudio: el clima laboral y el potencial innovador, donde la variable de clima laboral se considera de tipo independiente, ya que esta se considera como la causa que permite tener un

resultado favorable o no en el potencial innovador de los colaboradores del área comercial de vehículos de Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá, y la variable de potencial innovador es de tipo dependiente, ya que su resultado es producido por la acción de la variable independiente, que en esta investigación sería el clima laboral.

3. Participantes:

La población objeto de estudio en la investigación son los colaboradores del Banco de Occidente ubicados en la ciudad de Bogotá, pertenecientes al área comercial de crédito de vehículos, en los que se encuentran 145 personas (hombres y mujeres), con edades entre los 18 hasta los 60 años, distribuidos en los cargos de gerentes, ejecutivos, asesores y auxiliares comerciales.

Para determinar las unidades de muestreo, se elige el método de muestreo MAS (muestreos aleatorios simple), en el cual se toma como base de la población estudiada todos los colaboradores que hacen parte del área comercial de crédito de Vehículos pero una vez que se realizan los cálculos y se toman en cuenta las variables como probabilidades de que ocurra el evento estudiado y de que no ocurra el evento estudiado, parámetro estadístico que depende el nivel de confianza, se determina que el tamaño de la muestra es de 117, lo que indica que a esta cantidad de personas se les realiza la encuesta como instrumento para la recolección de datos de la investigación.

4. Procedimiento para la recolección de datos:

Para el desarrollo del estudio de investigación será necesario recurrir a técnicas de instrumentos de recolección de datos; y para esto se seleccionó *la encuesta* creada en la plataforma de Google permitiendo el fácil envío y acceso de la información tanto para la población encuestada como para la recolección y análisis de los resultados. Las preguntas formuladas en la encuesta son las que permitirán medir el nivel de correlación entre el clima laboral y el potencial innovador del área de crédito de vehículos en el Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá.

La organización suministró la base de datos del área seleccionada para el estudio, dicha información fue usada

para el envío del enlace que permite acceder a la encuesta de forma confidencial y anónima. Después de recibidos los resultados se traslada la información a una hoja de Excel en donde se realizarán los análisis pertinentes.

Link:

<https://docs.google.com/forms/d/1NmWFmh3ipEC3wPAKzCZJ7HxMG5njKsRBYgPqOhtcFcw/edit?usp=sharing>

Una vez seleccionada la muestra y los instrumentos, es necesario realizar la recolección de los datos, estos se encuentran incluidos en un anexo tipo Excel, en su contenido se encontrará la base de datos, población elegida, proceso de selección de muestra y la medición de variables que se han llevado a cabo con el fin de obtener los resultados a estudiar.

5. Instrumentos

En el siguiente apartado se describen los instrumentos utilizado en el desarrollo de la investigación el primero está orientado a evaluar la variable de investigación *CLIMA LABORAL* y los tres test restantes conforman la segunda variable de investigación *POTENCIAL INNOVADOR*, de acuerdo a lo descrito por Leal y Urrea (2015) en su libro *Ingenio, Sexo y Pasión*:

Test de Clima Laboral (Leal y Urrea, 2015). Este cuestionario consiste en una serie de 20 afirmaciones, conformada por 4 ejes, Eje 1. Espacio físico, que consta de 5 afirmaciones y busca evaluar cómo se siente el sujeto con relación al espacio físico del lugar donde trabaja; Eje 2. Emociones, contiene 5 afirmaciones orientadas a evaluar, cómo se siente frente a su trabajo y el ambiente de trabajo de la empresa; Eje 3. Ética y moral, conformada por 5 afirmaciones que analiza cómo se siente el sujeto frente a la ética y moral de la empresa y el Eje 4. Espiritualidad, conformada por 5 afirmaciones que analizan cómo se siente espiritualmente frente a la empresa donde trabaja el sujeto.

Test de Creatividad (Leal y Urrea, 2015). Su objetivo es de ayudar a detectar la posible existencia de esos auto-bloqueos creativos, este cuestionario consiste en una serie de 5 afirmaciones.

Test de Perfil Tecnológico (Leal y Urrea, 2015). Conformada por 5 afirmaciones, con el objetivo es de detectar la auto eficiencia frente a la incorporación de nueva tecnología.

Test de Autoestima y Optimismo (Leal y Urrea, 2015). Este cuestionario consiste en una serie de 10 afirmaciones: las 5 primeras buscan evaluar la autoestima y se están elaboradas tomando como base la escala de Rosenberg, 1965; los 5 restantes afirmaciones buscan evaluar el optimismo del sujeto, las cuales fueron elaboradas tomando como base la escala de Scheier et al., 1994.

Test de Locus de Control y Orientación al Aprendizaje (Leal y Urrea, 2015). Este cuestionario consiste en una serie de 10 afirmaciones: las 5 primeras buscan evaluar el *Locus* de control y se están elaboradas tomando como base la escala de Rotter, 1966; los 5 restantes afirmaciones buscan evaluar la orientación al aprendizaje del sujeto, las cuales fueron elaboradas tomando como base la escala de Vande Walle, 2001.

Para todos los test se tiene como opción de respuesta en cada punto el valorar de 0 a 10 la opinión sobre cada afirmación, siendo 0 la valoración más baja y 10 la más alta. Estas pruebas se pueden aplicar a manera de autoevaluación. Los participantes con un puntaje de 0 a 3,5 se clasificaron muy bajo, de 3,5 a 5 bajo, de 5 a 6,5 adecuado, de 6,5 a 10 muy alto.

3. RESULTADOS

Una vez determinada la población objeto de estudio y la encuesta como instrumento para la recolección de información, se presentan los resultados que se obtienen de la encuesta realizada a los 117 colaboradores de Banco de Occidente del área comercial de crédito de Vehículos en la ciudad de Bogotá.

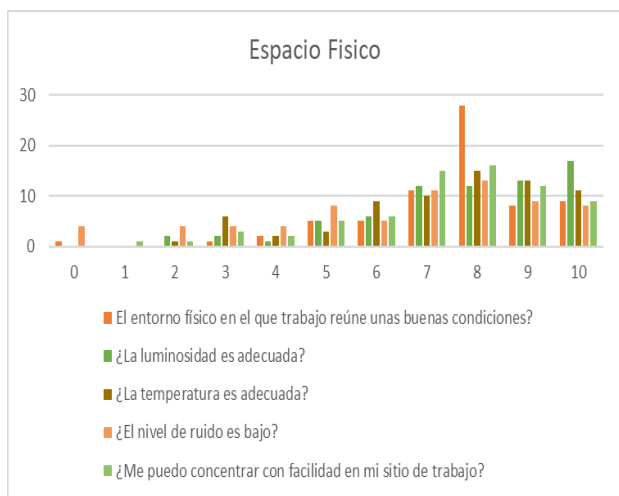
La encuesta realizada consta de 2 secciones definidas de la siguiente manera y con los siguientes resultados definidos de la siguiente manera:

| | |
|----------|----------|
| 0 - 3,5 | Muy bajo |
| 3,5 - 5 | Bajo |
| 5 - 6,5 | Adecuado |
| 6,5 - 10 | Muy alto |

Test de Clima laboral:

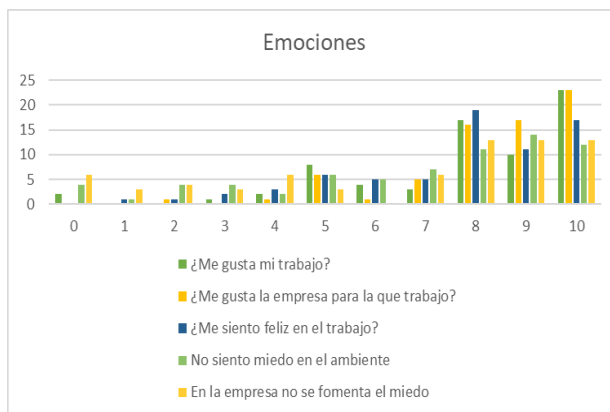
Eje 1. Espacio Físico: 7,27

Este primer eje que hace parte del Test de Clima Laboral, hace referencia al entorno físico en el cual se encuentran los colaboradores del área comercial de crédito de Vehículos, los cuales están distribuidos en diferentes zonas de la ciudad de Bogotá y su sitio de trabajo depende de factores como el asignado en los concesionarios. De esta manera se pregunta acerca de las condiciones de su entorno, la temperatura, luminosidad, la tranquilidad que ofrece ese sitio de trabajo para desarrollar las actividades. Los resultados indican que para los 117 colaboradores se consideran que su espacio físico cuenta con una adecuada y optimo estructura.



Eje 2. Emociones: 7,43

En cuanto al eje de emociones evaluado dentro del test clima, se busca evaluar los sentimientos que se desarrollan en cada uno de los colaboradores del área respecto a sus actividades laborales que desarrollan y la empresa en la cual están laborando. Para los colaboradores del banco se presenta un nivel muy alto de emociones representados por un sentimiento de agrado y felicidad por su trabajo y empresa.



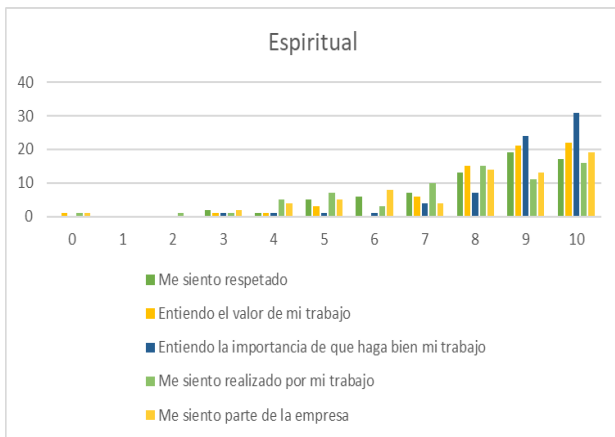
Eje 3. Ética y Moral: 6,73

La ética y moral se consideran como un eje importante dentro del clima laboral, de esta manera se intenta evaluar con los colaboradores aspectos como reconocimiento de errores y recompensa de sus trabajos. Dentro de la empresa, es el factor con la calificación más baja; sin embargo, presenta un nivel alto para sus colaboradores.



Eje 4. Espiritual: 8,16

El eje espiritual puede ser entendido como la inspiración que sienten los colaboradores del banco por realizar sus actividades, de esta manera se busca saber si los colaboradores entienden el valor, la importancia y el compromiso que tiene su trabajo para la organización y para ellos mismos. Según la respuesta que se obtienen de la encuesta, la mayoría de los colaboradores son conscientes de la importancia de su trabajo y se sienten comprometidos con su empresa.



El primer test, tiene como propósito responder ¿Dónde se encuentra el clima laboral de la organización?

| Espacio Físico | Emocional | Ético | Espiritual |
|----------------|-----------|----------|------------|
| Muy Alto | Muy Alto | Muy Alto | Muy Alto |

Estos resultados demuestran que el clima laboral para el área comercial de crédito de Vehículos del Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá es sano, ya que todos sus ejes se encuentran positivamente, favorece los procesos de innovación y el comportamiento creativo de sus empleados.

Potencial Innovador:

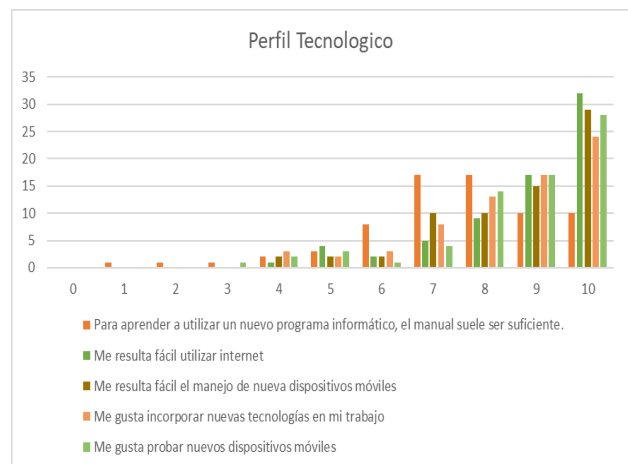
Primer Factor: Creatividad, Test de creatividad: 8,08

Este test de creatividad busca que cada uno de los colaboradores del banco se pregunten acerca de su nivel de creatividad, que nuevas ideas originan para desarrollar sus actividades y si sus compañeros lo consideran una persona creativa. Se obtiene como resultado un nivel muy alto dentro de los colaboradores del banco, o que sugiere que son personas con un alto nivel de creatividad, personas divergentes, personas constructoras de nuevas realidades.



Segundo Factor: Perfil Tecnológico, Test de Perfil Tecnológico: 8,4

Actualmente, este factor es muy importante en el desarrollo de las actividades personales, laborales y académicas de las personas y constantemente el mundo está en un desarrollo continuo de nuevas y mejoras así las tecnologías. Para los colaboradores del banco es un factor que desarrollan constantemente y el cual el banco contribuye para estar a la vanguardia de lo que el mundo exige. Con un nivel muy alto, se consideran personas líderes en la adopción de tecnología

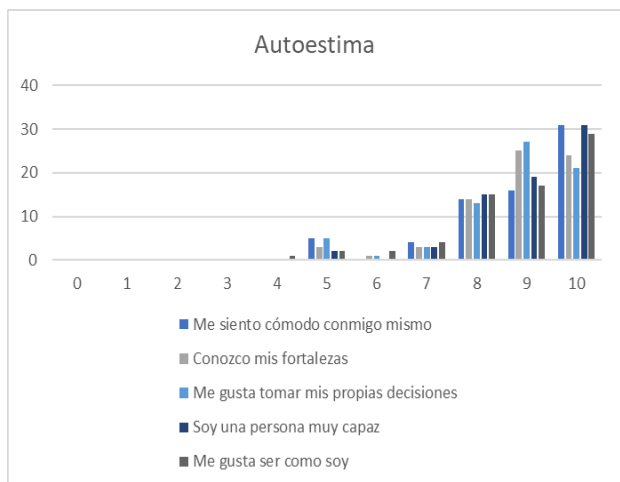


Tercer Factor: Perfil psicológico I,

Test de Autoestima, 8,85

La autoestima es un valor muy importante en el desarrollo y crecimiento personal y laboral de las personas, esto permite que las personas tengan el conocimiento de sus debilidades y de sus fortalezas. Para esta encuesta este factor hace parte del perfil psicológico

que desarrollan los colaboradores del Banco y sus resultados demuestran que cuentan con un nivel muy alto en cuanto a si se sienten cómodos con ellos mismos, si conocen sus fortalezas, si se sienten capaces de realizar las actividades asignadas.



Test Optimismo, 8,35

Este test, se encarga de mostrar los resultados de acuerdo al nivel de optimismo que sienten los colaboradores del banco. Relacionan su nivel de optimismo con su visión hacia el futuro y sus sentimientos de felicidad o tristeza que pueden influir en esta.

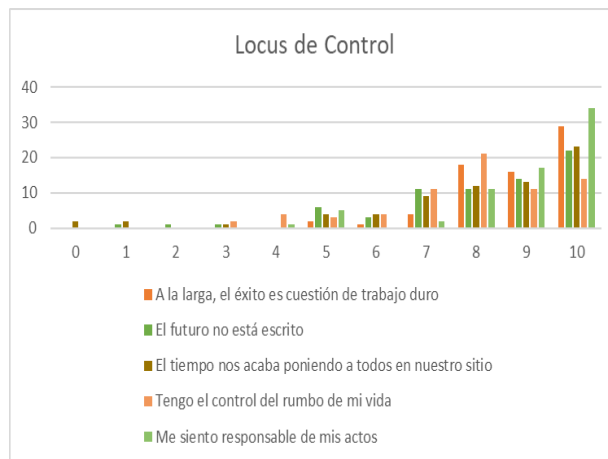


Perfil Psicológico II,

Test de Locus de Control, 8,32

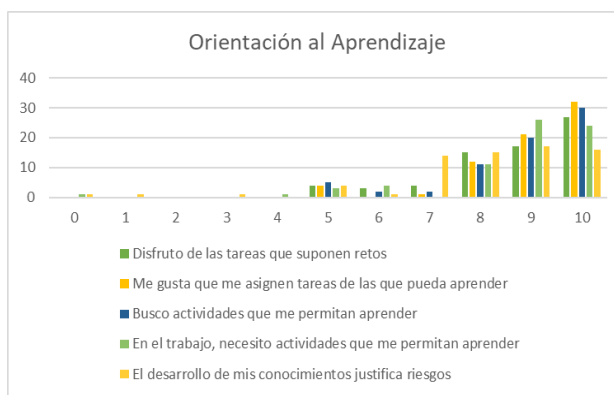
Con este test, se busca medir el control que tienen cada uno los colaboradores del banco en cuanto a las decisiones que toman y sus repercusiones en el futuro,

esto con una perspectiva del entorno laboral. Como resultados de las encuestas hay un promedio que determina un nivel muy alto en cuanto a la responsabilidad y control sobre sus propios actos.



Test de Orientación al aprendizaje, 8,64

Este último test está diseñado para medir la orientación de aprendizaje que tienen cada uno de los colaboradores del banco de esta área, como la disposición para adquirir nuevos conocimientos. La mayoría de los colaboradores del banco encuentra esto como una oportunidad para seguir su crecimiento en cuanto a conocimientos que aporten a su vida laboral.



Se considera que los colaboradores del banco presentan un muy alto nivel para continuar con sus procesos de aprendizaje y sus niveles de responsabilidad y control sobre sus propios actos.

Coefficiente de Correlación entre el clima laboral y el Potencial innovador:

| | Resultados de Clima laboral | | Resultados de Potencial Innovador |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Test eje 1. Espacio Físico | 7,27 | Test Perfil de Creatividad | 8,08 |
| Test eje 2. Emociones | 7,43 | Test Perfil Tecnológico | 8,40 |
| Test eje 3. Ética y Moral | 6,73 | Test Autoestima y Optimismo | 8,6 |
| Test eje 4. Espiritual | 8,16 | Test Aprendizaje y Control | 8,48 |

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

-0,080525767

De acuerdo a los resultados que se obtienen en cada uno de los test evaluados por cada una de las variables, se determina el coeficiente de correlación entre estas dos es de -0,08; lo que significaría una relación nula entre estas dos variables. Así se determinaría que no existe una relación entre el clima laboral y el potencial innovador que se puede desarrollar en los colaboradores del área comercial de crédito de vehículo del Banco de Occidente de la ciudad de Bogotá.

4. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Los resultados de esta investigación en la primera fase de los hallazgos obtenidos indican para la primera variable que el *ambiente laboral* del Área comercial de crédito de vehículos del Banco Occidente en la Ciudad de Bogotá, se encuentra en un nivel muy alto, obteniendo en cada uno de los ejes un puntaje superior a 6,5, lo que de acuerdo a lo establecido por Leal y Urrea (2015) en su libro *Ingenio, Sexo y Pasión* aquellas empresas en las que todos los ejes estén bien, en estado saludable, tendrán un <<clima sano>>, así mismo, plantea que estas empresas el ambiente laboral no solo no obstaculiza la innovación, sino que favorecerá el comportamiento creativo.

En cuanto a la segunda variable *potencial innovador*, el cual de acuerdo al método Innova 3DX incorpora un modelo de gestión del potencial innovador que incluye la monitorización de la creatividad y el perfil tecnológico, así mismo, complementado por un perfil psicológico, que se compone por autoestima y positivismo, locus de control y orientación a metas de aprendizaje.

El Área comercial de crédito de vehículos del Banco Occidente, obtuvo entre 8,08 y 8,85 en las variables

referentes al *potencial innovador*, lo que equivale a tener un potencial innovador muy alto, un potencial creativo con bajos bloqueos, que favorecen el ingenio creativo, la autosuficiencia tecnológica, presentan rasgos de personalidad de autoestima y optimismo adecuados, así como, un locus de control y orientación al aprendizaje que podríamos pensar, asimilan la responsabilidad de sus actos y la importancia de aprender y comprender para favorecer la innovación.

En cuanto al interrogante planteado en el comienzo de la investigación ¿Cuál es el grado de correlación entre el clima laboral y el potencial innovador del área comercial de crédito de vehículos del banco de Occidente en la ciudad de Bogotá? y a diferencia de lo que se planteaba; se encontró que no existe un grado de correlación entre la variable *clima laboral* y *potencial innovador*, lo anterior sustentado en el resultado obtenido al calcular el coeficiente de correlación, el cual fue de -0,08. Finalmente se puede concluir que la presente investigación no encontró ninguna correlación entre las variables, sugiriendo que los ejes que conforma le clima laboral que se evaluaron en los test no alteraron el potencial innovado de la población estudio.

Este resultado se podría decir que no es consistente con lo referido por Leal y Urrea (2015), quienes afirman en su libro *Ingenio, Sexo y Pasión* que <<el ambiente laboral ejerce una clara influencia además sobre nuestro potencial y pasión por la innovación.>> en el área de crédito de vehículos del Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá.

5. CONCLUSION

Los resultados obtenidos utilizando la aplicación de los test permitieron, identificar en primera instancia, que los funcionarios del área comercial de crédito de vehículos del Banco Occidente en la Ciudad de Bogotá, obtuvieron un resultado muy alto tanto en la variable de clima laboral y de potencial innovador.

Se identifica que no existe correlación entre las variables de clima laborar e innovador de acuerdo a los resultados obtenidos en el coeficiente correlacional calculado.

Los funcionarios del área comercial de crédito de vehículos del Banco Occidente, cuentan con unas altas capacidades, para potencializar el desarrollo de la innovación en la empresa.

El Banco Occidente, de acuerdo a los resultados, tiene una positiva percepción de los funcionarios de área comercial de crédito de vehículos frente al clima laboral que la empresa les brinda.

6. AGRADECIMIENTOS

El estudio correlacional realizado en el curso de seminario de investigación fue orientado por el tutor Ernesto Oviedo Rivero, a quien agradecemos todo el acompañamiento, correcciones y orientación con el desarrollo y finalidad de dicho ejercicio como aporte de la especialización que todos los integrantes estamos por culminar. A la empresa estudiada especialmente el área de crédito del Banco de Occidente en la ciudad de Bogotá por la disposición en la recolección de la información y la confianza con el manejo de dicha información.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco de Occidente, Quienes somos. Recuperado de <https://www.bancodeoccidente.com.co>.
- Diccionario de la Real Academia Española, recuperado de <http://www.rae.es/>
- (2017). *Guía de citación y referenciación de la universidad EAN bajo el estándar APA*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/9035>.
- E. Quintero, G.Vergara y B.Bernal, 2016, Artículo: Estudio correlacional entre la innovación en productos servicios, procesos, gestión y la certificación de calidad en las MIPYMES. Recuperado de: <file:///C:/Users/Acer%20S5/Downloads/1262-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4190-1-10-20170315.pdf>
- Pérez, R, 2012, Tesis Doctoral, El Ambiente Laboral y su Incidencia en el Desempeño de las Organizaciones: Estudio en las Mejores Empresas Para Trabajar en Colombia, recuperado de: <http://edicionean.ean.edu.co/images/tesisdoctores/tesisrafael/index.html#/64/zoomed>
- Ramos D, 2012, El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje., recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Jaime, P y Araujo Y, Clima y Cultura Organizacional: ¿Dos Constructos para Explicar un Mismo Fenómeno? Recuperado de: <file:///C:/Users/Acer%20S5/Downloads/Documant-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886.pdf>
- Omani Chocce, Gianni A., Atienza Úbeda, Miguel, Potencial innovador de las pequeñas y medianas empresas de la región de Antofagasta-Chile: un estudio exploratorio. Forum Empresarial [en línea] 2006, 11 (mayo) : [Fecha de consulta: 21 de abril de 2019] Disponible en: <https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/3798/3267>
- Lozano, L, 2015, Identificación y Análisis de Indicadores para la Medición de la Calidad de Vida Laboral en PyMEs de la Ciudad de Bogotá. Recuperado de: <http://edicionean.universidadean.edu.co/images/colecciongerenciainnovacion/identificacion/files/assets/basic-html/page-1.html>
- (2017). Campos, grupos y líneas de investigación en la universidad EAN. Recuperado de: https://virtual.universidadean.edu.co/webapps/blackboard/execute/content/file?cmd=view&content_id=1177787_1&course_id=21425_1
- Great Place To Work. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/>
- El Banco de Occidente recibió el certificado de Great Place To Work. (18 de marzo del 2019). La república. Recuperado de <https://www.larepublica.co/ocio/el-banco-de-occidente-recibio-el-certificado-de-great-place-to-work-2840780>
- Great Place To work. (2019). Los mejores lugares para trabajar en Colombia para las mujeres. Recuperado de

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/listas/mujeres-2019>

Banco de Occidente. (2017). Informe de Generación de Valor Social 2017. Recuperado de <https://www.bancodeoccidente.com.co>

Contreras B y Matheson P, Revista Trabajo Social, Artículo 27 *"Una Herramienta Para Medir Clima Organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer"*, recuperado de <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>

Ramos J y Batista J, 2016 investigación *Análisis del Clima Laboral y su Relación con la Productividad de los Empleados de la Empresa Seridme Cia*, recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/3990/1/TDG%20JAIME%20BATISTA.pdf>

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación, Cuarta Edición. México: Pearson.

LICENCIA DE USO – AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado (s) de la siguiente forma:

Nombre Completo LEIDY DULFARY ESPINOSA BAENA

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1.036.393.370

Nombre Completo LUISA FERNANDA ANACONA TAQUE

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1.010.209.756

Nombre Completo YULY GAYLORD CAMARGO SEGURA

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 63.529.808

Nombre Completo _____

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: _____

El (Los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado:

ESTUDIO CORRELACIONAL ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL POTENCIAL INNOVADOR DEL ÁREA COMERCIAL DE CRÉDITO DE VEHICULOS DEL BANCO DE OCCIDENTE EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.

Dejo (dejamos) constancia que la obra contiene información confidencial, secreta o similar: SI NO
(Si marqué (marcamos) SI, en un documento adjunto explicaremos tal condición, para que la Universidad EAN mantenga restricción de acceso sobre la obra).


Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios webs con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:


- A. Conservación de los ejemplares en la Biblioteca de la Universidad EAN.
- B. Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet
- C. Reproducción bajo cualquier formato que se conozca actualmente o que se conozca en el futuro
- D. Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico
- E. Inclusión en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento
- F. Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio

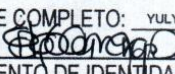
Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza y el espíritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizó (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C.,

NOMBRE COMPLETO: LEIDY DULFARY ESPINOSA BAENA
FIRMA: 
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 1.036.393.370
FACULTAD: FINANZAS
PROGRAMA ACADÉMICO: ESP. DIRECCION FINANCIERA

NOMBRE COMPLETO: LUISA FERNANDA ANACONA TAQUE
FIRMA: 
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 1.010.209.756
FACULTAD: FINANZAS
PROGRAMA ACADÉMICO: ESP. DIRECCION FINANCIERA

NOMBRE COMPLETO: YULY GAYLORD CAMARGO SEGURA
FIRMA: 
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 63.529.808
FACULTAD: INGENIERIA
PROGRAMA ACADÉMICO: ESP. GERENCIA DE PROCESOS DE CALIDAD E INNOVACIÓN

NOMBRE COMPLETO: _____
FIRMA: _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____
FACULTAD: _____
PROGRAMA ACADÉMICO: _____

Fecha de firma: 06-09-2019

