

**ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DE CINISMO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS DEL SECTOR MANUFACTURERO DE CARTAGENA DE INDIAS**

**ALEXIS ROLANDO SIERRA BARRERA
VANESSA PAOLA QUINTANA RINCÓN**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
CARTAGENA DE INDIAS D. T. y C.
2018**

Análisis de las Dimensiones de Cinismo Organizacional de los Trabajadores Sindicalizados del Sector Manufacturero de Cartagena de Indias

**Alexis Rolando Sierra Barrera
Vanessa Paola Quintana Rincón**

Trabajo de grado para optar al Título de Magister en Administración

Director

**Andrés Felipe Merlano Lombana
Magister en Administración**

**Universidad Tecnológica de Bolívar
Facultad de Economía y Negocios
Maestría en Administración
Cartagena de Indias D. T. Y C.
2018**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Ciudad y fecha de sustentación

Dedicatoria

El presente trabajo de grado va dedicado a todas y cada una de las personas que nos acompañaron en el desarrollo de este estudio, con su apoyo moral e intelectual.

Agradecimientos

Al Universidad Tecnológica de Bolívar por ser la sede de los conocimientos adquiridos, al Doctor Juan Carlos Robledo y a Andrés Felipe Merlano, por haber compartido sus conocimientos, recomendaciones y sugerencias que permitieron el desarrollo del presente estudio. A todos los trabajadores sindicalizados de las empresas manufactureras de Cartagena de Indias, que depositaron en nosotros un voto de confianza al suministrarnos los datos en los que basamos nuestra investigación.

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	vi
Introducción	1
Capítulo I. El problema de investigación.....	2
1.1 Situación Problemática	2
1.2 Formulación del Problema.....	3
1.3 Justificación del Estudio	3
1.4 Objetivos de Investigación.....	4
1.4.1 Objetivo General.....	4
1.4.2 Objetivos Específicos.....	4
Capítulo II: Marco Teórico	5
2.1 Marco Epistemológico de la Investigación.....	5
2.2 Antecedentes de Investigación.....	6
2.2.1. Investigaciones Internacionales.....	6
2.2.2 Investigaciones Nacionales.....	7
2.2.3 Conceptualizaciones del Cinismo.....	8
2.2.3.1 <i>Cinismo ocupacional</i>	8
2.2.3.2 <i>Cinismo social e institucional</i>	9
2.2.3.4.1 <i>Modelo de cinismo organizacional</i>	13
2.2.4 Sindicato y sindicalismo.....	15
Capítulo III: Aspectos Metodológicos	16
3.1 Tipo de Investigación.....	16
3.2 Procedimiento	16
3.2.1 Revisión de literatura.....	16
3.2.2 Instrumento y muestra.....	17
3.2.3 Validación del instrumento.....	18
3.2.4 Procesamiento de datos.....	19
3.2.4.1 <i>Análisis factorial</i>	20
3.2.4.1.1 <i>Conceptos del análisis factorial</i>	20
3.2.4.1.1.1 <i>Componentes principales</i>	20
3.2.4.1.1.2 <i>Comunalidades</i>	21
3.2.4.1.1.3 <i>Porcentajes de varianza explicada</i>	21
3.2.4.1.1.4 <i>Solución factorial</i>	21
3.2.4.1.1.5 <i>Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin</i>	22
3.2.4.1.1.6 <i>Prueba de esfericidad de Barlett</i>	22

3.2.4.1.1.7	<i>Rotación Varimax</i>	23
3.2.4.1.1.8	<i>Gráfico de sedimentación</i>	23
3.2.4.1.1.9	<i>Gráfico de factores o de saturaciones factoriales</i>	23
Capítulo IV:	Resultados Y Discusión.....	25
4.	Resultados y Discusión.....	25
4.1.	Resultados.....	25
4.1.1.	Puntajes de cinismo organizacional en los participantes	25
4.1.1.1	<i>Puntajes de cinismo organizacional por ítem</i>	26
4.1.2	Cinismo organizacional en términos de las características demográficas	27
4.1.2.1	Cinismo organizacional vs edad	27
4.1.2.2	Cinismo organizacional vs género	28
4.1.2.3	Cinismo organizacional vs estado civil.....	28
4.1.2.4	Cinismo organizacional vs nivel de formación académica.....	29
4.1.2.5	Cinismo organizacional vs tipo de empresa.....	30
4.1.2.6	Cinismo organizacional vs tiempo en la empresa.....	30
4.1.2.7	Cinismo organizacional vs área de trabajo.	31
4.1.2.8	Cinismo organizacional vs nivel organizacional.	32
4.1.3	Resultados procedimiento de análisis factorial.....	33
4.1.3.1	Análisis Factorial Exploratorio (AFE).....	33
4.2	Discusión.....	40
5	Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	44
5.1	Conclusiones.....	44
5.2	Recomendaciones	45
6.	GLOSARIO	47
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
7	ANEXOS	57

Lista de Tablas

Tabla 1: Dimensiones Filosóficas del Cinismo Rombo Filosófico	5
Tabla 2: Resumen del Procesamiento de los Casos	18
Tabla 3: Alpha de Cronbach Escala de CO	19
Tabla 4: Media y Desviación Estándar por Variable	25
Tabla 5: Comparación de las Dimensiones de CO en Cartagena de Indias	26
Tabla 6: Media y Desviación Estándar por Ítems de la Escala de CO	27
Tabla 7: KMO y prueba de Bartlett	33
Tabla 8: Comunalidades	34
Tabla 9: Matriz de Correlaciones	35
Tabla 10: Matriz Varianza Total Explicada	36
Tabla 11: Matriz de Estructura Factorial No Rotada	38
Tabla 12: Matriz de estructura factorial rotada	39

Lista de Figuras

Anexo A. Escala de CO adaptada por Salessi & Omar (2014)	57
Anexo B. Encuesta	58
Anexo C. Características demográficas de los encuestados	61
Anexo D. Estadísticos descriptivos de la escala de CO	65
Anexo E. Tablas de frecuencia por ítems de la escala de CO	66
Anexo F. Comparación de medias variables demográficas vs CO	70

Lista de Anexos

Anexo A. Escala de CO adaptada por Salessi & Omar (2014)	57
Anexo B. Encuesta	58
Anexo C. Características demográficas de los encuestados	61
Anexo D. Estadísticos descriptivos de la escala de CO	65
Anexo E. Tablas de frecuencia por ítems de la escala de CO	66
Anexo F. Comparación de medias variables demográficas vs CO	70

Resumen

El propósito de la presente investigación consistió en el análisis de los factores de Cinismo Organizacional (CO) que emergen en los trabajadores vinculados a organizaciones sindicales en el sector manufacturero de la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia; durante el periodo 2017-2018, para ello fue necesario la identificación de los aspectos de CO¹ vistos desde ideas, conductas y emociones cónicas, luego se relacionaron aspectos demográficos con el CO y finalmente se realizó el análisis de asociación de factores y cargas factoriales del CO con los resultados obtenidos. La investigación se abordó desde la perspectiva de metodología descriptiva-cuantitativa, el marco teórico de CO y la implementación del instrumento de medición de CO en escala Likert elaborado inicialmente por Dean et al. (1998), adaptado para Argentina por Salessi y Omar (2014) e implementado en Cartagena de Indias, Colombia por Merlano (2017), (Quintero y Meléndez, 2017). En esta ocasión se aplicó a una muestra a conveniencia de ciento diecinueve (119) trabajadores sindicalizados, la validación por juicio experto determinó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,861. El procesamiento de datos permitió determinar que los factores que explican el cinismo organizacional en los trabajadores de Cartagena son las ideas, las conductas y las emociones cónicas, obteniendo una puntuación promedio de CO global de 2,58 que se considera de nivel moderado alto, respondiendo coherentemente con lo que se establece en los postulados teóricos respecto al tema.

Palabras clave: cinismo, cinismo organizacional, sindicato, factores, análisis factorial.

¹ Cinismo Organizacional

Abstract

The purpose of the present investigation was to analyze the factors of Organizational Cynicism (CO) that emerge in workers linked to trade union organizations in the manufacturing sector of the city of Cartagena de Indias, Colombia; During the period 2017-2018, it was necessary to identify the CO aspects seen from ideas, behaviors and cynical emotions, then demographic aspects were related to the CO and finally the analysis of factor association and CO factorial loads was performed. with the results obtained. The investigation was approached from the perspective of descriptive-quantitative methodology, the theoretical framework of CO and the implementation of the instrument of measurement of CO in Likert scale elaborated initially by Dean et al. (1998), adapted for Argentina by Salessi and Omar (2014) and implemented in Cartagena de Indias, Colombia by Merlano (2017), (Quintero and Meléndez, 2017). On this occasion, a convenience sample of one hundred and nineteen (119) unionized workers was applied, validation by expert judgment determined the reliability of the instrument by Cronbach's alpha, whose value was 0.861. The data processing allowed to determine that the factors that explain the organizational cynicism in the workers of Cartagena are the ideas, the behaviors and the cynical emotions, obtaining an average global CO score of 2.58 that is considered of moderate high level, responding coherently with what is established in the theoretical postulates on the subject.

Key words: cynicism, organizational cynicism, union, factors, factor analysis.

Introducción

La investigación se realizó en diferentes fases las cuales se materializan en cada uno de los siguientes capítulos: En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema con respecto al cinismo en las organizaciones y su necesidad de estudiarlo en la ciudad de Cartagena de Indias para un sector productivo estratégico, manufactura, y concentrado en los trabajadores pertenecientes a organizaciones sindicales. En el capítulo II: Contiene los fundamentos teóricos y contextualización de los resultados con investigaciones anteriores alrededor del tema, que permitieron el hallazgo de un instrumento de medición del fenómeno Cinismo Organizacional (CO) y que estaba probado en el contexto latinoamericano, específicamente en trabajadores de Argentina y posteriormente aplicado en la ciudad de Cartagena de Indias por las investigaciones de Merlano (2017) y Quintero y Meléndez (2017). El capítulo III: Se presenta el diseño metodológico de la investigación, definiéndose el tipo de estudio, técnicas de muestreo, contextualización del marco conceptual de las herramientas utilizadas sobre Análisis factorial exploratorio (AFE), Luego en el capítulo IV: Se centra en los resultados de la investigación obtenidos de la aplicación de las encuestas y su procesamiento en el software SPSS versión 21 de IBM, los resultados contienen soportes cuantitativos, así como análisis cualitativos de la muestra objeto de investigación por último en el capítulo V: Se presentan las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación. Como complemento a estos capítulos se incluye un glosario, las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I. El problema de investigación

1. Planeamiento y delimitación del problema

1.1 Situación Problemática

Desde mediados de los 90', el cinismo ha emergido como una extensión del comportamiento organizacional, lo cual se ha asociado a condiciones de insatisfacción laboral en torno a la inestabilidad e inseguridad de las condiciones en el empleo, lo que se ve reflejado en una tendencia despectiva en los trabajadores respecto a la organización y hacia sus miembros, al tiempo en que sus actuaciones y creencias son negativas, lo que implica de acuerdo a los estudios realizados que este fenómeno es altamente perjudicial para las organizaciones, entre sus consecuencias negativas se destacan la menor productividad (Neves, 2012), la resistencia al cambio (Barton & Ambrosini, 2013), y la falta de compromiso con la organización y el trabajo (Türköz, Polat & Coşar, 2013).

Merlano (2017) demuestra en su investigación que en los trabajadores de Cartagena de Indias también se manifiesta el fenómeno e identifica factores emergentes del CO. La presente investigación concentra sus esfuerzos en un sector de alto impacto para la economía Cartagenera como lo es el sector manufacturero y se ha tomado la muestra específica de trabajadores vinculados a organizaciones sindicales, dado los retos administrativos que conlleva, con el fin de sugerir a las organizaciones, soluciones o pautas de manejo del fenómeno y contribuyan a la mejora de los efectos negativos sobre el clima organizacional.

No se trata de desconocer la legitimidad de los sindicatos, ni de dar fuerza a las políticas antisindicales, en la que los trabajadores colombianos ven afectados sus derechos por la imposición a ultranza de políticas económicas y sociales que vulneran los derechos de negociación y asociación sindical. (Borda y Velero, 2003). Este trabajo retoma la importancia de contar con herramientas que permitan a las organizaciones identificar el fenómeno del CO y gestionar soluciones que propicien el funcionamiento de los sindicatos sin tensiones en armonía con la administración, para ello es necesario que se identifiquen que está provocando las ideas, conductas y creencias en el propio trabajador, en el grupo o en otras provocadas por la gestión de

liderazgo equivocada de la empresa que alientan un coctel explosivo sumado a la abierta política antisindical que ha permeado la sociedad colombiana, en la que son estigmatizados como generadores de violencia y retroceso económico pueden ser una problemática que eleven los niveles del cinismo ocupacional de estas organizaciones y que las administraciones de las organizaciones no parecen visibilizar o entender estas dinámicas psicológicas como un insumo para sus planes estratégicos de competitividad de las empresas, dando por descontado esta variable y aun así esperando resultados de éxitos.

1.2 Formulación del Problema

¿Qué factores de cinismo organizacional emergen en trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de Indias?

1.3 Justificación del Estudio

El cinismo en las organizaciones continúa emergiendo y se ha evidenciado en las últimas décadas considerablemente en gerentes y empleados según (Mirvis y Kanter, 1991; McNamara, 2000) afectando la gestión de las organizaciones en aspectos como la productividad, el desempeño y el compromiso de los colaboradores (Salessi y Omar, 2014a).

A nivel local, las organizaciones de Cartagena de Indias, no se encuentra exenta de cinismo organizacional, visto desde las dimensiones de ideas, conductas y emociones cínicas, los puntajes promedios de cinismo organizacional fueron moderados, siendo la conducta la forma en que más se manifiesta esta actitud (Merlano, 2017).

Dado lo anterior y a que los estudios realizados acerca del cinismo organizacional, aún no agotan el stock del conocimiento necesario para afrontar sus efectos negativos en lo social, institucional, ocupacional y organizacional, es conveniente que la presente investigación busque identificar y analizar los factores de cinismo organizacional emergentes en los trabajadores sindicalizados de Cartagena de Indias, particularmente del sector manufacturero dado el impacto de este en la economía de la ciudad y los retos que implica la administración de las organizaciones ante la presencia de sindicatos. Con esta aproximación se daría paso a

proporcionar reflexiones a las áreas de dirección sobre el tipo de liderazgo que aplican en sus organizaciones y que permitan soluciones para responder ante el manejo de la actitud cínica manifestada de sus empleados.

1.4 Objetivos de Investigación

1.4.1 Objetivo General.

Establecer los factores del cinismo organizacional de los trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de Indias.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- a. Identificar los aspectos de cinismo organizacional visto desde ideas, conductas y emociones cínicas en los trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de indias.
- b. Relacionar los aspectos demográficos con el cinismo organizacional en trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de Indias.
- c. Realizar un análisis de asociación de factores y cargas factoriales del cinismo organizacional con los resultados obtenidos en los trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de Indias.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Marco Epistemológico de la Investigación

El cinismo como escuela filosófica se originó en la antigua Grecia durante la segunda mitad del siglo IV a. C, su fundador Antístenes y se considera a Diógenes uno de sus mayores exponentes de la época (403 - 323) ya que hizo de sus postulados un modo de vida.

Los planteamientos de Diógenes ubicaron al cinismo en un nuevo paradigma de la época helenística, el cinismo pretendía dar respuesta individual a incertidumbres de crisis cultural, creían que el individuo y no la organización, era la unidad natural de la vida humana, consideraban que incluso las instituciones, como la religión y el gobierno, eran antinaturales e innecesarias, dignas de desprecio (Fuller, 1931), despreciaban las normas sociales, los bienes materiales y los lazos nacionales, sostenían que la felicidad solo se lograba alcanzar mediante la independencia de vivir conforme a la naturaleza.

Interesados en distinguir la ocurrencia del concepto de cinismo en la década de los 80, se desarrolló en Alemania un importante debate en el que surgen dos términos distintos Kynismus (cinismo antiguo) y Zynismus (cinismo contemporáneo) (Zapata, 2009). Por otro lado, en los 90 en Francia René Bédard, propuso categorizar el cinismo de acuerdo a 4 dimensiones filosóficas “Rombo” filosófico, como producto del análisis de las diferentes maneras de operar y manipular de cada persona, el cual se ilustra en la Tabla 1.

Tabla 1:

Dimensiones Filosóficas del Cinismo Rombo Filosófico

Prácticas	El humor, la hostilidad, el sarcasmo, el irrespeto, la risa, la broma, la burla, la provocación.
Criterios de Validez	La no coherencia entre el pensamiento, palabra y acción; la no sistematización, el escepticismo, el espíritu dialéctico.
Valores fundamentales	La resistencia, la impasibilidad, la maldad, la mentira.
Principios fundadores	Dominio de sí mismo, la ironía, el escándalo, la exageración, no futuro, dogmatismo artificial.

Fuente (Zapata, 2009)

2.2 Antecedentes de Investigación

La literatura de Cinismo Organizacional relaciona las siguientes investigaciones a nivel nacional e internacional:

2.2.1. Investigaciones Internacionales.

Entre las investigaciones realizadas en Chile, se encuentra la desarrollada por COX y Didier (2010) en tres empresas chilenas, en la que demostraron la influencia existente en las percepciones de los trabajadores sobre la seguridad laboral y conflicto de poder en la presencia del cinismo organizacional.

La segunda investigación es la realizada por Pino, Martí y Valdenegro (2012) en tres empresas chilenas, en la que abordan el cinismo organizacional desde la relación con el liderazgo, bajo la medición de confianza, conflicto y justicia organizacional, concluyendo que el cinismo organizacional puede ser controlado o influenciado en gran medida por las circunstancias o situaciones que propicie el líder.

En Argentina Salessi y Omar (2014), basados en su investigación, argumentan que el cinismo organizacional puede ejercer una influencia perjudicial no solo sobre los resultados organizacionales, sino también sobre el individuo, como resultado presentan una serie de consecuencias que tiene el cinismo organizacional para la salud mental y el bienestar de los trabajadores argentinos.

En Turquía, Yıldız y Şaylıkay (2014) realizaron una investigación con empleados de un banco, obteniendo como resultados del análisis que el cinismo organizacional causa alienación en los trabajadores al relacionar las dimensiones del cinismo organizacional (emociones, ideas y conducta) con las dimensiones de la alienación en el trabajo (impotencia, falta de sentido y aislamiento) donde observaron una relación positiva y significativa entre ellas.

Scott y Zweig (2016) realizaron un estudio con empleados de diversas profesiones y países en el cual concluyeron que el desarrollo del cinismo organizacional está relacionado con las percepciones que los empleados tienen sobre ellos mismos, es decir, los empleados con una visión negativa de ellos mismos están predispuestos a ver las actuaciones de la organización con cinismo, en relación al compromiso organizacional evidenciaron que los empleados con mayor nivel de cinismo organizacional tienen menor compromiso afectivo y normativo pero mayor compromiso de continuación con la organización.

2.2.2 Investigaciones Nacionales.

Merlano (2017) realizó un estudio en el cual analiza los factores de cinismo organizacional que emergen en los trabajadores de Cartagena de Indias, implementando el instrumento adaptado para Argentina por Salessi y Omar (2014), en su investigación el autor concluye que si bien es cierto que los puntajes promedio de cinismo organizacional en las tres dimensiones fueron moderados, considera importante reconocer que el cinismo organizacional es una realidad en las organizaciones de la ciudad y la conducta es la forma en que más se manifiesta esta actitud.

En Cartagena de Indias, Quintero y Meléndez (2017) tomando como referencia la investigación realizada por Merlano (2017) identificaron la existencia de cinismo organizacional en los trabajadores de los diferentes sectores de Cartagena de Indias y confirmaron que las tres dimensiones (ideas, conductas y emociones cínicas) explican de forma coherente el cinismo organizacional en trabajadores de Cartagena de Indias y su viabilidad de aplicación a trabajadores colombianos.

Núñez (2018) tomando como referencia la investigación de Merlano (2017) identificó la existencia del cinismo organizacional en instituciones públicas del sector de educación básica y secundaria de Cartagena de Indias y confirmó que las tres dimensiones del constructo del CO están presentes en grado moderado.

2.2.3 Conceptualizaciones del Cinismo.

En la literatura nos encontramos con al menos tres tipos de conceptualizaciones respecto de lo que implica el cinismo: como rasgo de personalidad, como un síntoma del síndrome de burnout (quemarse por el trabajo) y el de una actitud hacia el trabajo. El cinismo como un rasgo de personalidad, se cita el trabajo de Costa, Zonderman, McCrae y Williams (1985) quienes lo definen como una característica disposicional estable que es consistente entre situaciones.

En la acepción del cinismo como síndrome burnout, se ha considerado el cinismo como uno de los síntomas, como lo son la fatiga emocional, la despersonalización y la percepción de falta de logro (Salanova et al., 2005). Por otra parte, Leiter y Maslach (2005), proponen un continuo entre las experiencias negativas del síndrome y las experiencias positivas de conexión, moviéndose en tres e (cansancio-energía, cinismo-compromiso, y eficiencia-ineficiencia).

Al definir la tercera acepción el cinismo como una actitud hacia el trabajo, es conceptualizada como una actitud negativa del empleado hacia la organización empleadora y hacia sus miembros, compuesta multidimensionalmente por los tres componentes: creencias, afectos y tendencias conductuales (Dean, Brandes, y Dharwadkar, 1998) constructo tripartito que ha sido utilizado para medir el cinismo organizacional.

2.2.3.1 Cinismo ocupacional.

Este tipo de cinismo se asocia a la pérdida de entusiasmo en el trabajo y dejar de sentir orgullo por la profesión que se desempeña, como resultado de las situaciones a las que se ven expuestos ciertos profesionales. De acuerdo con (O'Connell, Holzman, & Armandi, 1986) suele confundirse con el cinismo organizacional debido a que ambos están relacionados al trabajo, sin embargo, el objetivo de las actitudes cínicas los diferencia, el cinismo ocupacional se dirige al trabajo y sus características en sí.

Antecedentes investigativos en relación al cinismo ocupacional se encuentran las realizadas por O'Connell, Holzman, y Armandi (1986) acerca de cinismo policial, en la que los oficiales de policía que tenían menos conocimiento de los detalles de su trabajo, turnos rotatorios y quienes trabajaban en los precintos; Regoli, Crank, y Culbertson (1989) en su investigación con jefes de policía en Illinois concluyen que entre más grande eran los departamentos de policía existía mayor probabilidad de encontrar oficiales de policía cínicos, dado a que comunicación directa es menor, hay menos control y claridad de las directrices que en los departamentos de menor tamaño. Kalağan y Aksu (2010) enfocaron su estudio de cinismo organizacional en asistentes de investigación, en Turkia, demostrando que los menos satisfechos y con pensamiento de dejar el trabajo presentaron los niveles de cinismo más altos en las tres dimensiones.

2.2.3.2 Cinismo social e institucional.

Definido como el resultado de la ruptura del contrato psicológico que establece un individuo con la sociedad o con instituciones gubernamentales que maneja los recursos públicos. Se considera entre los principales antecedentes teóricos la teoría de violación del contrato psicológico (Andersson, 1996) y a la teoría de los eventos afectivos (Weiss & Cropanzano, 1996).

Morrison y Robinson (1997) conciben el contrato psicológico (CP) como un conjunto de creencias del individuo acerca de las obligaciones existentes en la relación entre el individuo y la organización, la cual es de carácter recíproco y que se fundamentan en promesas percibidas por las partes; así bien la ruptura del CP es la percepción que tiene una de las partes cuando siente que ha fallado la otra en el marco del cumplimiento de lo que se ha acordado en las promesas y obligaciones. Según lo afirmado anteriormente entonces la ruptura del CP hace que se afecte la percepción de justicia y la pérdida de confianza de las partes.

Kanter y Mirvis (1989) afirman que este fenómeno se da como resultado de la ruptura del contrato psicológico que establece un individuo con la sociedad o con instituciones

gubernamentales que maneja los recursos públicos, por ende cuando el individuo se da cuenta que sus expectativas de seguridad laboral, vivienda, educación, bienestar general no son satisfechas se siente defraudado.

2.2.3.3 Cinismo al cambio organizacional.

El cinismo al cambio organizacional es la respuesta negativa de los trabajadores hacia las iniciativas de cambio significativos propuestos por los superiores de la organización, debido a experiencias fallidas anteriormente implementadas (Reichers, Wanous, y Austin, 1997) o a su forma de sentirse seguros ante su creencia de que el cambio será inútil, sumado a la desconfianza que poseen de sus superiores y poco compromiso para contribuir al cambio exitoso.

En relación a este tipo de cinismo Stanley, Meyer, & Topolnytsky (2005) realizaron estudios en varias organizaciones americanas que se encontraban en procesos de cambio, encontrando mayor nivel de cinismo en empleados frente a un cambio organizacional cuando tienen actitudes cínicas frente a la administración en general, que el cinismo frente al cambio está relacionado con las experiencias negativas de los empleados dentro de las organizaciones.

Saravia (2015) en su investigación desarrollada en Lima (Perú) basada en los resultados obtenidos de una muestra de 23 ejecutivos a los cuales midió las actitudes ante el cambio organizacional, argumenta que en un proceso de cambio organizacional es común encontrar actitudes de resistencia, incertidumbre o cinismo en los empleados, el cinismo es una actitud menos frecuente entre los empleados dado que no es una actitud tan natural como lo es el temor y la incertidumbre ante el cambio.

2.2.3.4 Cinismo Organizacional.

El cinismo organizacional enmarcado como una dimensión del comportamiento organizacional fue conceptualizado por Dean et al. (1998) como “una actitud negativa del empleado hacia la organización compuesta por la creencia que la organización carece de

integridad, sentimientos negativos hacia esta y comportamientos despectivos y críticos coherentes con estas creencias y sentimientos” (p.345). Su estructura tripartita compuesta por Creencias, Sentimientos y Conducta, ha sido utilizada para medir el cinismo organizacional a través de instrumentos diseñados (Eagly & Chaiken, 1983; Atwater, Waldman, Atwater, & Cartier, 2000; Reichers, Wanous, & Austin, 1997; Vance, Brooks, & Tesluk, 1995) lo que ha permitido identificar causas y efectos del cinismo organizacional, con la finalidad de generar estrategias para manejarlo o prevenirlo acertadamente.

Los tres componentes varían en un continuo evaluativo, de positivo a negativo (Allport, 1935; Beckler, 1984). Por lo que Dean et al. (1998) enfocan el cinismo como un estado de las personas que puede cambiar con el tiempo y que está dirigido a un objetivo específico: su organización y no como un rasgo o una característica de la personalidad de ser cínica en todo (Hart, 1997).

Por otro lado, diferentes autores han señalado algunas características prácticas y eventos organizaciones que alimentan el desarrollo del cinismo organizacional: por ejemplo (Andersson y Bateman, 1997), señalan: los altos niveles de remuneración de los ejecutivos, el desempeño organizacional deficiente y el anuncio de despidos masivos e inmediatos mientras que las experiencias de injusticia y deshonestidad también constituirían sus principales precursores (Naus,2007) y expectativas insatisfechas de los empleados también se presentan como un antecedente directo (Selander y Kalling, 2007).

El cinismo en las organizaciones se ha evidenciado en la actualidad a niveles incluso de gerentes y empleados según (Mirvis y Kanter, 1991; McNamara, 2000). Se puede considerar el cinismo como un fenómeno que afecta el desempeño de las organizaciones en aspectos como la productividad, el desempeño, el compromiso de los colaboradores, entre otros. Estudios como Salessi y Omar (2014) identifican entre las consecuencias negativas: niveles inferiores de satisfacción y bienestar, experimentar constantemente emociones negativas, estrés, agotamiento, repercusiones en sus relaciones interpersonales, ya sea en el entorno laboral, familiar; baja autoestima y detrimento de su salud.

Estudios posteriores definen el cinismo dentro de la fase cognitiva representada en la creencia de que los principios de honestidad, justicia y sinceridad han sido sacrificados a favor de los intereses personales de los altos directivos (Abraham, 2000), y que las organizaciones son inescrupulosas y egoístas (Valentine y Elias, 2005). En la parte de componentes afectivos incluyen emociones como desesperanza, disgusto, sospecha, frustración, desilusión y pesimismo (Dhar, 2009) y por otro lado la dimensión conductual incluye declaraciones explícitas sobre la falta de principios de la organización, comportamientos no verbales como miradas y sonrisas sarcásticas (Davis, 2002). Se reconoce como un fenómeno no deseable en las empresas, como afirman (Cole, Bruch y Vogel, 2006) debido a que socava el ambiente laboral convirtiéndose en un nuevo paradigma entre las relaciones obrero patronales.

Shockley-Zalabak, Ellis y Winograd (2000) definen la confianza en el lugar de trabajo como “expectativas positivas que poseen los individuos acerca de la intención y el comportamiento de los miembros de la organización basada en los roles, relaciones, experiencias e interdependencias” (p. 37).

De acuerdo con Lau y Liden (2008), por décadas se ha documentado que mientras los empleados confían en sus líderes, ocurren resultados positivos en el trabajo, entre ellos, cooperación (Coleman, 1990), Conducta Cívica Organizacional (McAllister, 1995) un mejor desempeño grupal (Dirks, 2000) y organizacional (Davis, Schoorman, Mayer, & tan, 2000). La confianza organizacional se ha visto vinculada con la interacción de equipos de trabajo, desempeño (Gersick, Bartunek, & Dutton, 2000; Kostova & Roth, 2003) y liderazgo (Dirks, 1999; Dirks, 2000; Hui & Graen, 1997).

De acuerdo al planteamiento de los autores, el cinismo organizacional puede ser enfrentado desde dos perspectivas: como una respuesta al contexto de la organización (Cox y Didier, 2010) o como una actitud que puede ser intervenida a través de la supervisión y sus características. Esta última forma de abordarse, fue trabajada a nivel conceptual por Davis y Gardner (2004) y tangencialmente abordada por Gardner, Avolio, Luthans, May y Walumbwa (2005). Sin embargo, no se ha encontrado en la literatura un artículo empírico que relacione

ambas dimensiones, colocando esta relación en el ámbito de los efectos posibles de cierto tipo de liderazgo (teoría Leader-Member Exchange o Liderazgo Auténtico).

Salessi y Omar (2014) examinan el impacto del tipo de liderazgo que se ejerza sobre la identificación del trabajador con su organización ya que este debe generar confianza. De acuerdo con los resultados de los estudios de (Pino y Del Campo, 2012) muestran que la relación entre el liderazgo y el cinismo de los trabajadores, se encuentra mediado completamente por la confianza organizacional, el conflicto organizacional percibido y la justicia organizacional su modelo predice que mientras el supervisor genere un clima de confianza en el equipo de trabajo, disminuyen las fuentes de conflictos dentro de la organización y apoye la percepción de valía del trabajador en la empresa, el cinismo debiera tender a disminuir como actitud.

Salessi (2011) afirma que el cinismo además de tener una cara obstructiva y peligrosa, también presenta una orientación constructiva y positiva, cuyo último objetivo consiste en señalar a la organización su incoherencia o fracaso en su camino de mejorar o tener éxito. En la misma línea afirma Serrano (2009), el cínico es alguien que, en lugar de boicotear su propia organización, se preocupa por su destino; una suerte de agitador que despierta las conciencias de los demás. Esta perspectiva del concepto del cinismo organizacional inclina más para entender que los directivos de organizaciones puede tomar este fenómeno como un medidor del clima y un indicador para redireccionar las políticas y comportamientos en el liderazgo.

2.2.3.4.1 Modelo de cinismo organizacional.

El modelo que explica el cinismo organizacional que emplea la presente investigación para evaluar este fenómeno en los trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de indias, es el resultado de la validación realizada por Salessi y Omar (2014b) de un instrumento foráneo y posteriormente validado por Merlano (2017). Este modelo se compone de tres factores correlacionados y 10 variables observables como se ilustra a continuación:

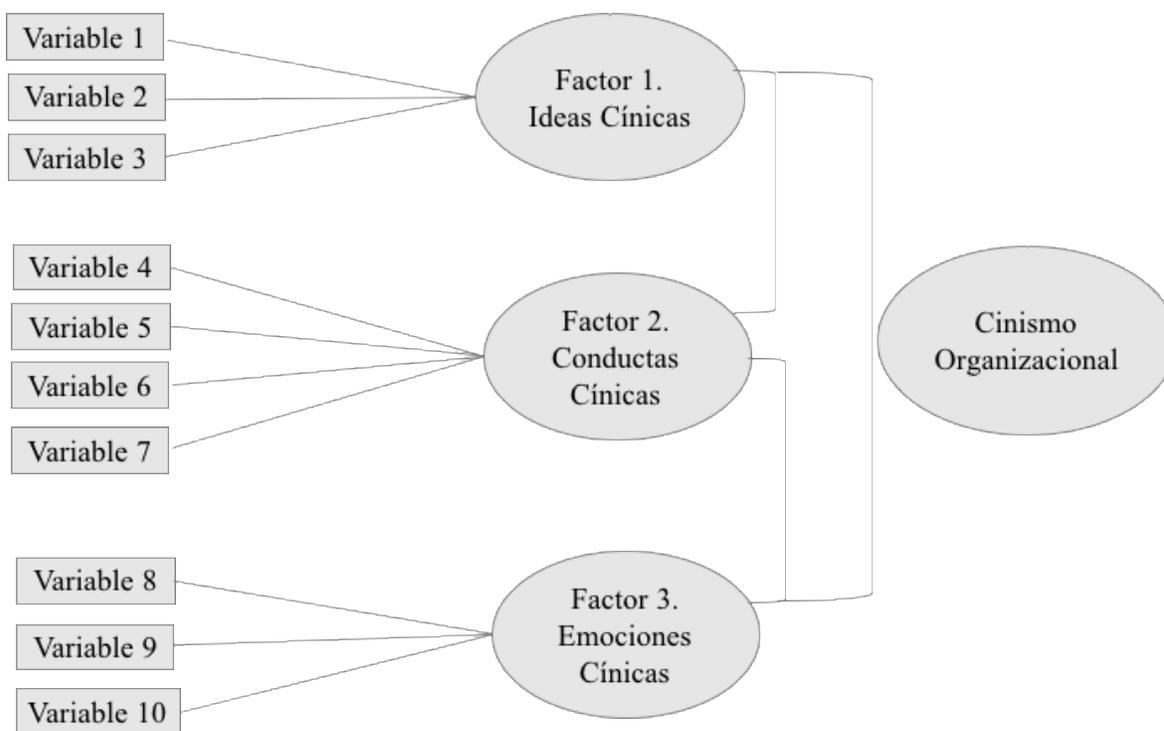


Figura 1: Modelo de CO Salessi y Omar (2014).
Fuente: Adaptado de Salessi y Omar (2014b)

Factor 1. Ideas Cínicas está compuesto por tres variables: variable 1 mide cuanto el empleado cree que su jefe dice una cosa y hace otra; variable 2 mide cuanto el empleado duda cuando su jefe dice que va hacer algo; variable 3 mide cuanto el empleado encuentra poca relación entre lo que su jefe dice que hará y lo que realmente hace.

Factor 2. Conductas Cínicas, compuesto por cuatro variables: variable 4 mide cuanto se queja un empleado con sus amigos de lo que sucede en su organización; variable 5 mide cuanto intercambia miradas de complicidad el empleado con sus compañeros de trabajo; variable 6 mide cuanto comenta el empleado con otras personas como andan las cosas en la organización; variable 7 mide cuanto el empleado critica las prácticas y políticas de la organización con los demás.

Factor 3. Emociones Cínicas lo componen tres variables: variable 8 la primera variable mide el enojo cuando el empleado piensa en la organización; variable 9 mide la tensión

cuando el empleado piensa en la organización; variable 10 mide molestia cuando el empleado piensa en la organización.

2.2.4 Sindicato y sindicalismo.

Según Machicado (2010) el sindicalismo es una ideología que introduce las bases de la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. Por otro lado, Sindicato es la persona jurídica. Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar las condiciones económicas y sociales.

Se han encontrado juicios a lo largo de las diferentes investigaciones tales como las de González-Campo, C., & Zapata y Murillo (2015) y Guaderrama, Cavazos y Reyes (2017) en las que se señala la existencia de unos elementos que son predictores del mismo, entre ellas las deficiencias del ejercicio del liderazgo, que inducen a aumentar la percepción por parte del trabajador en la ruptura del contrato psicológico y la pérdida de confianza entre las partes y con una sensación de injusticia, estos elementos alimentan el aumento del cinismo organizacional, González y Zapata (2015), Maynez et al (2017), en consecuencia con esta amalgama de elementos, el mecanismo natural de protección que puede emerger un alto nivel de CO en grupos o gremios que ostentan las características de protección de derechos de los trabajadores y configurándose un como un paliativo para buscar la fortaleza psicológica que puede brindar un gremio sindical de pares que compartan la misma percepción de violación o ruptura del contrato obrero patronal.

Capítulo III: Aspectos Metodológicos

3. Aspectos Metodológicos

En el presente capítulo muestra los aspectos concernientes a la metodología implementada en el desarrollo del trabajo de investigación. Se describe el tipo de investigación y su enfoque, el proceso de recolección de la información, y el procesamiento estadístico de los datos con el paquete estadístico SPSS y los resultados obtenidos.

3.1 Tipo de Investigación

Este trabajo obedece a una investigación cuantitativa donde se mide un patrón de variables que pueden describir las características y rasgos del grupo poblacional usando herramientas estadísticas para sacar conclusiones, en un contexto local (Hernández-Sampieri, Fernández, y Baptista, 2014). El alcance del presente trabajo es de tipo exploratorio - descriptivo, según la clasificación de Danhke (1989), dado que es un fenómeno poco estudiado y presenta un abordaje incipiente en las organizaciones donde se busca describir y especificar las características del grupo de estudio en cuanto al fenómeno del cinismo organizacional.

3.2 Procedimiento

3.2.1 Revisión de literatura.

La revisión bibliográfica de la investigación inicio con la búsqueda de literatura científica asociada el tema, desde la perspectiva psicológica y la organizacional, encontrando los autores más relevantes y los diferentes estudios, enfoques, orígenes del concepto e instrumentos de medición sobre el Cinismo y sus consecuencias sobre las personas y las organizaciones, todo este material sirvió para construir el marco teórico referencial de la investigación.

Autores como Brandes, Dharwadkar y Dean (1998) desarrollaron el instrumento de medición del cinismo organizacional, el cual se aplicó a trabajadores de la industria norteamericana, este modelo fue adaptado para una versión Argentina por Omar y Salessi (2014) del cual hemos aplicado al contexto Colombiano por su similitud latinoamericana y que posteriormente ha sido corroborada su validez de aplicación en los trabajadores de Cartagena de Indias por las investigaciones desarrolladas por Merlano (2017) y Quintero y Meléndez (2017).

3.2.2 Instrumento y muestra.

El instrumento de medición de cinismo organizacional implementado fue el adaptado por Omar y Salessi (2014b) para Argentina y utilizado posteriormente en Cartagena de Indias por Merlano (2017) y Quintero y Meléndez (2017), configurado en su estructura inicial el registro de la información demográfica de la población objeto de estudio en 10 ítem, que van desde la pregunta 1 a la 10. En la pregunta 11 se incorporó 10 preguntas con la escala auto-descriptiva tipo Likert donde 1 representa nunca y 5 representa siempre, el encuestado registra el grado en que se siente identificado con la pregunta.

La encuesta se aplicó por correo electrónico usando la aplicación Google Forms y de forma física en entrevista personal hasta recoger una muestra no probabilística de ciento diecinueve (119) trabajadores con afiliación sindical del sector manufacturero de la zona industrial de Mamonal y del parque industrial y tecnológico Rafael Pombo Km 1 vía Turbaco. Las encuestas fueron recolectadas entre los meses de mayo a septiembre del año 2018.

En el proceso de recolección de datos, se realizó una prueba piloto con los 30 primeros informantes, en la que se validó la consistencia interna del instrumento compuesto por los 10 ítems de la escala adaptada de cinismo organizacional. A través del cálculo del Alpha de Cronbach², se obtuvo una consistencia global interna de $\alpha = 0,861$ indicando que al ser un

² El alpha de Cronbach desarrollado por J.L Cronbach es un coeficiente que estima la confiabilidad de los instrumentos de medición. Respecto a la interpretación de este y otros coeficientes de coherencia o consistencia interna, no hay una regla que afirme a partir de qué valor no hay fiabilidad del instrumento.

valor superior a 0,70 el instrumento es consistente y que mide aquellos factores que se desean medir.

Por lo anterior se dio continuidad a la aplicación del instrumento hasta obtener una muestra a conveniencia de 119 encuesta realizadas a trabajadores sindicalizados. El 100% laboraba en empresas manufactureras de carácter privado de la ciudad. La permanencia laboral entre 0 a 5 años fue de 7%, entre 5 a 15 años 57%, y más de 15 años 36%. El 94% pertenecían al nivel operativo de la organización, 3% nivel medio y 3% al nivel estratégico. Se desempeñaban en áreas de producción el 74%, logística 14%, mantenimiento 8%, administrativos de apoyo 3%, otras áreas 1%. Los porcentajes de edad de los trabajadores entre 20 y 30 años fueron de 5%, 36% entre 30 y 40 años, 37% entre 40 y 50 años y 22% más de 50 años. El 90% del género masculino y el 10 % del género femenino. En relación al estado civil, el 56% casado(a), 34% en Unión libre, 7% soltero(a) y 3% otro. El nivel de formación académica 9% eran bachilleres, 74% técnicos/tecnólogos, 16% profesionales y el 1% cuenta con posgrado.

3.2.3 Validación del instrumento

La prueba de validación utilizada para medir la confiabilidad del instrumento fue el Alpha de Cronbach, de la cual se decide si es o no confiable de acuerdo a los siguientes criterios: < 0,25 Baja confiabilidad +- 0,5 Confiabilidad media > 0,75 Aceptable > 0,9 Confiabilidad elevada, ver Tabla 2.

Tabla 2:

Resumen del Procesamiento de los Casos

		N	%
Casos	Válidos	119	100,0
	Excluidos ³	0	,0
	Total	119	100,0

Fuente: Elaboración propia con software SPSS

Se calcula su valor sometiéndolo a la consideración de los usuarios de la investigación y explicando el método que se utilizó (Hernández-Sampieri et al., 2014).

³ Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Las ciento diecinueve (119) encuestas aplicadas arrojaron los siguientes Alpha de Cronbach
Tabla 3.

Tabla 3:

Alpha de Cronbach Escala de CO

Escala/Subescala	Ítem de la Encuesta	Alpha de Cronbach
Ideas Cínicas	11 al 13	0,846
Conductas Cínicas	14 al 17	0,813
Emociones Cínicas	18 al 20	0,850
Cinismo Organizacional Global	11 al 20	0,861

Fuente: Elaboración propia con software SPSS

Los anteriores datos demuestran que las dimensiones (ideas, conducta y emociones) y la escala global de cinismo presentan rangos aceptables de consistencia interna superior a 0,75.

3.2.4 Procesamiento de datos.

Se realizó la codificación y procesamiento de los datos través del software de análisis estadístico para las ciencias sociales IBM SPSS® Statistics, versión 21.

Se realizó el análisis descriptivo de los resultados obtenidos en la escala de cinismo organizacional global, así como desagregando en las tres sub-escalas que lo componen (ideas, conductas y emociones cínicas). Posteriormente se continuó con una comparación de medias para relacionar las características demográficas de los participantes con los puntajes de cinismo organizacional y los resultados obtenidos en las investigaciones de Merlano (2017) y Quintero y Meléndez (2017).

Finalmente se realizó un análisis factorial inicial por extracción de componentes principales para exploración de datos sin rotación ni confirmación, sometidos a las pruebas KMO y BARLETT, seguido de un análisis factorial exploratorio con rotación VARIMAX.

3.2.4.1 Análisis factorial.

Es una técnica para reducir datos, que busca reducir un elevado número de variables a uno pequeño de elementos explicativos, como factores que de forma sencilla sirvan para entender la realidad. Debe entenderse que estos factores (llamado también variable latente o constructo) serán fruto de la interpretación de esas variables iniciales, procurando en eso tener la menor pérdida posible de información.

El propósito principal de realizar este análisis factorial es determinar el número y la naturaleza de las variables latentes o factores emergentes del fenómeno CO en la población de trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de indias.

Existen dos tipos de análisis factorial el exploratorio (AFE) y el confirmatorio (AFC). En la presente investigación se usa el AFE, ya que es un enfoque de exploración de datos donde no se hacen especificaciones en relación del número de factores latentes y al patrón de cargas factoriales, se busca determinar si emergen los factores comunes que definen el fenómeno del CO según el modelo de CO de Salessi y Omar 2014.

3.2.4.1.1 Conceptos del análisis factorial.⁴

El procedimiento de análisis factorial desarrollado en la presente investigación, se realizó a través de software IBM SPSS, el cual posee una serie de opciones que permiten configurar los detalles del tipo de análisis que se desea realizar. Dado lo anterior se presentan algunos conceptos que se tuvieron en cuenta en la configuración del proceso de análisis factorial.

3.2.4.1.1.1 Componentes principales

Es un método de extracción los factores subyacentes que sirve para explicar toda la varianza, la común y la no común, el método extrae el primer factor principal que explica la variabilidad total

⁴ Los conceptos que se presentan en esta sección fueron tomados del capítulo 20 “Análisis Factorial” del manual de SPSS.

de las variables, luego este factor se resta y nuevamente se busca el siguiente factor que explique la varianza total restante y así sucesivamente.

3.2.4.1.1.2 Comunalidades.

La comunalidad de una variable es la proporción de su varianza que puede ser explicada por los factores latentes resultantes. El análisis de las comunalidades indica que varianza de cada variable viene contenida por la solución de factores seleccionada. Si esta varianza es alta, querrá decir que gran proporción de la varianza de cada variable está recogida en los factores seleccionados.

Las comunalidades se representan con valores entre 0 y 1. Cuando la comunalidad toma el valor de 1 se está indicando que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Si el valor de la comunalidad es 0, quiere decir que los factores no explican la variable (Rodríguez & Morar, 2001).

3.2.4.1.1.3 Porcentajes de varianza explicada.

Una tabla de porcentajes de varianza explicada ofrece un listado de auto valores de la matriz de varianzas-covarianzas y del porcentaje de varianza que representa cada uno de ellos. Los auto valores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor; y los porcentajes de varianza explicada asociados a cada factor se obtienen dividiendo su correspondiente autovalor por la suma de los autovalores (la cual coincide con el número de variables). Por defecto se extraen tantos factores como autovalores mayores a 1 que tiene la matriz analizada. La tabla también muestra para cada factor con autovalor mayor que 1, la suma de saturaciones al cuadrado. La información de esta tabla puede utilizarse para tomar una decisión sobre el número idóneo de factores que deben extraerse.

3.2.4.1.1.4 Solución factorial.

La solución factorial consiste en mostrar las correlaciones entre las variables originales y cada uno de los factores, para el método de extracción por componentes principales se denomina matriz de componentes. Comparando las saturaciones relativas de cada variable en cada uno de los factores se puede determinar que variables constituyen cada factor.

3.2.4.1.1.5 Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.

Es un índice que compara la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial:

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} r_{ij.m}^2}$$

Donde r_{ij} representa el coeficiente de correlación simple entre las variables i y j y $r_{ij.m}$ representa la correlación parcial entre las variables i y j eliminado el efecto de las restantes m variables incluidas en el análisis.

El índice KMO se utiliza para comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación parcial, de forma que cuánto más pequeño sea su valor, mayor será el valor de los coeficientes de correlación parciales r_{ij} (p y, en consecuencia, menos apropiado es realizar un Análisis Factorial.

Kaiser-Meyer-Olkin para realizar un Análisis Factorial, proponen:

KMO 0,75 Bien

KMO 0,5 Aceptable

KMO < 0,5 Inaceptable.

3.2.4.1.1.6 Prueba de esfericidad de Barlett.

La prueba de Barlett contrasta, bajo la hipótesis de normalidad multivariante, si la matriz de correlación de las p variables observadas (R_p) es la identidad. Si una matriz de correlación es la identidad significa que las intercorrelaciones entre las variables son cero. Si se confirma la hipótesis nula $H_0: R_p = I$ o $R_p = I$, las variables no están intercorrelacionadas. Si la hipótesis nula es cierta, los valores propios valdrán uno, o su logaritmo será nulo y, por tanto, el estadístico del test valdría cero. Por el contrario, si con el test de Barlett se obtienen valores altos de c^2 , o un determinante bajo, hay variables con correlaciones altas (un determinante próximo a

cero indica que una o más variables podrían ser expresadas como combinación lineal de otras variables). En definitiva, si el estadístico del test toma valores grandes (o un determinante próximo a cero) se rechaza la hipótesis nula con cierto grado de significación. En caso de aceptarse la hipótesis nula, las variables no están intercorrelacionadas y debería reconsiderarse la aplicación de un Análisis Factorial.

3.2.4.1.1.7 Rotación Varimax.

Es un método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tiene saturaciones altas en cada factor para mejorar su interpretación. El método considera que, si se logra aumentar la varianza de las cargas factoriales al cuadrado de cada factor consiguiendo que algunas de sus cargas factoriales tiendan a acercarse a 1 mientras que otras se aproximan a 0, se obtiene una pertenencia más clara e inteligible de cada variable al factor.

3.2.4.1.1.8 Gráfico de sedimentación.

El gráfico de sedimentación sirve para determinar el número óptimo de factores. Fue propuesto por Cattell (1966), que consiste en una representación gráfica del tamaño de los autovalores.

Los autovalores residuales se encuentran en la parte derecha del gráfico, formando una planicie de poca inclinación, frente a la fuerte pendiente formada por los autovalores que explican la mayor parte de la varianza disponible. Por ello, es conveniente inspeccionar el gráfico de sedimentación de izquierda a derecha buscando el punto de inflexión en el que los autovalores dejan de formar pendiente significativa y comienzan a describir una caída de poca inclinación.

3.2.4.1.1.9 Gráfico de factores o de saturaciones factoriales.

Es un diagrama de dispersión en el que los factores definen los ejes del espacio y las variables constituyen los puntos del diagrama. Las coordenadas de una variable en cada factor se corresponden con las saturaciones de la variable en dichos factores, es decir, con los valores de la matriz factorial.

Representa el espacio factorial definido por los factores contenidos en la solución factorial. Si la solución contiene un único factor, el gráfico no se genera y aparece una advertencia indicando tal circunstancia; si la solución contiene dos factores se genera un

diagrama de dispersión simple; si la solución contiene tres o más factores se genera un gráfico de dispersión tridimensional en el que sólo se representan los tres primeros factores. Cuando la solución contiene más de tres factores, el gráfico tridimensional representa los tres primeros factores, pero almacena también la información correspondiente a los factores restantes.

Capítulo IV: Resultados Y Discusión

4. Resultados y Discusión

En este capítulo se presentan los resultados luego del procesamiento de los datos con el software de IBM SPSS V21. Se muestran los resultados en primer orden los descriptivos generales obtenidos de la muestra trabajada de los trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de indias, en segunda orden se detallan los resultados demográficos de los individuos de la muestra y por último los resultados del análisis factorial exploratorio.

4.1. Resultados

4.1.1. Puntajes de cinismo organizacional en los participantes

El puntaje promedio de la escala de Cinismo Organizacional Global (CG) en la muestra de 119 trabajadores sindicalizados de Cartagena de indias fue de (2,58) lo que evidencia la presencia del fenómeno en la muestra de trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de la ciudad, considerado como de nivel moderado alto, que en forma desagregada en la dimensión de Ideas Cínicas la media fue de (IC= 2,72), Emociones Cínicas (EC= 2,15) y Conductas Cínicas (CC= 2,85). Ver Tabla 4.

Tabla 4:
Media y Desviación Estándar por Variable

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel de IC	119	1,00	5,00	2,7227	,78632
Nivel de CC	119	1,00	4,75	2,8529	,75381
Nivel de EC	119	1,00	4,00	2,1541	,75013
Nivel global de Cinismo	119	1,00	3,92	2,5766	,59948
N válido (según lista)	119				

Fuente: Elaboración propia con SPSS

El puntaje promedio obtenido de la escala de Cinismo Organizacional Global (CG) con respecto a las investigaciones anteriormente realizadas en la ciudad de Cartagena, evidencian que

la población sindicalizada de la muestra arrojó el nivel más alto de CG con una media (M)= 2,58 frente a M=2,21 de la investigación realizada por Merlano (2017), M=2,07 de la investigación de Quintero y Meléndez (2017) y M=2,12 de Núñez (2018). Así como en las dimensiones de Ideas, Conductas y Emociones cónicas, se pudo observar una diferencia significativa obtenida en la dimensión de Emociones Cónicas con M=2,15 frente a M=1,8 de Merlano (2017), M= 1,69 de Quintero y Meléndez (2017) y M=1,58 de Núñez (2018). Ver Tabla 5.

Tabla 5:

Comparación de las Dimensiones de CO en Cartagena de Indias

Sector	Carácter	%	Tamaño de la muestra	CG	IC	CC	EC	Fuente
General	Público	88%	334	2,21	2,31	2,51	1,8	Merlano (2017)
	Privado	12%		Desv =0,81	Desv =1,01	Desv =0,96	Desv =0,99	
General	Público	25,5%	396	2,07	2,39	2,2	1,69	Quintero y Meléndez (2017)
	Privado	74,5%		Desv =0,84	Desv =1,02	Desv =0,97	Desv =0,96	
Educativo	Público	100%	272	2,12 Desv=0,58	2,33 Desv=0,87	2,46 Desv=0,75	1,58 Desv=0,67	Núñez (2018)
Sindicato-Manufactura	Privado	100%	119	2,58 Desv=0,58	2,72 Desv=0,78	2,85 Desv=0,75	2,15 Desv=0,75	Sierra y Quintana (2018)

Fuente: Elaboración Propia

4.1.1.1 Puntajes de cinismo organizacional por ítem.

Dentro de las tres dimensiones la dimensión del Conductas Cónica, la que mayor nivel arrojó fue CC3. “Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa”, con una media de (3,008) y una Desv tipo de (0,91). Seguido de CC1. “Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa”, con una media de 2,966 y una Desviación típica de 1,03. Esto puede indicar una tendencia que los trabajadores mantienen una comunicación abierta entre ellos y con otras personas de su inconformidad con el estatus quo de la empresa, se puede justificarse como una característica entre miembros de un gremio que comparten intereses relacionados con el clima organizacional. El puntaje más bajo se obtuvo en la dimensión de Emociones cónicas en el ítem EC2 “Cuando pienso en mi empresa me siento molesto”, con una Media de 2,101 y una desviación típica de 0,857. Ver Tabla 6.

Tabla 6:

Media y Desviación Estándar por Ítems de la Escala de CO

		N	Media	Desv. típ.
Ideas Cínicas	IC1 Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra	119	2,639	,8102
	IC2 Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hace	119	2,739	,8583
	IC3 Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace	119	2,790	1,0158
Comportamientos Cínicos	CC1 Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa	119	2,966	1,0328
	CC2 Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo	119	2,5798	,91592
	CC3 Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa	119	3,008	,9159
	CC4 Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás	119	2,857	,8952
Emociones Cínicas	EC1 Cuando pienso en mi empresa me siento enojado	119	2,109	,8516
	EC2 Cuando pienso en mi empresa me siento molesto	119	2,101	,8576
	EC3 Cuando pienso en mi empresa me siento tenso	119	2,252	,8559

Fuente: Elaboración propia con SPSS

4.1.2 Cinismo organizacional en términos de las características demográficas**4.1.2.1 Cinismo organizacional vs edad**

Los trabajadores con mayor puntaje de Cinismo Organizacional Global (CG) y en las dimensiones de Ideas Cínicas (IC) y Conducta Cínicas (CC) fueron los trabajadores en edades entre los 30 y 40 años (CG= 2,62; IC= 2,81; CC= 2,95) sin embargo, son los trabajadores de más de 50 años los que cuentan con mayor puntaje en la dimensión de Emociones Cínicas (EC) (EC= 2,62). La subescala con mayor puntaje fue la conducta cínica.

Los menores puntajes obtenidos fueron en los trabajadores entre los 20 y 30 años de edad (CG= 1,97; IC= 2,06; CC= 2,13; EC= 1,72) ver Figura 2.

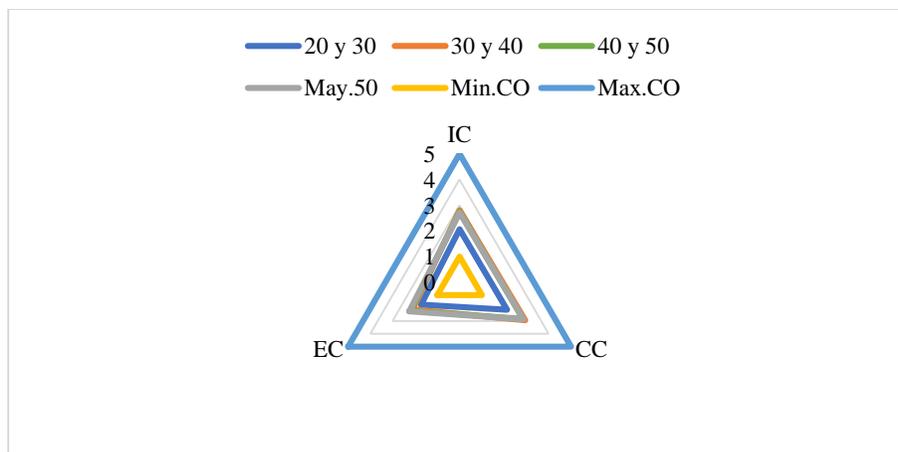


Figura 2: CO vs Edad.
Fuente: Elaboración propia

4.1.2.2 Cinismo organizacional vs género

En la relación cinismo organizacional vs género, los resultados más altos se obtuvieron en Cinismo Organizacional Global (CG) y en las tres subescalas fueron los correspondientes al género femenino (CG= 2,94; CI= 3,25; CC= 3,19; EC= 2,39), ver Figura 3.

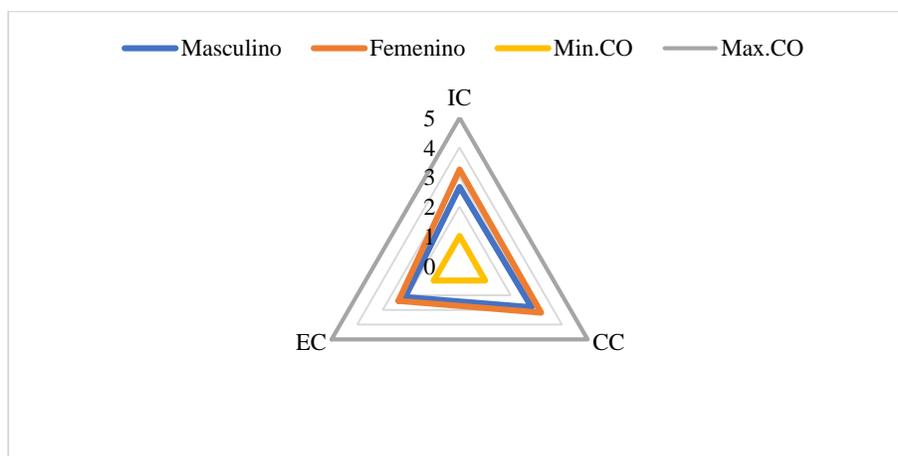


Figura 3: CO vs género.
Fuente: Elaboración propia

4.1.2.3 Cinismo organizacional vs estado civil

Los trabajadores que presentaron mayor puntaje en la escala de Cinismo Organizacional Global (CG= 2,71) así como en las tres dimensiones (IC= 2,96; CC= 3,1; EC= 2,06) fueron los de estado civil unión libre, seguidos de aquellos cuyo estado civil era casado/a (CG= 2,53; IC=

2,63; CC= 2,74; EC= 2,23) Siendo la puntuación más baja fue la de los trabajadores solteros (CG= 2,24; IC= 2,21; CC= 2,47; EC= 2,04).

La subescala con puntajes más altos para los tres grupos fue la de conductas cínicas. (Ver gráfica 2)

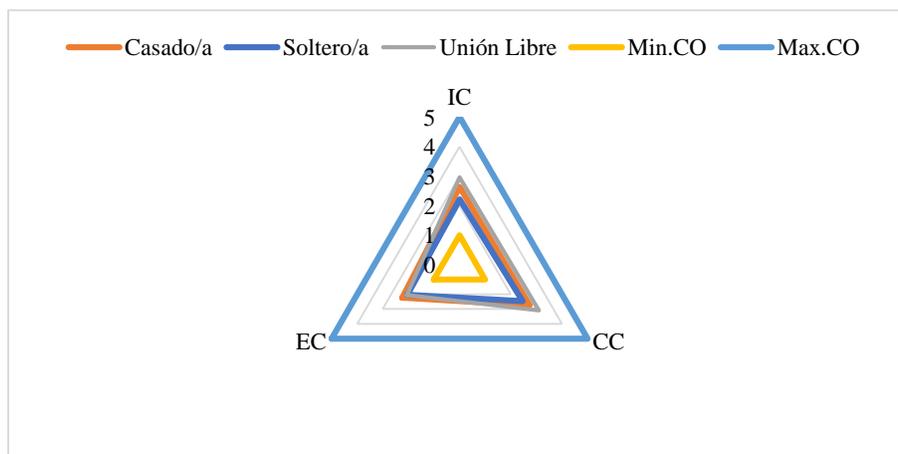


Figura 4: Cinismo organizacional vs estado civil.

Fuente: Elaboración propia

4.1.2.4 Cinismo organizacional vs nivel de formación académica

Los trabajadores cuya formación académica fueron posgrado presentaron mayor puntaje en Cinismo Organizacional Global, así como en sus tres dimensiones (CG= 3,44; IC= 3,33; CC= 4,00; EC= 3,00), seguidos por los trabajadores con formación profesional con 2,78 en CG y en las dimensiones de IC y EC (IC= 2,86; EC= 2,58) exceptuando la subescala de conductas cínicas donde los segundos fueron los trabajadores que solo contaban con formación bachiller (CC=3,00). En la figura 5, se visualiza que la conducta cínica fue la dimensión con mayor puntuación entre el CO vs la formación académica.

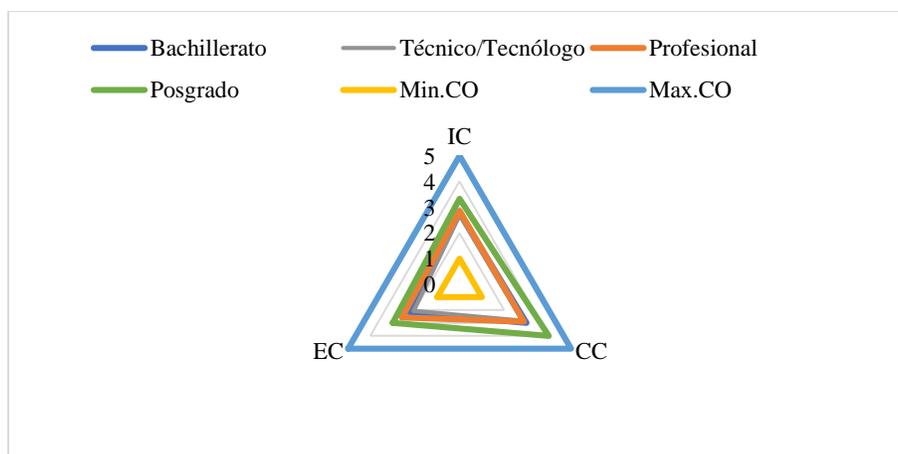


Figura 5: Nivel de formación académica vs CO
Fuente: Elaboración propia

4.1.2.5 Cinismo organizacional vs tipo de empresa

El 100% de los trabajadores sindicalizados encuestados estaban vinculados a empresas privadas del sector manufacturero, siendo la subescala conductas cínicas (CC) la de mayor puntuación (CC= 2,85) seguido de la subescala de IC=2,72. Ver Figura 6.

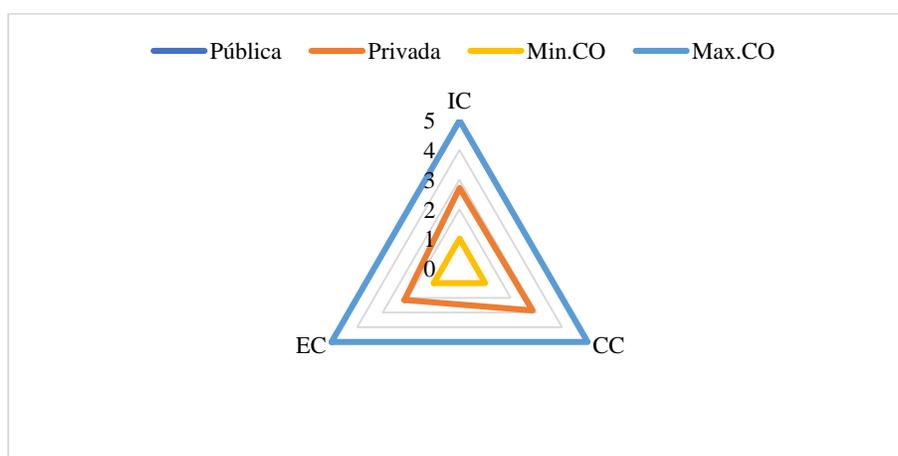


Figura 6: Cinismo organizacional vs tipo de empresa
Fuente: Elaboración propia

4.1.2.6 Cinismo organizacional vs tiempo en la empresa

Los trabajadores que tienen laborando entre 5 a 15 años en las empresas presentan mayor Cinismo Organizacional Global (CG= 2,66) y Conducta Cínica (CC= 2,97). En la subescala de Ideas Cínicas se obtuvieron mayor puntuación de los trabajadores con un tiempo de vinculación

laboral entre 0 a 5 años, pese a que son estos los de puntajes inferiores en relación a los tres grupos en Conducta Cínica (CC= 2,53) y Emociones Cínicas (EC= 1,83).

La mayor puntuación entre de cinismo organizacional vs tiempo en la empresa es de 2,97 en la subescala de Conducta Cínica. Ver Figura 7.

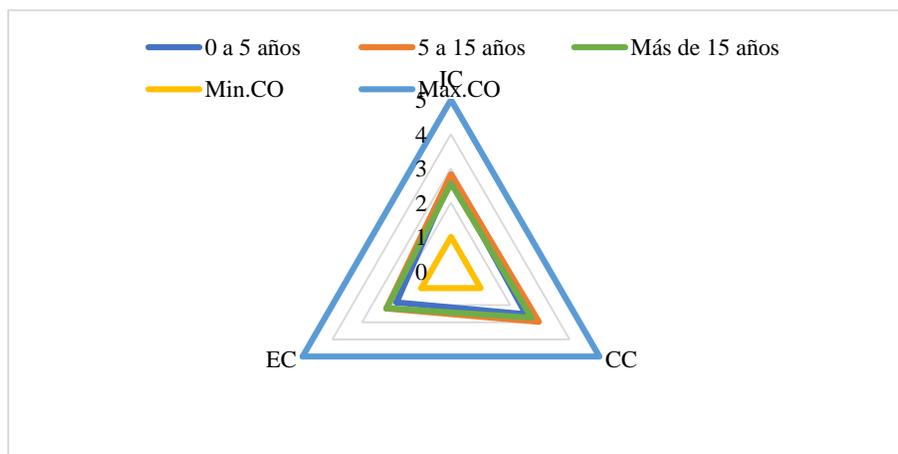


Figura 7: Cinismo organizacional vs tiempo en la empresa
Fuente: Elaboración propia

4.2.2.7 Cinismo organizacional vs área de trabajo.

Los trabajadores del área de Producción presentaron la mayor puntuación de Cinismo Organizacional Global (CG= 2,64) así como las mayores puntuaciones en las subescalas de Ideas Cínicas (IC= 2,85) y Conductas Cínicas (CC= 2,93), la puntuación más alta en la subescala de Emociones Cínicas se evidenció en los trabajadores del área de mantenimiento (EC= 2,24) como se ilustra en la figura 8. Los trabajadores del área apoyo administrativo presentaron menor puntaje en Cinismo Organizacional Global, así como en sus tres dimensiones (CG= 2,24; IC= 2,11; CC= 2,5; EC= 2,11).

La conducta cínica fue la subescala con mayor puntuación entre el CO vs área de trabajo (CC= 2,93) en el área de producción.

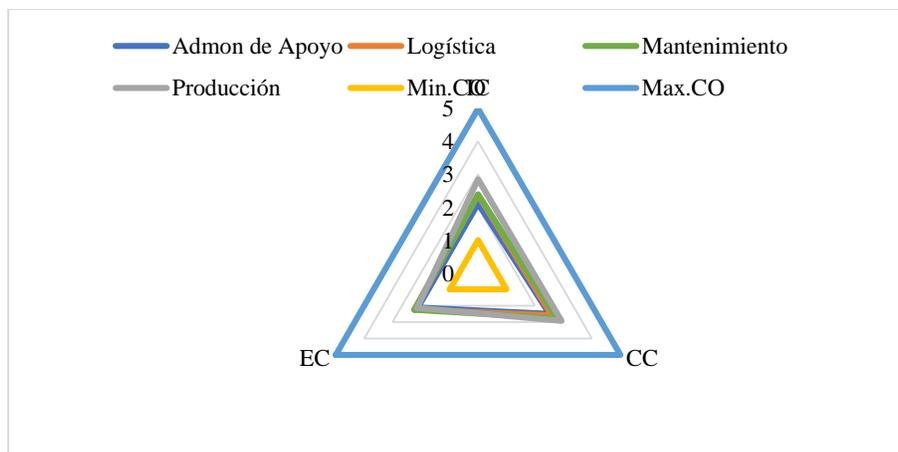


Figura 8: Cinismo organizacional vs área de trabajo

Fuente: Elaboración propia

4.2.2.8 Cinismo organizacional vs nivel organizacional.

Los trabajadores que ocupaban el nivel organizacional operativo, presentaron mayores puntajes de Cinismo Organizacional Global así como en las subescalas de Ideas Cínicas y Conducta Cínica (CG=2,61; IC= 2,77; CC= 2,89) exceptuando la subescala de Emociones Cínicas en la que se evidenciaron mayores puntajes en el nivel medio (EC= 2,27).

La subescala con mayor puntuación es la Conducta Cínica en el nivel operativo con 2,89. Ver gráfico 9.

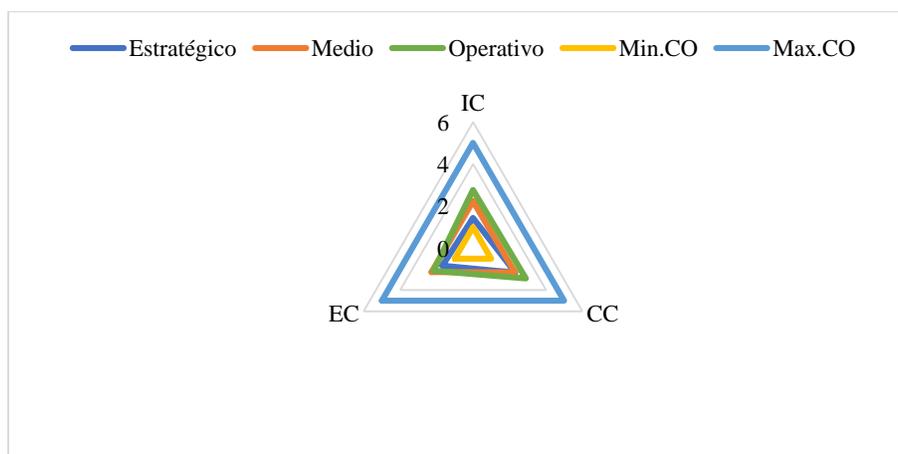


Figura 9: Cinismo organizacional vs nivel organizacional.

Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Resultados procedimiento de análisis factorial

4.1.3.1 Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

El Análisis factorial exploratorio realizado, con los resultados mostrados a continuación, buscan determinar los factores que explican el fenómeno de CO en la muestra de trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de Cartagena de Indias. Dentro del rigor metodológico es necesario asegurar la viabilidad del análisis revisando los estadísticos de Kaiser- Meyer. Olkin y la prueba de esfericidad de Barlett midan adecuadamente la bondad de ajuste de los datos.

El índice de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0,804, que se considera una medida meritoria (Méndez y Rondón, 2012) y la prueba de esfericidad de Bartlett demuestra que existe un grado de correlación estadísticamente significativo, con nivel crítico menor de 0,001⁵ por lo que se rechaza la hipótesis nula de que no existe correlación entre las variables (Ver Tabla 7).

Tabla 7:

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,804
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	610,571
	gl	45
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia con SPSS

La tabla de comunalidades, Tabla 8 permite reunir las múltiples variantes que permiten observar la varianza común con las demás variables. Si estos valores se aproximan a 1 la variable está siendo explicada por los factores comunes. El método de componentes principales plantea que el 100% de la varianza observada puede ser explicada por las comunalidades que son iguales a 1, la extracción permite observar la proporción de la varianza de cada ítem que puede ser explicada por el modelo factorial obtenido, que para el caso del presente estudio en su gran mayoría tendieron a 1, lo que quiere decir que las variables están explicando satisfactoriamente el modelo factorial.

⁵ Debe ser menor de 0,05.

Tabla 8:
Comunalidades

	Inicial	Extracción
IC1	1,000	,794
IC2	1,000	,862
IC3	1,000	,667
CC1	1,000	,654
CC2	1,000	,607
CC3	1,000	,704
CC4	1,000	,766
EC1	1,000	,749
EC2	1,000	,854
EC3	1,000	,735

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: Elaboración propia elaborado con SPSS

Adicionalmente, al revisar la matriz de correlaciones en la Tabla 7 se puede observar que los ítems tienen valores de correlación en su gran mayoría mayores a 0,30 y el determinante de la matriz tiene un valor 0,005 que da razón para realizar el análisis factorial exploratorio (Méndez y Rondón, 2012).

Las correlaciones obtenidas entre ítems de la misma dimensión son correlaciones significativas, las que presentan un nivel más alto las ideas cénicas, seguido de las emociones cénicas y en último lugar las conductas cénicas.

En la dimensión de las Ideas Cénicas se observa que entre las variables IC1: “*Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra*” e IC2: “*Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hará*” (0,802). Se presenta la más alta correlación significativa. En la dimensión de las Emociones Cénicas, se presentan las segundas correlaciones más significativas, donde comparten el mismo nivel las variables EC1: “*Cuando pienso en mi empresa me siento enojado*” y EC2: “*Cuando pienso en mi empresa me siento molesto*” (0,704) y entre el par de las variables EC2: “*Cuando pienso en mi empresa me siento molesto*” y EC3: “*Cuando pienso en mi empresa me siento tenso*” (0,704). Por último en la Dimensión Conductas Cénicas se observa una correlación significativa entre CC3: “*Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa*” y CC4: “*Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás*” (0,580) y entre CC1: “*Me*

quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa” y CC4:”Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás” (0,554).

Tabla 9:

Matriz de Correlaciones

	IC1	IC2	IC3	CC1	CC2	CC3	CC4	EC1	EC2	EC3
IC1	1	,802	,525	,360	,445	,244	,220	,414	,272	,230
IC2	,802	1	,666	,516	,474	,348	,381	,410	,266	,206
IC3	,525	,666	1	,470	,405	,211	,274	,252	,170	,198
CC1	,360	,516	,470	1	,531	,493	,554	,332	,281	,221
CC2	,445	,474	,405	,531	1	,459	,526	,298	,259	,212
CC3	,244	,348	,211	,493	,459	1	,580	,205	,258	,192
CC4	,220	,381	,274	,554	,526	,580	1	,465	,471	,302
EC1	,414	,410	,252	,332	,298	,205	,465	1	,704	,555
EC2	,272	,266	,170	,281	,259	,258	,471	,704	1	,704
EC3	,230	,206	,198	,221	,212	,192	,302	,555	,704	1

Determinante= ,005

Nota 1: Ideas Cínicas (IC), Conductas Cínicas (CC), Emociones Cínicas (EC), los números que acompañan las variables hacen referencia al consecutivo.

IC1Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra

IC2 Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo haga

IC3 Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace

CC1 Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa

CC2 Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo

CC3 Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa

CC4 Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás

EC1 Cuando pienso en mi empresa me siento enojado

EC2 Cuando pienso en mi empresa me siento molesto

EC3 Cuando pienso en mi empresa me siento tenso

Nota 2: Significados de las correlaciones sombreados:

a) Sombreado gris claro: correlaciones fuertes entre variables de diferentes dimensiones.

b) Sombreado negro: correlaciones fuertes entre variables de una misma dimensión.

Fuente: Elaboración propia elaborado con SPSS

Por otro lado, se presentan correlaciones entre los ítems de diferentes dimensiones las más significativas⁶ se dieron entre los ítems IC1: “*Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra*” y CC2: “*Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo*” con 0,445, entre IC1: “*Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra*” y EC1: “*Cuando pienso en mi empresa me siento enojado*” con 0,414, entre IC2: “*Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hará*” y CC1: “*Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa*” con 0,516 , entre IC2: “*Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hará*” y CC2: “*Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo*” con 0,474 , entre IC2: “*Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hará*” y EC1: “*Cuando pienso en mi empresa me siento enojado*” con 0,410 , entre CC4: “*Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás*” y CC1: “*Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa*” con 0,465 , y por último entre CC4: “*Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás*” y EC2: “*Cuando pienso en mi empresa me siento molesto*” con 0,471.

Tabla 10:
Matriz Varianza Total Explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,560	45,599	45,599	4,560	45,599	45,599	2,570	25,700	25,700
2	1,668	16,675	62,275	1,668	16,675	62,275	2,444	24,435	50,135
3	1,218	12,181	74,456	1,218	12,181	74,456	2,432	24,320	74,456
4	,594	5,937	80,393						
5	,509	5,093	85,486						
6	,449	4,488	89,974						
7	,379	3,788	93,762						
8	,262	2,619	96,381						
9	,214	2,141	98,522						
10	,148	1,478	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: Elaboración propia con SPSS

⁶ Como criterio para determinar correlaciones significativas, se tuvo en cuenta aquellas mayores o iguales a 0,4.

Se puede observar en la Tabla 10, obtenida del análisis de componentes principales, que tres factores explican el 74,5 % de la varianza total de los datos. El primer componente explica el 45,6%, el segundo explica el 16,6% y el tercero 12,2%.

En la figura 10 se traza una línea recta que una los puntos del final de la inclinación de la curva, los componentes que se ajustan son del 4 a 10, dejando por fuera los tres primeros componentes que son los que presenta mayores valores que uno, esto da pie para desechar del 4 en adelante y es consistente con la varianza total explicada.

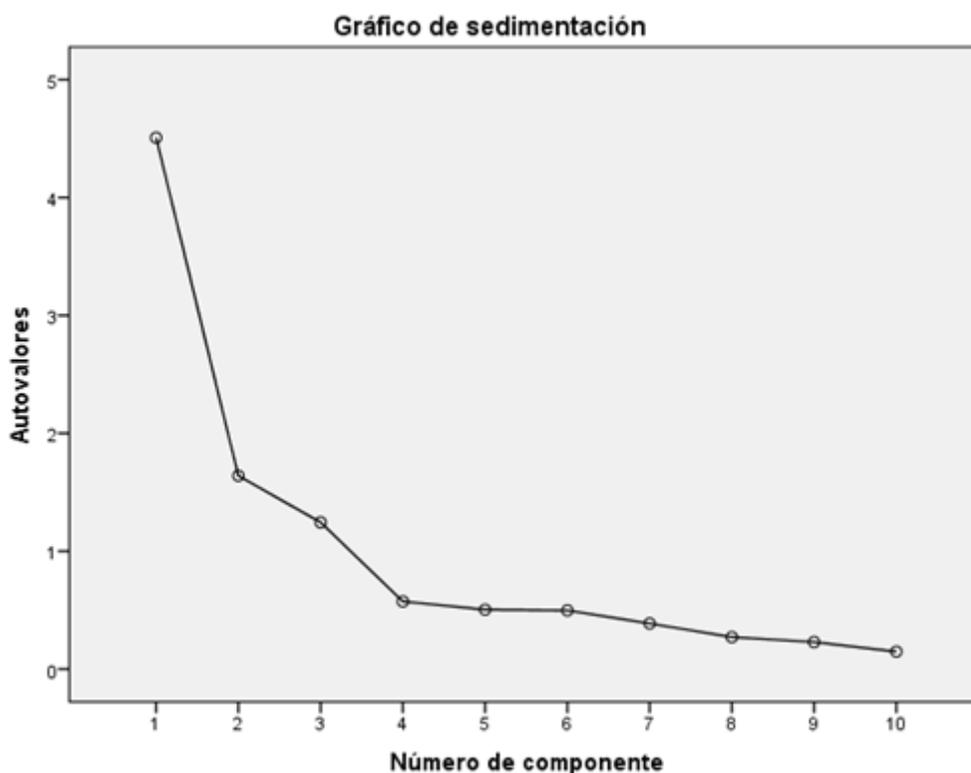


Figura 10: Scree Plot -Sedimentación
Fuente: Elaboración propia con SPSS

En la tabla 11 al comparar las saturaciones⁷ relativas de cada ítem en cada uno de los factores, se puede observar que el primer factor lo componen los ítems CC1,IC2, CC4,CC2,EC1,EC3,CC3 y EC3, el segundo los ítems EC2 y EC3 y el tercero los ítems CC4 y Cc3. Estos ítems en cada uno

⁷ Las saturaciones son las correlaciones entre los ítems originales y cada uno de los factores.

de los factores, se escogen porque saturan al factor en mayor proporción frente a los demás. Se observa que los factores son independientes entre sí y los ítems que saturan en un factor no saturan en los otros dos factores. El primer factor recoge ítems de la dimensión tanto de Ideas, comportamientos y emociones cónicas, el segundo solo recoge de Emociones cónicas y el tercero solo de Comportamientos cónicos.

Tabla 11:
*Matriz de Estructura Factorial No Rotada*⁸

	Componente		
	1	2	3
IC2 Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hace	,774	-,396	-,326
CC1 Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa	,721	-,228	,288
CC4 Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás	,716	,118	,489
CC2 Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo	,697	-,244	,250
EC1 Cuando pienso en mi empresa me siento enojado	,688	,478	-,217
IC1 Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra	,686	-,316	-,473
IC3 Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace	,629	-,417	-,313
CC3 Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa	,590	-,106	,586
EC2 Cuando pienso en mi empresa me siento molesto	,639	,662	-,089
EC3 Cuando pienso en mi empresa me siento tenso	,544	,637	-,181

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia con SPSS

La tabla 12 muestra los tres componentes rotados y se observa como son consistentes los datos obtenidos, con las tres dimensiones conceptuales de CO definidas por Brandes, Dhawadkar y

⁸ Tres (3) componentes extraídos.

Dean (1998) instrumento utilizado por las subsiguientes investigaciones de Omar y Salessi (2014), Merlano (2017), Quintero y Meléndez (2017)

Tabla 12:

Matriz de estructura factorial rotada⁹

	Componente		
	1	2	3
IC2 Cuando mi jefe dice que va a hacer algo dudo si realmente lo hace	,872	,278	,154
IC1 Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra	,861	,098	,209
IC3 Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace	,789	,205	,059
CC3 Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa	,073	,832	,080
CC4 Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás	,082	,797	,353
CC1 Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa	,391	,698	,119
CC2 Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo	,408	,656	,102
EC2 Cuando pienso en mi empresa me siento molesto	,073	,213	,896
EC3 Cuando pienso en mi empresa me siento tenso	,083	,088	,849
EC1 Cuando pienso en mi empresa me siento enojado	,278	,172	,801

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Fuente: Elaboración propia con SPSS

En la figura 11 se puede observar la forma en que se distribuyen los tres factores contenidos en la solución factorial. Cada factor representa una dimensión que explica el cinismo organizacional en los trabajadores sindicalizados de Cartagena de Indias de la muestra en estudio.

⁹La rotación convergió en 5 iteraciones

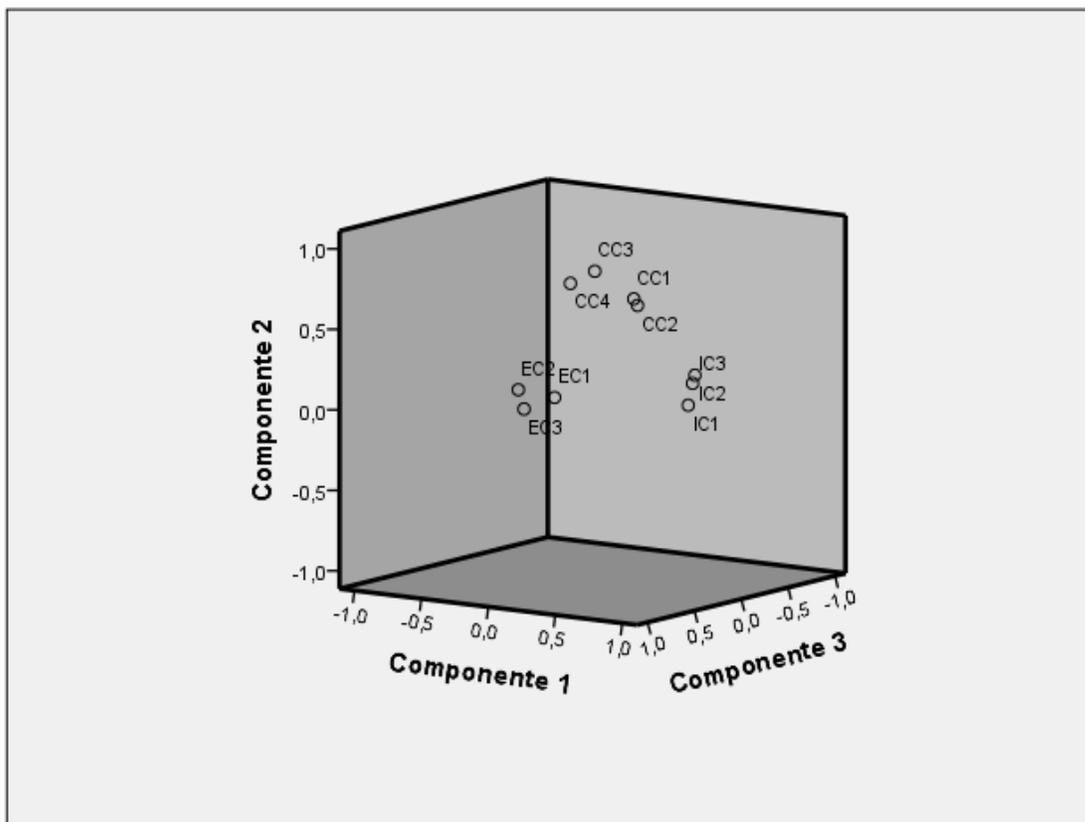


Figura 11: Gráfico de componentes en espacio rotado
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS

4.2 Discusión

Esta investigación tuvo como propósito identificar y relacionar los aspectos demográficos con el cinismo organizacional vistos desde el constructo tripartita (ideas, conductas, emociones) en los trabajadores sindicalizados del sector manufacturero de la Cartagena de Indias, realizando un análisis de asociación de factores y cargas factoriales a partir de los resultados obtenidos. A continuación, se centra la discusión en los principales hallazgos de este trabajo de investigación, que sirvan para consolidar los resultados obtenidos, al tiempo que sea de utilidad para futuras investigaciones.

Acerca de los aspectos de CO presente en la muestra, el puntaje promedio de Cinismo Organizacional fue moderado alto. En relación a las dimensiones del CO analizadas en las cuatro investigaciones realizadas en la ciudad, continúa siendo la dimensión de Conductas

Cínicas (CC) la que evidencia el puntaje promedio más alto. Al comparar los puntajes promedios del presente estudio $M = 2,85$ su registro en la dimensión de Conducta Cínica fueron por encima aún del sector educativo $M = 2,46$ realizada por Núñez (2018), Merlano (2017) con $M = 2,51$ y Quintero y Meléndez (2017) con $M = 2,2$ estas dos últimas en diversos sectores, lo cual es de considerar debido a que esta dimensión impacta directamente sobre el clima organizacional y el ambiente de trabajo.

Respecto a las dimensiones Ideas y Emociones que van más ligadas al ser, al igual que la conducta cínica, este estudio arrojó los niveles promedios más altos entre las cuatro investigaciones realizadas en la ciudad, con los siguientes puntajes (IC= 2,72; EC= 2,15), seguidos en IC por la investigación realizada por Quintero y Meléndez (2018) IC= 2,39 y por Merlano (2017) en EC= 1,8. Son las ideas y emociones factores que impactan en el rendimiento laboral del trabajo, bajo nivel de colaboración, afectación en la salud y las interrelaciones con sus pares y amistades.

Las correlaciones entre las tres dimensiones evidencian que las ideas cínicas presentaron el nivel más alto, seguido por las emociones cínicas y finalmente las conductas cínicas. Es de suma importancia considerar que las correlaciones significativas entre las dimensiones indican que este fenómeno debe ser entendido en todas sus manifestaciones y que unas pueden ser antecedentes o consecuentes de otras.

De los datos obtenidos, se puede mencionar que entre las principales características demográficas asociadas con los puntajes promedios más altos de cinismo organizacional estuvieron los trabajadores entre los 30 y 40 años, del género femenino, estado civil unión libre, con formación académica de posgrado, trabajadores de empresas privadas, con una vinculación laboral entre 5 a 15 años, del área de trabajo de producción, nivel organizacional operativo.

En relación con la edad, los trabajadores con puntajes de Cinismo Organizacional más alto fueron los de edades entre los 30 y 40 años $M = 2,62$, sin embargo, las puntuaciones no difieren significativamente de los empleados en edades entre 40 y 50 con una Media=2,60 y los mayores de 50 años con $M = 2,61$, lo que demostró consistencia con los datos obtenidos en el

estudio de Merlano (2017) en donde los trabajadores con mayor puntuación promedio fueron aquellos mayores de 50 años de edad y quien cita a Mirvis y Kanter (1991) para argumentar que se puede respaldar los puntajes obtenidos como resultado de las experiencias negativas vividas por los empleados bien sea en su vida personal y/o laboral que propician la actitud cínica frente a la sociedad en general.

En lo relacionado con la edad, las trabajadoras del género femenino obtuvieron la puntuación promedio más altas de Cinismo Organizacional, siendo este dato consistente con las tres investigaciones acerca de Cinismo Organizacional realizadas en la ciudad Merlano (2017), Quintero y Meléndez (2017), Núñez (2018) quienes citan a Mirvis y Kanter (1991) al mencionar que entre los factores que podrían explicar esta puntuación para el género femenino, se puede relacionar con la dificultades de posicionamiento dentro de las organizaciones a la que se han enfrentado las mujeres.

En cuanto al estado civil, los resultados difieren de las investigaciones realizadas por Merlano (2017), Quintero y Meléndez (2017) y Núñez (2018) en cuanto a que son los trabajadores que conviven en unión libre y los que se encuentran casados/as los que obtuvieron la puntuación promedio de más alta de cinismo organizacional, siendo los solteros/as los que obtuvieron los puntajes promedios más bajos.

Respecto a los niveles de formación académica, los trabajadores con posgrados arrojaron las puntuaciones promedio más alta de cinismo organización, seguido de los profesionales, siendo consistente con los datos obtenidos en el estudio de Merlano (2017) y difiriendo de los datos obtenidos por Quintero y Meléndez (2017) quienes obtuvieron la puntuación promedio más alta en trabajadores con formación técnica, al igual que McNamara (2000) quien cita el estudio de Mirvis y Kanter (1991) cuyo resultado arrojó que los trabajadores que tenían mayor nivel educativo presentaban niveles inferiores de cinismo organizacional.

De acuerdo al tiempo de vinculación laboral en las empresas, los trabajadores que presentaron mayores puntuaciones promedio de cinismo organizacional global y en las tres dimensiones IC, CC y EC, son los que tienen entre 5 a 15 años a diferencia de los resultados

obtenidos en los estudios realizados por Merlano (2017), Meléndez y Quintero (2017) y Núñez (2018).

Los resultados también evidencian que el cinismo organizacional tiene unos niveles más altos en las empresas de carácter privado contrario a los resultados de Mirvis y Kanter (1991) quienes afirmaron que en el sector público el fenómeno es más alto, entre las cuatro investigaciones en Cartagena, la de Núñez (2018) realizada 100% en el sector público arrojó una puntuación de Cinismo Organizacional Global igual a (CG= 2,12) frente a este estudio que se basó en una muestra del 100% en el sector privado con (CG= 2,58). Llama la atención que los resultados del cinismo organizacional sea más alto en el sector de manufactura que en el sector educativo, dado que es conocido el grado alto de sindicalización de este último, lo que puede dar señales que en el sector manufacturero presente, a nuestro modo de ver, un ambiente laboral que estimula las condiciones emergentes del cinismo organizacional.

En la misma línea de discusión surgen dudas si el nivel más alto de cinismo organizacional en los trabajadores sindicalizados se aumenta por la actividad misma del gremio o si es un inductor a la afiliación sindical, en este último sentido la investigación de Deery, S y De Cieri, H. (1991) puede dar algunas luces en el sentido que identifica tres determinantes para la afiliación sindical: atributos personales, características profesionales y relacionadas con la industria, y factores sociales y de actitud. Si bien se encontró en su investigación en Australia, que los atributos personales de un empleado tienen poco efecto en el estado del sindicato, los otros dos grupos de variables agregaron significativamente a la variación explicada en la afiliación al sindicato. Lo que nos llevaría a pensar que en el sector manufacturero de Cartagena éste último (factores sociales y de actitud) podría ser el motivo detonante que expliquen de un posible entorno proclive a subir los niveles de cinismo o actitudes negativas que alientan la afiliación sindical o en último caso contribuya a destruir más la confianza laboral entre los asociados sindicales y las empresas.

5 Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Esta investigación ha validado que el cinismo organizacional está presente en el conjunto de trabajadores que tiene la condición de sindicalizados en el sector manufacturero de la ciudad de Cartagena, muestra trabajada, presentando un nivel promedio global de 2,58 que se considera de nivel moderado alto y dentro del marco realizado por otras investigaciones en la Ciudad de Cartagena de indias (Merlano 2017, Quintero y Meléndez 2017, Núñez 2018), es la población con el nivel más alto de cinismo organizacional. A pesar que al iniciar la investigación se pensó con una hipótesis de trabajo que esta población manifestaría niveles aún más altos de cinismo organizacional, sin embargo el resultado no puede considerarse despreciable, porque la propensión a elevarse los niveles, justificaría a los asociados del gremio sindical a generar ideas, conductas y emociones negativas que impacten sobre el clima organizacional, convirtiéndose en un freno en la organización, que se ve traducido en menor productividad y baja moral, menor nivel de satisfacción laboral y compromiso y la predisposición a experimentar emociones cínicas negativas como afirma Salessi, (2011).

El solo hecho que exista presencia de cinismo organizacional es una alarma encendida para las empresas porque hay presencia de circunstancias organizacionales adversas Dhar (2009) y que se reafirmen más las creencias sobre la falta de integridad de la organización como afirma Abraham (2000).

Se manifiesta a nuestro criterio, que los líderes y las áreas de gestión del talento humanos solo conciben la afiliación sindical como una manifestación sustentada solo en la teoría económica, pero esta investigación y las antecedentes en este campo del comportamiento humano realizadas por los investigadores del cinismo organizacional demuestran que hay factores externos que influyen en las actitudes y que éste fenómeno está presente en sus trabajadores.

Así como estudios de Cox y Pino (2010) concluyeron que las percepciones de los trabajadores respecto a la presencia de conflictos de poder y la seguridad laboral influyen sobre el grado de cinismo y en la misma línea los aumentos de la desconfianza en los estilos de

liderazgo también contribuyen a elevarlo, según afirma Glatter y Kidd (2003). Son suficientes argumentos para preocuparse con la presencia de niveles medios de cinismo organizacional y empezar a entender este constructo, asumir las responsabilidades específicas que lo estimulan y lograr plantear mejores estrategias de manejo.

Si bien existe poco manejo de este fenómeno y no encontramos muchas investigaciones sobre el cinismo organizacional en los sindicatos, pero creemos que estudiándolo, midiéndolo y manejándolo se pueden lograr mejorar los esfuerzos corporativos entre los gremios sindicales y la Dirección de las empresas o por otro lado, insistir en el camino hasta hoy recorrido de la confrontación con resultados que saltan a la vista: sin soluciones al conflicto obrero patronal, un aumento del cinismo a niveles críticos y todo a consta de la productividad.

5.2 Recomendaciones

Una vez concluido la investigación, se consideran las siguientes recomendaciones:

El área de gestión del talento humano debe contar con herramientas o técnicas que le permitan identificar, evaluar y controlar las estrategias y objetivos que se planearon y ejecutaron en función a las necesidades de los colaboradores y de la empresa. Realizar estudios internos que permitan determinar los niveles de cinismo en los trabajadores en los que se garantice la confidencialidad al momento de recolectar los datos, con la finalidad de obtener resultados más acertados. Estrategias del departamento o área de gestión del talento humano, para administrar con los trabajadores sus competencias y capacidades que permitan desarrollar todo su potencial en bien propio y de la organización. Lo anterior sustenta la necesidad de velar por los niveles de cinismo organizacional estén bajos.

La dirección de las empresas con sus respectivos líderes no está exenta en su cuota de responsabilidad en el fenómeno del cinismo organizacional y debe ser conscientes y contar con indicadores de su gestión en ese sentido. Situaciones de conflicto entre un sindicato y sus líderes es una situación que frena los propósitos organizaciones y afecta la productividad, los líderes deben tener como parte de sus estrategias un manejo adecuado de los determinantes que alimentan el cinismo organizacional en sus empresas: ejercer un buen liderazgo, propiciar la

participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y aún más en aquellas decisiones que representen cambios organizacionales, generar condiciones que fomenten la satisfacción laboral (instalaciones físicas adecuadas, herramienta de trabajo necesarias, remuneración justa y demás que sean requeridas acorde al caso), brindar seguridad laboral, diseñar canales de comunicación más flexibles y eficiente que permitan la fluidez de información en los diferentes niveles de la empresa paralelamente se requiere crear sentido de responsabilidad en todos los trabajadores que tengan el deber de emitir información, con la finalidad de garantizar que esta sea clara y llegue hasta su destinatario final; directrices, normas, principios y políticas empresariales claras; canales de comunicación en doble vía que permitan saber lo que la empresa espera de los trabajadores y las expectativas de los empleados, estas últimas aterrizadas a la viabilidad que representa las limitaciones de la empresa, las cuales deben quedar clara desde los procesos de vinculación de los empleados. Establecer ambientes abiertos de confianza dentro de la empresa, en los que los empleados se sientan libres de expresar cualquier idea y emoción que surja frente a los procesos sin temor a represarías por parte de los superiores.

El éxito de las recomendaciones dependerá de la velocidad con la que se decida actuar en las empresas para implementar mejoras que permitan mitigar los factores que emergen del cinismo organizacional.

Se recomienda a la gerencia de las empresas mantener permanentes canales de comunicación oportunos con los representantes de las organizaciones sindicales, con una actitud empática en la que se pueda mantener niveles bajos de cinismo organizacional y que estos sean vistos a su vez no como una amenaza sino como oportunidades para identificar fallas a mejorar en los diferentes niveles y áreas de la empresa.

Se recomienda realizar nuevas investigaciones que permitan correlacionar los niveles de cinismo organizacional con la productividad y cómo los sindicatos aportan en esa medición según el grado del fenómeno en otros sectores empresariales y otras regiones del país para conocer las diferencias en las manifestaciones del Cinismo Organizacional existentes.

6. GLOSARIO¹⁰

Análisis factorial: procedimiento estadístico que intenta identificar variables subyacentes, o factores, que expliquen la configuración de las correlaciones dentro de un conjunto de variables observadas. Es una técnica que busca reducir un elevado número de variables a uno pequeño de elementos explicativos, como factores que de forma sencilla sirvan para entender la realidad. Debe entenderse que estos factores (llamado también variable latente o constructo) serán fruto de la interpretación de esas variables iniciales, procurando en eso tener la menor pérdida posible de información.

Análisis factorial exploratorio (AFE): análisis factorial que tiene como propósito buscar grupos de variables altamente correlacionadas entre sí, a ese grupo de variables se les denomina factores.

Cinismo hacia el cambio organizacional: reacción a los esfuerzos de cambios fallidos, que consiste en el pesimismo sobre el éxito de futuros esfuerzos y la creencia que los agentes del cambio son incompetentes y perezosos.

Cinismo ocupacional o laboral: cinismo que se desarrolla durante la carrera, particularmente en los procesos de socialización profesional.

Cinismo Organizacional (CO): actitud negativa del empleado hacia la organización compuesta por la creencia que la organización carece de integridad, sentimientos negativos hacia esta y comportamientos despectivos y críticos coherentes con estas creencias y sentimientos.

Cinismo social e institucional: Se da como resultado de la ruptura del contrato psicológico que establece un individuo con la sociedad o con instituciones gubernamentales que maneja los recursos públicos.

¹⁰ Los conceptos que describen la terminología expuesta en este trabajo son de autoría intelectual de diferentes autores.

Conductas Cínicas (CC): subescala o dimensión de la escala de Cinismo Organizacional Global que se refiere a los comportamientos y actuaciones críticas del empleado hacia la organización (administración, prácticas, políticas, etc.).

Emociones Cínicas (EC): subescala o dimensión de la escala de Cinismo Organizacional Global que se refiere a los sentimientos negativos que tiene el empleado cuando piensa en la organización.

Escala de Cinismo Organizacional Global (CG): escala de cinismo organizacional que comprende tres subescalas o dimensiones: Ideas Cínicas, Conductas Cínicas y Emociones Cínicas.

Ideas Cínicas (IC): subescala o dimensión de la escala de Cinismo Organizacional Global que se refiere a las creencias, ideas y razonamientos negativos del empleado hacia su jefe.

Sindicato: Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar las condiciones económicas y sociales.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Allport, G. W. (1983). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology*: 798 - 845. Worcester, MA: Clark University Press.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Atwater, L., Waldman, D., Atwater, D., & Cartier, P. (2000) An Upward Feedback Field Experiment: Supervisors' Cynicism, Reactions, and Commitment To Subordinates. *Personnel Psychology*, 53(2), 275-297.
- Barton, L. & Ambrosini, V. (2013). The moderating effect of organizational change cynicism on middle manager strategy commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 721-746
- Bédard, R. (1995). *Les fondements philosophiques de la direction*, Montréal, HEC, Thèse de Doctoraten Administration.
- Bédard, R. (2000). “Les fondements de la pensée et de la pratique administratives: Le losange aux quatre dimensions philosophiques et La trilogie administrative. HEC-Montréal, Groupe Humanisme et Gestion. (manuscrito inédito).
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 307– 311.

- Chanlat, A. (1995) *Modos de pensamiento y comunicación*. HEC-Montréal, Groupe Humanisme et Gestion, (manuscrito inédito).
- Cole, M.S., Bruch, H. y Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Cox, J. C., & Didier, N. (2010). Cinismo y Comportamiento Organizacional: Una relación dialéctica. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3(2), 7-12.
- Coleman, J. s. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: belknap Press of harvard University Press
- Costa, P., Zonderman, A., McCrae, R., & Williams, R. (1985). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley ho scale. *Psychosomatic Medicine*, 48, 283-285
- Davis, J. h., schoorman, F. D., Mayer, r. C., & tan, h. h. (2000). the trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21, 563-576.
- Davis, J. (2002). At the mercy of sadistic cats and megalomaniacal dogs: Dilbert as a reflection of and vehicle for organizational cynicism. Opinion Paper. Consultado Enero 20, 2011. Base ERIC: <http://www.eric.ed.gov>
- Davis, W.,& Gardner, W. (2004) Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader– member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439–465.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998) Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 2, 313-352.

- Deery, S. y De Cieri, H. (1991): "*Determinants of trade union membership in Australia*", *Economic Record*, 26 (1).
- Dhar, R. L. (2009). Cynicism in the indian I.T. organizations: An exploration of the employees' perspectives. *Qualitative Sociology Review*, 5, 152-175.
- Didier Pino, N., Martí del Campo, A. & Valdenegro Ibarra, D. (2012). Manejo del cinismo organizacional: La oportunidad del líder. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 7-15.
- Dirks, K. t. (1999). the effects of interpersonal trust on workgroup performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 445-455.
- Dirks, K. t. (2000). trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1004–1012.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich College.
- Feldman, D. C. (2000), How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in organizations. *American Behavioral Scientist Review* 43, P 1286-1300
- Fuller, B.A.G. (1931), *History of Greek philosophy*. New York:Henry Holt.
- Gersick, C., bartunek, J., & Dutton, J. (2000). Learning from academia: the importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal*, 43, 1026-1045.

- Glatter,R & Kydd,L.(2003). “Best practice” in educational leadership and management: can we identify it and learn from it? *Educational Management Administration Leadership*, 31, 231-243.
- González C., Zapata A., Murillo G. (2015). Las relaciones laborales en ECOPEPETROL: un análisis desde las teorías sociológicas de la organización.
- Guaderrama M., Cavazos A. -Arroyo, Judith, & Reyes-Flores, Griselda. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124-131. <https://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- Hart, P. M. (1997). Personality, Work-related experiences and organizational cynicism: A longitudinal study. Paper presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology Annual Meeting, St. Louis, MO.
- Hui, C., & Graen, G. (1997). Guanxi and professional leadership in contemporary sino-American joint ventures in Mainland China. *Leadership Quarterly*, 8, 451-465.
- Kostova, t., & Roth, K. (2003). social capital in multinational corporations and a micro-macro model of its information. *Academy of Management Review*, 29, 297-317.
- Lau, D., & Liden, R. (2008). Antecedents of Coworker trust: Leaders’ blessings. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1130-1138.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2005). stress and burnout: the critical research. En C. Cooper, *Handbook of stress medicine and health* (pp. 153-170). London: CrC Press.
- Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820–4825.

- Máynez- Guaderrama, Aurora Irma, Cavazos-Arroyo, Judith, & Reyes-Flores, Griselda. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124-131. <https://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- Machicado, J. (2010). *“Sindicalismo y sindicato”*, Universidad San Francisco Xavier, Bolivia :Ediciones New Life
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24–59.
- McNamara, C. (2000). Overview of cynicism in business organizations. Retrieved from <http://managementhelp.org/personalwellness/cynicism/#anchor1029384756>.
- Merlano, Andres (2017), Análisis de los Factores Emergentes de Cinismo Organizacional en Trabajadores de Cartagena de Indias. Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45–68.
- Morrison, E., Robinson, S. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review* is currently published by Academy of Management.
- Naus, F., van Iterson, A. y Roe, R.A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A selfbased perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 195-219.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly* 23, 965-976.

- Núñez, S. (2018). Análisis de los Factores Emergentes de Cinismo Organizacional en instituciones públicas del sector educación básica y secundaria en Cartagena de Indias. Universidad Tecnológica de Bolívar
- O'Connell, B. J., Holzman, H. H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, 14, 317–313.
- Pino, Nicolas D., Martí, Alexandra, Valdenegro, Daniel(2012), Manejo del Cinismo Organizacional: La Oportunidad del Líder. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 7-15.
- Quintero, J., Melendez J. (2017), Validación de la escala de cinismo organizacional mediante la aplicación a trabajadores de Cartagena de indias. Universidad Tecnológica de Bolívar
- Reichers, A., Wanous, J., & Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48–59.
- Regoli, R. M., Crank, J. P., & Culbertson, R. G. (1989). Police Cynicism , Job Satisfaction , and Work Relations of Police Chiefs : An Assessment of the Influence of Department Size *. *Sociological Focus*, 22(3), 161–171.
- Salanova, M., Llorens, s., García-renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). towards a Four-Dimensional Model of burnout: A Multigroup Factor-Analytic study Including Depersonalization and Cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807-819.
- Salessi, S. (2011). Cinismo organizacional: una revisión de la literatura y algunas consideraciones conceptuales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(1), 88–105

- Salessi, S., & Omar, A. (2014a). Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores. *Psicología Y Salud*, 24(2), 269–277. Retrieved from <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/930>
- Salessi, S., & Omar, A. (2014b). Validación de la escala de cinismo organizacional : un estudio con trabajadores argentinos. *Revista de Psicología*, 32(2), 30. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025492472014000200007&lng=es&nrm=iso
- Saravia, E. (2015). Actitudes de cinismo , de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. *Journal of Business*, 7(1), 20–31.
- Selander, L. & Kalling, T. (2007). The surprise of candor. Employee cynicism and technological change in late modernity work. *Academy of Management Proceedings*, 1-7. Consultado Diciembre 10, 2010. Base EBSCO: <http://ebscobhost.com>
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: what it means and why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-49.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psycholog*, 19(4), 429–460.
- Türköz, T., Polat M. & Coçar, S. (2013). The role of employees' organizational trust and cynicism perceptions on organizational commitment. *Journal of Management & Economics*, 20(2), 285-302.
- Valentine, S. & Elias, R. Z. (2005). Perceived corporate ethical values and individual cynicism of working students. *Psychological Reports*, 97, 832-834.

Vance, R., Brooks, s., & Tesluk, P. (1995). Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change efforts. 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Orlando, FL.

Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B.M., Staw & L.L., Cummings (eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (pp. 1–74). Greenwich, CT: JAI Press.

Zapata, Á. (2009), El modo de ser cínico de los dirigentes. *Cuadernos de administración Universidad del Valle*, (41), 81–92.

7 ANEXOS

Anexo A. Escala de CO adaptada por Salessi & Omar (2014)

Ideas Cínicas

1. Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra.
2. Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará.
3. Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace.

Conductas Cínicas

4. Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa.
5. Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo.
6. Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa.
7. Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás.

Emociones Cínicas

8. Cuando pienso en mi empresa me siento enojado.
 9. Cuando pienso en mi empresa me siento tenso.
 10. Cuando pienso en mi empresa me siento molesto.
-

Fuente: Tomado de (Salessi & Omar, 2014b)

Anexo B. Encuesta

Encuesta de Comportamiento Organizacional

Estimada/o participante:

Estamos realizando una investigación académica sobre comportamiento organizacional, que se adelanta desde la Línea de Investigación en Estrategia y Gestión del Programa MBA de la Universidad Tecnológica de Bolívar, con el propósito conocer mejor la manera habitual de actuar, pensar y sentir de los trabajadores cartageneros.

Su colaboración en el estudio consistirá en completar el cuestionario adjunto, actividad que le tomará alrededor de 7 minutos. Usted tiene total libertad de participar o no en esta recolección de datos, así como también de abandonar su colaboración en cualquier momento del proceso.

La información recopilada mediante su participación será estricta y exclusivamente para nuestro trabajo de investigación, y solo nosotros tendremos acceso a la misma. Asimismo, la información que proporcione no estará identificada con su nombre, para resguardar el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.

Su participación en esta investigación no implica ningún beneficio monetario o de otra clase. No obstante, su colaboración es muy importante para el éxito de este estudio y de futuros estudios relacionados con el tema de investigación.

1. Expreso voluntaria y conscientemente mi consentimiento de participar en el estudio *

Marca solo un óvalo

- Sí Acepto
 No acepto

2. Seleccione el rango de edad en el que usted se encuentra *

Marca solo un óvalo

- Menos de 20 años
 Entre 20 y 30 años
 Entre 30 y 40 años
 Entre 40 y 50 años
 Más de 50 años

3. Pertenece o ha pertenecido usted a una organización sindical? *

Marca solo un óvalo

- Sí
 No

4. ¿Cuál es su género?

Marca solo un óvalo

- Masculino
 Femenino

5. ¿Cuál es su estado civil? **Marca solo un óvalo* Soltero/a Casado/a Unión Libre Otros: **6. ¿Cuál es su nivel de formación académica? Solo escoja la opción Profesional, si usted no tiene posgrados.***Marca solo un óvalo* Bachillerato Técnico/Tecnólogo Profesional Posgrado**7. ¿En qué tipo de empresa trabaja?***Marca solo un óvalo* Pública Privada Mixta**8. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?***Marca solo un óvalo* 0 a 5 años 5 a 15 años Más de 15 años**9. Señale en que área labora***Marca solo un óvalo* Producción Logística (Abastecimiento y distribución) Financiera/Contabilidad Ventas/Mercadeo/Servicio al cliente Recursos o Talento Humano Alta Gerencia (Presidencia, súper-intendente, Gerente) Administrativo de apoyo (Secretaria/o, pasante, Auxiliar, etc.) Investigación y desarrollo Otros: **10. En qué nivel de la organización se encuentra su cargo? ****Marca solo un óvalo* Estratégico

- Medio
- Operativo

Califique las siguientes afirmaciones. *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11. Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra.	<input type="radio"/>				
12. Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará.	<input type="radio"/>				
13. Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace.	<input type="radio"/>				
14. Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa	<input type="radio"/>				
15. Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>				
16. Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa	<input type="radio"/>				
17. Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás	<input type="radio"/>				
18. Cuando pienso en mi empresa me siento enojado	<input type="radio"/>				
19. Cuando pienso en mi empresa me siento molesto.	<input type="radio"/>				
20. Cuando pienso en mi empresa me siento tenso	<input type="radio"/>				

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

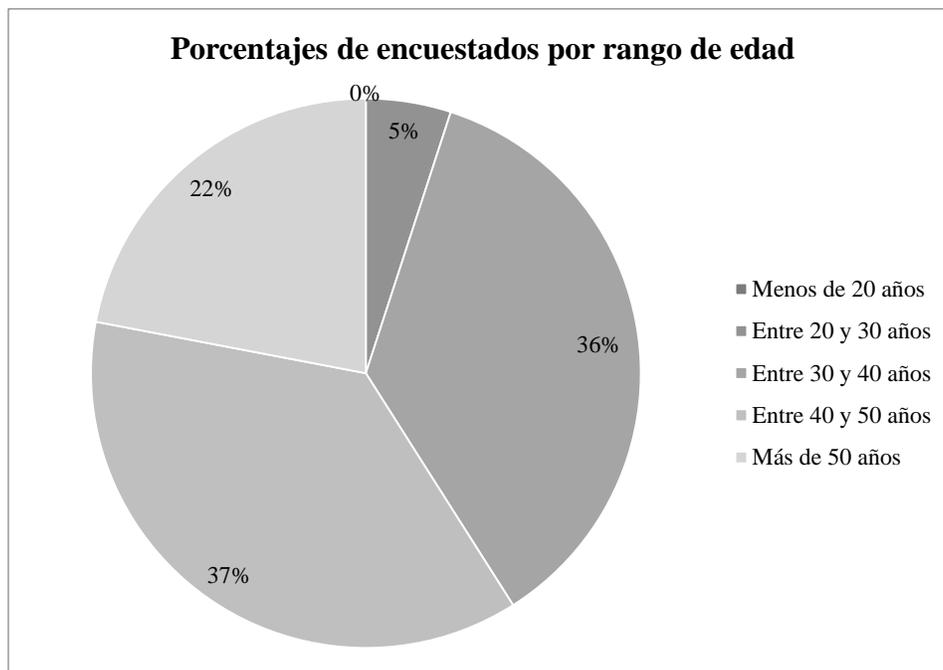
Con la tecnología de



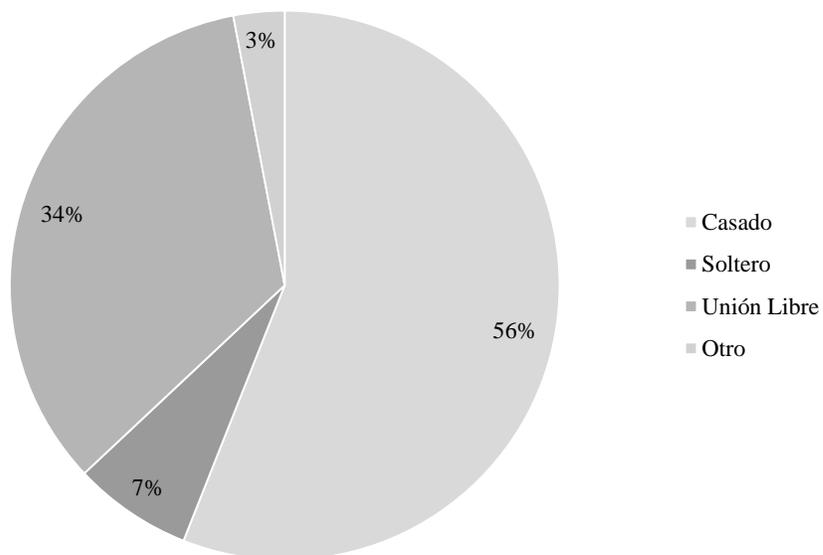
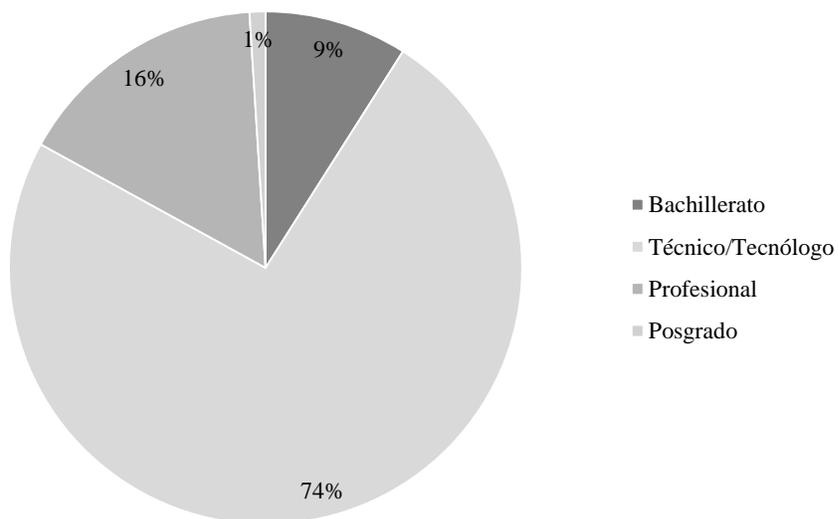
Google no creó ni aprobó este contenido.

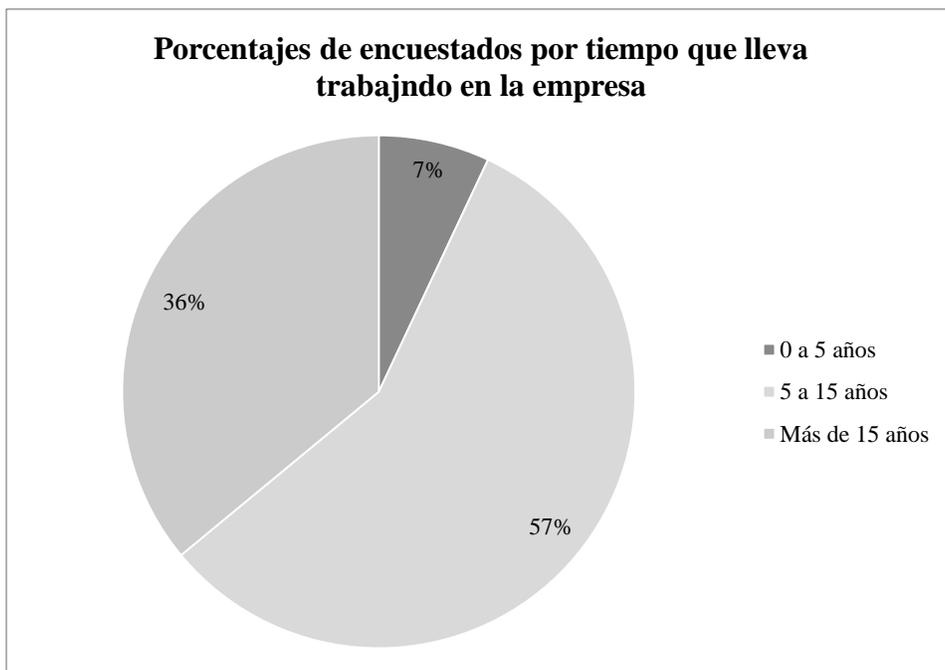
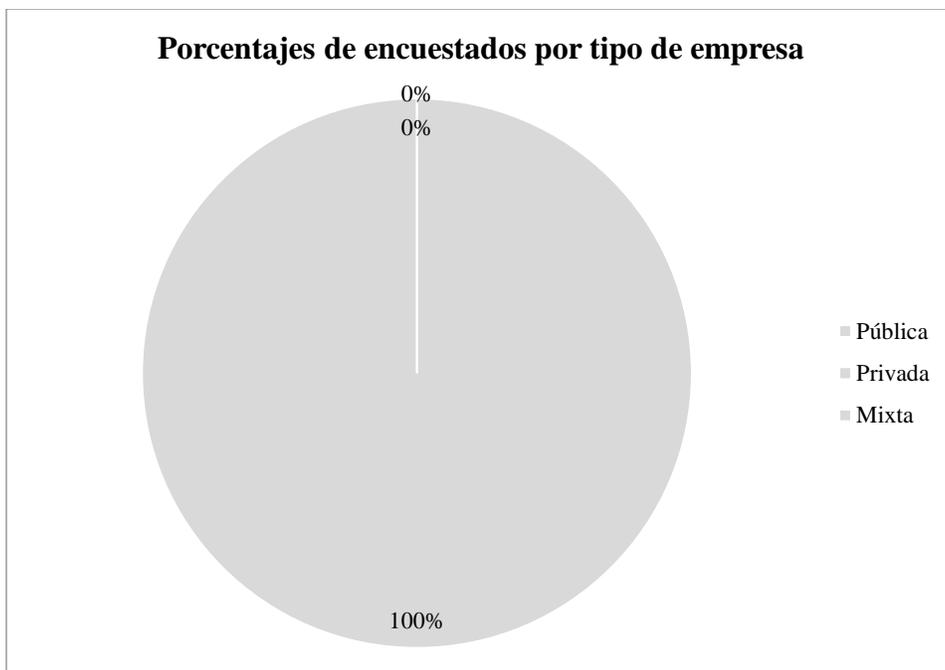
[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del servicio](#) - [Condiciones adicionales](#)

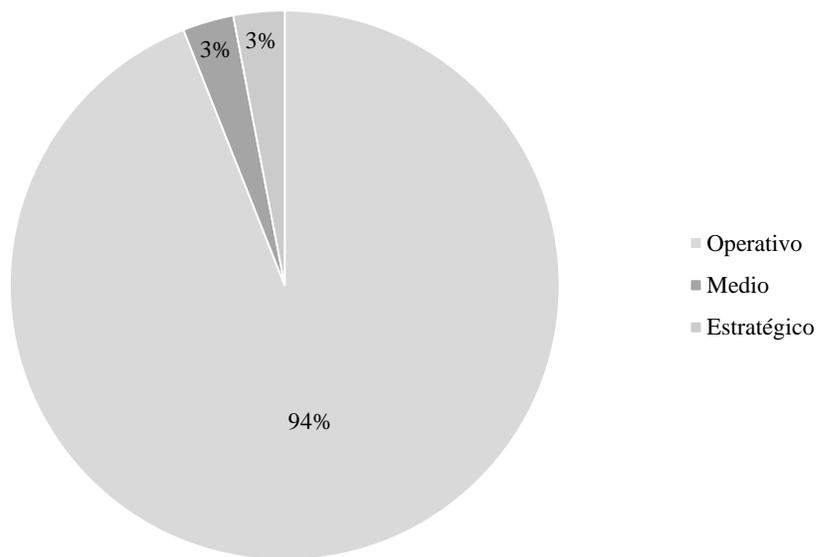
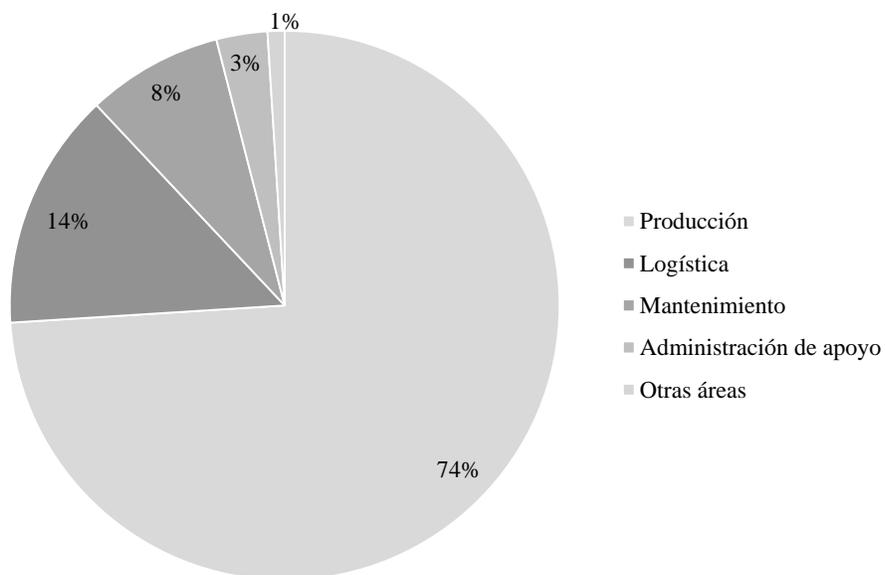
Anexo C. Características demográficas de los encuestados¹¹



¹¹ Las gráficas de torta que se encuentran en el presente anexo fueron de elaboración propia, basado en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Porcentajes de encuestados acorde a su estado civil**Porcentajes de encuestados por nivel de formación académica**



Porcentajes de encuestados por nivel laboral**Porcentajes de encuestados por área en que labora**

Anexo D. Estadísticos descriptivos de la escala de CO¹²

Escala Global de CO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel global de Cinismo	119	1,00	3,92	2,5766	,59948

Ideas Cínicas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel de Ideas Cínicas	119	1,00	5,00	2,7227	,78632

Conductas Cínicas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel de Conductas Cínicas	119	1,00	4,75	2,8529	,75381

Emociones Cínicas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel de Emociones Cínicas	119	1,00	4,00	2,1541	,75013

¹² Las tablas que se encuentran en el presente anexo fueron de elaboración propia, basado en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y su procesamiento con el SPSS.

Anexo E. Tablas de frecuencia por ítems de la escala de CO¹³

IC1 Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	43	36,1	36,1	42,0
	A veces	59	49,6	49,6	91,6
	Casi siempre	6	5,0	5,0	96,6
	Siempre	4	3,4	3,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

IC2 Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	33	27,7	27,7	35,3
	A veces	60	50,4	50,4	85,7
	Casi siempre	14	11,8	11,8	97,5
	Siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

IC3 Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo realmente hace.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	43	36,1	36,1	43,7
	A veces	37	31,1	31,1	74,8
	Casi siempre	24	20,2	20,2	95,0
	Siempre	6	5,0	5,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

¹³ Las tablas de resultado que se encuentran en el presente anexo fueron de elaboración propia, basado en los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y su procesamiento con el SPSS.

CC1 Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	10,1	10,1	10,1
	Casi nunca	23	19,3	19,3	29,4
	A veces	47	39,5	39,5	68,9
	Casi siempre	31	26,1	26,1	95,0
	Siempre	6	5,0	5,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

CC2 Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	19	16,0	16,0	16,0
	Casi nunca	28	23,5	23,5	39,5
	A veces	56	47,1	47,1	86,6
	Casi siempre	16	13,4	13,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

CC3 Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	43	36,1	36,1	43,7
	A veces	37	31,1	31,1	74,8
	Casi siempre	24	20,2	20,2	95,0
	Siempre	6	5,0	5,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

CC4 Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	10,1	10,1	10,1
	Casi nunca	19	16,0	16,0	26,1
	A veces	64	53,8	53,8	79,8
	Casi siempre	22	18,5	18,5	98,3
	Siempre	2	1,7	1,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

EC1 Cuando pienso en mi empresa me siento enojado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	34	28,6	28,6	28,6
	Casi nunca	41	34,5	34,5	63,0
	A veces	41	34,5	34,5	97,5
	Casi siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

EC2 Cuando pienso en mi empresa me siento molesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	37	31,1	31,1	31,1
	Casi nunca	34	28,6	28,6	59,7
	A veces	47	39,5	39,5	99,2
	Casi siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

EC3 Cuando pienso en mi empresa me siento tenso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	9	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	43	36,1	36,1	43,7
Válidos	A veces	37	31,1	31,1	74,8
	Casi siempre	24	20,2	20,2	95,0
	Siempre	6	5,0	5,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Anexo F. Comparación de medias variables demográficas vs CO¹⁴

Edad vs CO

Rango de edad		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Entre 20 y 30 años	Media	2,06	2,13	1,72	1,97
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	0,88	1,00	0,49	0,64
Entre 30 y 40 años	Media	2,81	2,95	2,11	2,62
	N	43	43	43	43
	Desv. típ.	0,85	0,68	0,77	0,62
Entre 40 y 50 años	Media	2,74	2,85	2,20	2,60
	N	44	44	44	44
	Desv. típ.	0,68	0,74	0,74	0,52
Más de 50 años	Media	2,71	2,88	2,26	2,61
	N	26	26	26	26
	Desv. típ.	0,81	0,80	0,77	0,65
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	0,79	0,75	0,75	0,60

Género vs CO

Cuál es su género		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Femenino	Media	3,25	3,19	2,39	2,94
	N	12	12	12	12
	Desv. típ.	0,75	0,57	0,68	0,37
Masculino	Media	2,66	2,82	2,13	2,54
	N	107	107	107	107
	Desv. típ.	0,77	0,77	0,76	0,61
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	0,79	0,75	0,75	0,60

¹⁴ Las tablas de resultados que se encuentran en el presente anexo fueron elaboradas a través de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y su procesamiento con el SPSS.

Estado civil vs CO

Cuál es su estado civil		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Casado/a	Media	2,63	2,74	2,23	2,53
	N	67	67	67	67
	Desv. típ.	0,79	0,74	0,78	0,63
Soltero/a	Media	2,21	2,47	2,04	2,24
	N	8	8	8	8
	Desv. típ.	0,92	1,27	0,81	0,96
Unión Libre	Media	2,96	3,10	2,06	2,71
	N	44	44	44	44
	Desv. típ.	0,69	0,59	0,70	0,44
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	0,79	0,75	0,75	0,60

Nivel de formación académica vs CO

Nivel de formación académica		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Bachillerato	Media	2,79	3,00	2,21	2,67
	N	11	11	11	11
	Desv. típ.	1,00	0,80	0,70	0,55
Posgrado	Media	3,33	4,00	3,00	3,44
	N	1	1	1	1
	Desv. típ.
Profesional	Media	2,86	2,89	2,58	2,78
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	0,79	0,59	0,73	0,58
Técnico/Tecnólogo	Media	2,68	2,81	2,05	2,51
	N	88	88	88	88
	Desv. típ.	0,76	0,78	0,73	0,60
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	0,79	0,75	0,75	0,60

Tipo de empresa vs CO

Tipo de empresa		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Privada	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. tıp.	0,79	0,75	0,75	0,60
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. tıp.	0,79	0,75	0,75	0,60

Tiempo en la empresa vs CO

Tiempo lleva trabajando en la empresa		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
0 a 5 años	Media	2,71	2,53	1,83	2,36
	N	8	8	8	8
	Desv. tıp.	1,29	1,08	0,67	0,93
5 a 15 años	Media	2,83	2,97	2,18	2,66
	N	68	68	68	68
	Desv. tıp.	0,73	0,64	0,68	0,53
Más de 15 años	Media	2,56	2,72	2,17	2,48
	N	43	43	43	43
	Desv. tıp.	0,76	0,83	0,86	0,62
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. tıp.	0,79	0,75	0,75	0,60

Área de Trabajo vs CO

Área laboral		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Administrativo de apoyo (Secretaria/o, Pasante, Auxiliar, etc)	Media	2,11	2,50	2,11	2,24
	N	3	3	3	3
	Desv. típ.	1,17	1,50	1,02	1,22
Logística (Abastecimiento y distribución)	Media	2,37	2,59	2,22	2,39
	N	17	17	17	17
	Desv. típ.	0,73	0,65	0,74	0,59
Mantenimiento	Media	2,39	2,77	2,24	2,47
	N	11	11	11	11
	Desv. típ.	0,59	1,02	0,93	0,73
Producción	Media	2,85	2,93	2,13	2,64
	N	88	88	88	88
	Desv. típ.	0,78	0,71	0,73	0,56
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	0,79	0,75	0,75	0,60

Nivel organizacional vs CO

Nivel de la organización en se encuentra su cargo		Nivel de IC	Nivel de CC	Nivel de EC	Nivel global de Cinismo
Estratégico	Media	1,44	2,33	1,67	1,81
	N	3	3	3	3
	Desv. típ.	0,51	1,04	1,15	0,89
Medio	Media	2,25	2,31	2,25	2,27
	N	4	4	4	4
	Desv. típ.	1,00	1,43	1,50	1,24
Operativo	Media	2,77	2,89	2,16	2,61
	N	112	112	112	112
	Desv. típ.	0,76	0,71	0,71	0,55
Total	Media	2,72	2,85	2,15	2,58
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	0,79	0,75	0,75	0,60