

## ANÁLISIS DE FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUINTAL S.A.

Christian Donado Mendoza\*  
Ermita Sandoval\*\*  
Universidad Simón Bolívar

**RECIBIDO:** marzo 5 2011

**RECIBIDO:** Agosto 11 2011

### RESUMEN

El presente artículo es resultado de una investigación, cuyo objetivo consistió en Identificar los factores que influyen en el clima organizacional de la empresa Quintal, ubicada en la ciudad de Barranquilla, el diseño de la investigación fue transeccional, se aplicó el método descriptivo, con una técnica de investigación a través de entrevistas, encuesta y observación directa, aplicado en una muestra de 29 empleados, tipo de investigación es cualitativo, el cual permito analizar los factores obtenidos como resultado que más influyen en el clima organizacional de la población objeto de estudio, análisis que a su vez contribuyo a establecer estrategias de acción para mejorar y mantener el desempeño laboral en un alto nivel, teniendo en cuenta que la cultura organizacional es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito.

**PALABRAS CLAVES:** Organización, clima laboral, objetivos, mejoramiento, motivación.

---

\* Administrador de Empresas, X semestre, Cdonado@unisimonbolivar.edu.co

\*\* Docente investigador programa de administración de empresas. Esandoval@unisimonbolivar.edu.co

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CLIMATE  
COMPANY QUINTAL S.A.**

**ABSTRACT**

This article is the result of an investigation, Whose objective was to identify factors that influence the organizational climate of the company Quintal, located in the city of Barranquilla, there's each design was transeccional, the descriptive method was applied , with a technical research through interviews , surveys and direct observation , applied in a sample of 29 employees , type of research his qualitative, which allow analyze the factors obtained as a result that influence the organizational climate of the population under study, analysis which In turn contributed to develop strategies for action to improve and maintain job performance at a high level, considering that organizational culture is a strength that directs organizations to ward excellence, to success

**Key words:** Organization, labor climate, objective, hard-working; employer.

## INTRODUCCIÓN

El éxito de las organizaciones se fundamenta en la integración de una serie de recursos tales como financieros, materiales, de información y humanos.

En la medida que la dirección de la empresa sea capaz de engranar todos estos factores los resultados como organización serán los mejores, consientes que la empresa Quintal cuenta con una gran infraestructura tecnológica, excelentes procesos productivos respaldados económicamente para el desarrollo de su actividad económica, no es menos importante el cuidado que debe ofrecer a su recurso más valioso, como es el talento humano.

Basado en esto se considera importante tener en cuenta las condiciones en que el personal trabaja para garantizar un excelente desempeño

laboral de todos y cada uno de los empleados, razón por la cual esta investigación es de vital importancia, teniendo en cuenta que al mejorar la calidad de vida en el trabajo se asegura gran parte del éxito de la organización.

La empresa Quintal S.A., ubicada en la ciudad de Barranquilla, tiene como actividad principal, la industria de químicos de bases, se dedica a la fabricación, distribución y asistencia de productos y servicios dentro de la química básica. En los últimos 5 años de la empresa sus directivos han mantenido la percepción que su talento humano es el recurso más valioso con que cuenta la empresa.

Motivo por la cual se pretende analizar los factores que determinan el clima organizacional en la empresa Quintal, lo anterior permite considerar que el clima organizacional tiene

dependencia de varios factores entre ellos encontramos la percepción de elementos culturales de las personas que interactúan en las organizaciones, el cual se manifiesta en el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional. Chiavenato I, (1994) afirma: "Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual"(p.36).

Según Rodríguez (2004), manifiesta: "El clima organizacional, cobra vida en las percepciones de los trabajadores acerca de los procesos de trabajo que se gestan en la organización, y la gestión de dirección desempeña un papel determinante en la creación de un clima favorable o desfavorable". El estudio del clima presupone el análisis del ambiente humano y físico en el cual

se desarrolla el trabajo y puede referirse a un departamento, a una unidad dentro de una empresa o a una organización en general. La existencia real del clima está en la subjetividad de los trabajadores. El clima es la resultante de la interacción de una serie de factores.

Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que percibe la empresa, indica un sentimiento de pertenencia hacia la misma. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con los objetivos y destruye el ambiente de trabajo, lo que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Es la alta dirección, con su cultura y sistemas de gestión, la que propicia o no el terreno adecuado para un buen clima y forma parte de las políticas de recursos humanos la mejora de ese ambiente, con el uso de técnicas precisas. Es por ello que el equipo directivo deberá conocer las

percepciones de los trabajadores, en función de encontrar las vías más adecuadas para desarrollar un ambiente favorable en la entidad por parte de los trabajadores, ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones basadas en la percepción que se tiene del clima.

Durante el desarrollo de la investigación se identificaron variables que evidencian el descontento de la fuerza laboral de la empresa, por situaciones como la asignación de turnos de trabajo, en algunas de las entrevistas realizadas a los empleados, estos manifestaron que la empresa haciendo alusión a los directivos, solo los veían como máquinas, exigiendo largas jornadas de trabajo especialmente en horas nocturnas.

Según Stephen P. Robbins (2004) “El comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que

atañen el empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y administración” (p.8). Todas estas variables mencionadas constituyen el clima organizacional que son objeto de estudio en la empresa QUINTAL. S.A.

Lo anterior tributa al rendimiento laboral de los trabajadores, pues el nivel de satisfacción influye en la motivación para el desempeño laboral y por ende la productividad de la organización generado una problemática en la empresa una en relación a sus trabajadores y otra a la producción, este problema radica básicamente en la misma organización, porque en la empresa se usa mucho la jerarquización, teniendo en cuenta las necesidades de agentes administrativos y dejando por fuera en ocasiones las necesidades de la clase obrera, causando

conflictos en la forma como trabajan, afectando el entorno psicoactivo que influye en el clima laboral.

La importancia de la realización de esta investigación está encaminada a analizar los factores que determinan el clima organizacional en la empresa QUINTAL y a su vez localizar métodos y planes que de forma eficaz y eficiente contribuyan al mejoramiento de las actividades conjuntamente y de manera permanente brinden a la empresa QUINTAL, un ambiente agradable para el funcionamiento óptimo de la empresa.

Sin embargo el logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse cuando las personas que interactúan en las organizaciones, instauran lazos psicológicos suficientemente fuertes permitiendo desenvolverse en los espacios organizacionales, cultivando y

desarrollando normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización armónicamente.

## MÉTODO

El diseño de la investigación fue transeccional, tipo de investigación cualitativa, permitiendo identificar y contrastar las diferentes variables que se identificaron a través de técnicas de entrevistas, encuesta y observación directa, Según Hernández et al (2010), “este tipo de estudios busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

Se aplicó un método descriptivo, que permitió el análisis y la situación específica de la empresa QUINTAL S.A, identificando la Cultura organizacional de la empresa y describiendo el comportamiento, las

costumbres y creencias de todos los empleados que conforman la empresa. A demás se analizó como los empleados de la empresa QUINTAL S.A, aplican los valores que la empresa promulga para contribuir a la conservación del clima organizacional.

La empresa Quintal S.A., ubicada en la ciudad de Barranquilla, perteneciente a la industria de químicas de bases, se dedica a la fabricación, distribución y asistencia de productos y servicios dentro de la química básica. La muestra consto de 29 empleados, una muestra probabilístico a luz de los objetivos con un análisis cualitativo logrando identificar y conocer las situaciones, actitudes que se dan en el entorno de dicha empresa QUINTAL S.A.

Dentro de la investigación se ejecutaron métodos que nos sirvan de bases para realizar de manera eficaz y

concreta los datos importantes. Para esta investigación se tuvieron en cuenta como fuentes primaria, el diseño de entrevista dirigido a empleados y a personal directivo, como fuente secundaria la consulta de textos científicos a fin con el objeto de estudio, que permitieron contrastar la realidad con las fundamentaciones teóricas de expertos a fin de asociarlos y crear alternativas de proceder para el mejoramiento y mantenimiento de un clima organizacional productivo.

La investigación consto de una participación directa que tributo a la detección y análisis de las variables que inciden en el clima organizacional de la empresa QUINTAL S.A, paralelo a ello se realizo la aplicación de entrevistas a los diferentes actores que interactúan en la organización, teniendo en cuenta que esta no discrimina, pues el clima organizacional lo desarrollan todos las

personas que se desenvuelvan en la organización.

## RESULTADOS

La investigación arrojó inicialmente la hipótesis que la cultura contribuía a el desenvolvimiento del clima organizacional, sin embargo podemos evidenciar una vez analizado los resultados de la entrevistas a todo el personal, que uno de factores más incidentes en el clima organizacional de la empresa QUINTAL, obedece a la escasa comunicación entre las partes, generando un desarraigo y poco sentido de pertenecía, debido a no considerar la opinión de su fuerza de trabajo, aun así cuando los directivos consideran al equipo de trabajo su mayor activo.

Para minimizar el impacto negativo proponemos una serie de mejoras como un son una integración entre todos los trabajadores, y no

extender demasiadas jornadas nocturnas. También busco crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

Los resultados obtenidos obedecen La unión de los elementos señalados en el párrafo anterior, describen el concepto de Cultura Organizacional o Cultura Corporativa, comprendiendo Cultura organizacional como el quehacer y el establecimiento de prioridades dando importancia a las diferentes actividades empresariales. A su vez condicionando el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, es esta última característica quien determina el recurso comprendido en adaptación, pertenencia y permanencia del Humano,

proyectando en él adaptación, eficacia, diferenciación e innovación.

García C (2005): Manifiesta: “La cultura se entiende como un fenómeno nacional que influye en el desarrollo y refuerzo de creencias en el contexto organizacional. Las similitudes y diferencias en los valores y actitudes de las personas en las diversas organizaciones provienen, en primera instancia, de la influencia que ejerce la sociedad en la cultura organizacional” p.165. Basados es esta afirmación la cultura genere la una de las mayores fortalezas en una organización.

Si la cultura se ha desarrollado adecuadamente en la organización esta podrá potenciar y generar sentido de pertenencia entre las partes involucradas, caso contrario se constituiría en una de las principales debilidades de toda organización, es por ello que de presentarse, la cultura como

una debilidad, la organización podrán establecer programas y acciones que modifiquen los elementos culturales que incidan en el recurso humano logrando impactarlas y así obtendrá un clima de trabajo motivante.

## DISCUSIÓN

Cada Organización posee, su propia cultura, que la distinguen a través de sus tradiciones, normas, políticas, que generan climas de trabajos propios de ellas, es por ello que difícilmente las Organizaciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son particulares como las huellas digitales" las organizaciones tienen su propia identidad.

Santa & Sampedro (2010) consideran (...) Clima Laboral es la calidad del entorno laboral se ve determinada por la manera en que el personal desarrolla su actividad en la

organización, aunque los seres humanos suelen procurar objetivos variables cuando deciden prestar sus servicios a una organización. Para lograr mejoras en la productividad, son importantes dos aspectos: mejoramiento de la calidad del entorno laboral y participación de las personas en la contribución con el éxito de la organización de una manera significativa.

Salazar & guerrero (2009) comprenden el Clima Organizacional en un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por

frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

Chiavenato (1993) Manifiesta que la Satisfacción Puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

González (1999) considera el Liderazgo como una interacción entre miembros de un grupo. Los líderes son agentes de cambio. El liderazgo ocurre cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o las de otros.

Herbert (2006) Considera la Motivación como el concepto que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirija la conducta. Las conductas más intensas se consideran resultado de una motivación mayor, también nos sirven para explicar su persistencia. En efecto, una conducta muy motivada persistirá aunque tenga poca intensidad. Nos explica porque la conducta se realiza en una situación y no en otra, se trata de un concepto útil en la medida en que mejora la capacidad de entender y pronosticar la conducta.

La organización se constituye en un sistema de actividades conscientemente coordinadas que desarrollan dos o más personas; la cooperación entre ellas es vital para la existencia de la organización. Se podría considerar que una organización sólo

existe cuando hay personas con capacidades para comunicarse y que actitudes para emprender ya alcanzar objetivos en común.

En las organizaciones existen conjunto de cargos y funciones con reglas y normas de comportamiento que se deben respetar por todos los miembros, así se generara el medio que permite la productividad de una empresa. Una de las formas de conceptualizar la productividad es la organización convirtiéndose en el acto de disponer y coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros).

Según Castillo (2006): Existen varias escuelas filosóficas que han estudiado la organización como sistema social y como estructura de acción, tales como el estructuralismo y el empirismo. Para desarrollar una teoría de la organización es preciso primero

establecer sus leyes o al menos principios teóricos para así continuar elaborando una teoría sobre ellos. Un camino sería clasificar y mostrar las diferentes formas de organizaciones que han sido más estudiadas, tales como la burocracia como administración o elementos que componen la organización y que igualmente han sido ya muy tratados, tales como el liderazgo formal e informal.

Calderón (2008) describe: “El clima organizacional es variable de la cultura organizacional en razón de que influye en los comportamientos del individuo y es factor determinante de la conciencia colectiva. Incluye elementos la organización formal e informal que al ser percibidos por el individuo determinan su comportamiento en actitudes que se reflejan en sus niveles de motivación”.

Según Marchant (2002) dice que: “el conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros. Estudios sistemáticos del clima organizacional permiten efectuar intervenciones certeras tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno

organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejoras en los sistemas de retribuciones”

## REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (1994). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill.
- Rodríguez, y., & Remus, M. (2004). *Clima organizacional: conceptos y experiencias*. (Spanish). Transporte Desarrollo Y Medio Ambiente.
- Stephen p. & Robbins (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª. ed. México: Pearson Educación.
- García, A. C., (2005). Una aproximación al concepto de cultura Organizacional. *Universitas Psychologica*, volumen (5), pp.163-174.

- Mainegra, J. M & Sampedro B. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Rev. Med. Electrón.* [online]. 2012, vol.34, n.5, pp. 606-619.
- Salazar, J. ; Guerrero J. Cristóbal; Machado Y. & Canedo, R. *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.* ACIMED [online]. 2009, vol.20, n.4, pp. 67-75.
- González, L (1999) *Satisfacción y motivación en el trabajo.* Ed. Díaz Santos
- Herbert P. (2006). *Motivación: teoría e investigación y aplicaciones.* Herbert Petri. Ed. Pearson
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad.* Ecoe Ediciones.
- Calderón, G. (2008). *Investigación en Administración en América Latina.* Universidad Nacional de Colombia.
- Marchant, L. (2002) *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional.* Proyecto de grado.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.