

## Clima organizacional en agentes de cargas Internacionales de Barranquilla en tiempos de incertidumbre Covid-19

*Organizational climate in international freight forwarder located in Barranquilla in times of uncertainty Covid-19*

Ned Lloyd Rodríguez  
Alex Augusto Rodríguez  
Jonatan Mendoza Herrera

---

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla Colombia

---

### RESUMEN

El objetivo central de este artículo es analizar el clima organizacional en agentes de cargas internacionales de la ciudad de Barranquilla. Se hace una revisión de los antecedentes y las diferentes teorías propuestas por varios autores. Se estudia el clima organizacional y sus componentes que inciden en el desarrollo de este y como esto conlleva al desempeño de los trabajadores en la organización. De esta misma manera presentamos resultados de acuerdo con la investigación realizada y propuesta para la mejora del clima organizacional partiendo de los resultados.

**Palabras clave:** *Clima Organizacional; agentes de cargas internacionales; componentes del clima organizacional.*

### ABSTRACT

The main objective of this article is to analyze the organizational climate in international freight agents in the city of Barranquilla. A review of the antecedents and the different theories proposed by various authors. The organizational climate and its components that affect its development and how this leads to the performance of workers in the organization are studied. In the same way, we present results according to the research carried out and proposed for the improvement of the organizational climate based on the results.

**Key-words:** *Organizational climate; international freight forwarders; components of the organizational climate.*

---

<sup>1</sup> Programas de Comercio y negocios internacionales y Contaduría Pública, Universidad Simón Bolívar de Barranquilla



---

## 1. INTRODUCCIÓN

---

El presente trabajo tiene como objetivo, Analizar el clima organizacional en agentes de cargas internacionales de la ciudad de Barranquilla en tiempos de incertidumbre – Covid-19. Se tiene que abarcar un claro concepto que en el clima organizacional inciden en una cantidad de factores que son plenamente emocionales. Los cuales causan grandes cambios. Actitudes de los gerentes, supervisores hacia la personalidad de manera humana y metódica que estos usan al momento de dirigir. En lo consiguiente planteamos diferentes elementos que terminan siendo un requisito directo para una estabilidad general, desde condiciones físicas, hasta condiciones cognitivas del grupo a manejar.

Se logra establecer que en esta época de incertidumbre la cual a nivel global deja muchos aspectos negativos, tomamos la ciudad de Barranquilla para profundizar nuestra investigación, actualmente estamos en una grave situación de pandemia, y a eso se le atribuyen reformas a el clima organizacional que se tenía de récord de hace un tiempo atrás. Presentamos que ahora es cuando el clima organizacional tiene un mayor requerimiento en las empresas, ya que existen conductas nunca presentadas, con una alta demanda de trabajadores con necesidades nuevas consecuentes.

Los agentes de cargas internacionales hacen parte de la logística y esta como tal es una herramienta que permite la organización de una empresa, es decir, es una serie de formas o métodos que dan paso a que una empresa pueda estructurarse de una forma mucho más pertinente y organizada, partiendo de este punto entonces queda abierta la pregunta de que es el sector logístico, este es definido por Castro (2019) en su artículo la tecnología en el sector logístico colombiano: resultados de la tercer Encuesta Nacional de Logística 2018 como uno de los medios para que el país alcance niveles de competitividad. No solo por su aporte al posicionamiento en mercados globales, sino también por favorecer la productividad de las empresas y, en últimas, mejorar la calidad de vida de sus habitantes, esta definición permite ver la importancia del sector logístico para el constante crecimiento y la evolución de las organizaciones, así como sus principios relacionados con la competitividad.



---

## 2. FUNDAMENTO TEÓRICO

---

El clima organizacional ha sido un tema de gran interés y relevancia en la línea de la administración que ha abarcado su estudio a través del tiempo por su impacto en el crecimiento de una compañía, por lo cual muchos autores se han dedicado a indagar y profundizar en él, sin embargo, recientemente Ahmed, Khan, & Butt, (2012) lo definen como “un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento”.

De esta misma manera Hellrieger y Slocun (2009) plantean que el clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente por lo que a su vez se establece que las variables se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y, en consecuencia, afectan su desempeño.

En este sentido, se toma en cuenta uno de los aspectos que nutre el marco teórico en lo que refiere a los componentes del clima organizacional para lograr un buen ejercicio de este, entre ellos se da lugar al trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento, la incertidumbre, y el compromiso como variables a considerar y aplicar que en efecto promueven las buenas relaciones laborales, en consecuencia, su finalidad conlleva a la mejora de los niveles de satisfacción, productividad y permanencia en la compañía (Torres Salazar & Melamed Varela, 2016).

---

## 3. MATERIALES Y MÉTODOS

---

Para la realización de la investigación se utilizó un diseño de tipo descriptivo, que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2006) el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos, es decir trabajando sobre hechos, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta. Teniendo en cuenta lo anterior se requirió de herramientas para la recolección de información, por tanto, fue seleccionada una población perteneciente a 7 agencias de cargas internacionales,

quienes hace parte del sector Logístico, ubicados en la ciudad de Barranquilla y que cuenten con la experiencia suficiente para proporcionar información de gran ayuda para el desarrollo de esta.

En este orden de ideas, se escogió como muestra representativa un 39% de la población, correspondiente a un total de 43 empleados o encuestados para interpretarlo y evaluarlo, proceso que fue llevado a cabo a través del instrumento de investigación reconocido como encuesta o también conocido como cuestionario, definido por Bernal (2001, p. 222) como el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Esta se dividió en 6 sesiones representando cada una un componente, iniciando así con el trabajo en equipo, liderazgo, incertidumbre, compromiso y comunicación., todas con una facilidad de respuesta mediante la escala Likert, simbolizando el 1: totalmente de acuerdo, 2 parcialmente de acuerdo, 3 en desacuerdo, 4. No aplica.

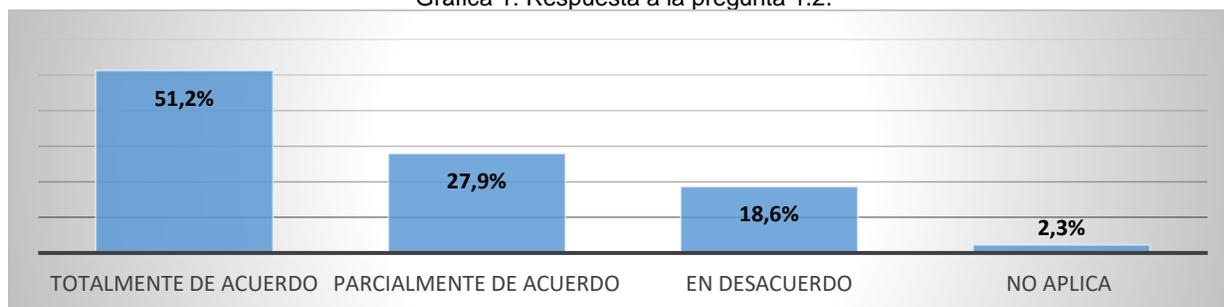
## 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de las entidades, con estos datos recolectados, podemos analizar la postura de los trabajadores frente al clima organizacional de su empresa.

### 4.1. Componente del clima organizacional.

A continuación, presentaremos los resultados de investigación correspondientes al primer objetivo planteado a razón del trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, componentes principales en el desarrollo de esta investigación. Componentes del clima organizacional debido al trabajo en equipo.

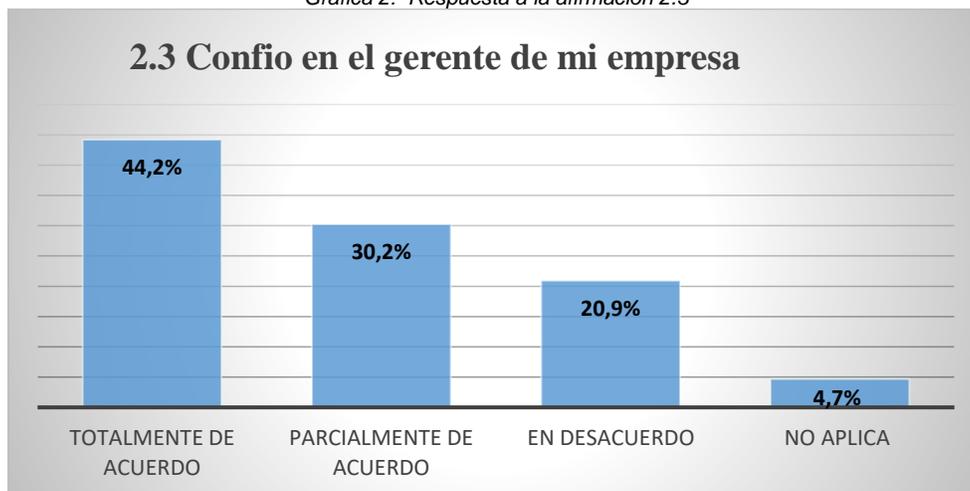
Gráfica 1: Respuesta a la pregunta 1.2.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados (2021)

Encontramos que el 51.2 % de los encuestado consideran que hacen parte un grupo donde sus compañeros de trabajo hacen una buena labor. Un 27.9% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación y solo un 18.6 de los encuestados afirma que están en desacuerdo.

Grafica 2: Respuesta a la afirmación 2.3

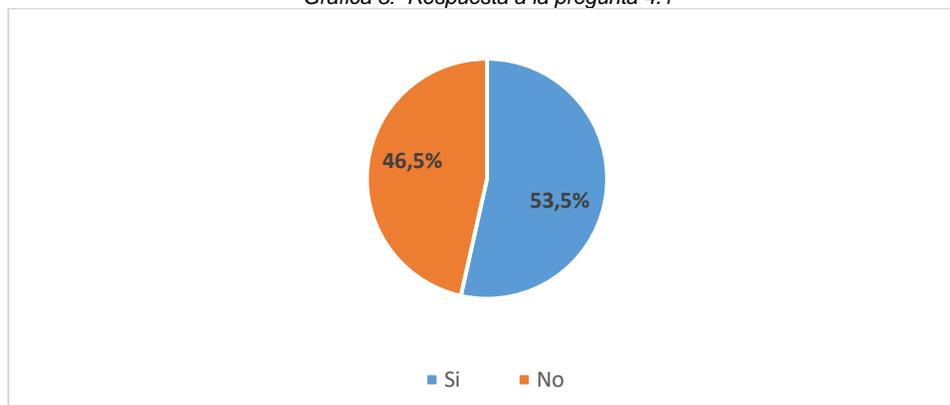


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados (2021)

En cuanto a la confianza depositada en sus superiores los resultados son los mismos a los que hacen referencia a la dirección de su trabajo pues, más de la mitad, el 74% confían en el liderazgo de su gerente y solo la minoría, el 26%, no tiene esta relación con su superior.

#### 4.2. Clima organizacional a partir de Incertidumbre.

Grafica 3: Respuesta a la pregunta 4.1

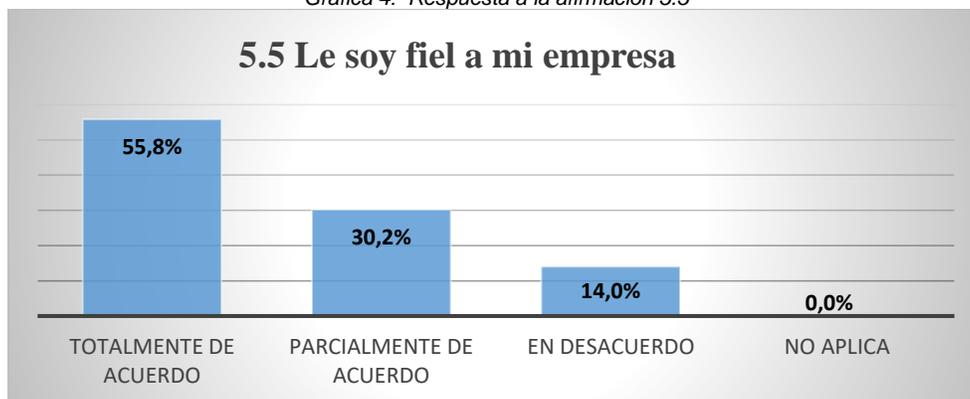


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados (2021)

Como podemos observar en este factor importante, el 53.5 % de la población encuestada manifestó que durante la crisis vivida a causa del covid-19 no tuvieron plena seguridad de que conservarían sus empleos, lo que se ve reflejado en negativamente en

el ambiente laboral de una compañía, la constante inseguridad afecta en gran porcentaje el mismo. Solo el 46.5% se encontraba seguro de mantendría su empleo durante estos tiempos difíciles.

Grafica 4: Respuesta a la afirmación 5.5



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados (2021)

Un 56% de los encuestados nos revela que es completamente fiel a su empresa, por otra parte, un 30% de los trabajadores no son completamente fieles a su entidad y un 14% manifiesta que no son fieles a su organización.

#### 4.3. Discusiones

En una investigación realizada en Barranquilla, Colombia, en la Universidad Simón Bolívar, deducimos que el clima laboral representa la esencia de una empresa u organización, la importancia de esta en el desarrollo y el crecimiento de la empresa es fundamental considerando que este factor depende del recurso principal y más importante de cualquier organización que es su recurso humano, solo la cohesión y la satisfacción del personal podrían asegurar gran parte del éxito de la empresa.

---

## 5. CONCLUSIONES

---

Podemos concluir en base a los resultados encuestados un alto porcentaje de trabajadores ha tenido dificultad, preocupación y falta de concentración. Desde el comienzo de la pandemia Covid-19, gran parte de los encuestados manifestaron que su entidad está manejando un clima organizacional poco estable, sin embargo, podemos evidenciar que pese a estas dificultades el trabajador en su mayoría manifestó ser fiel a su empresa y a su vez contar con una gran motivación de parte de sus jefes.



---

## 6. LISTA DE REFERENCIAS

---

- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267.
- Hellrieger, D., & Slocun, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Torres-Salazar, P., & Melamed-Varela, E. (2016). Fundamentos teóricos de la cultura desde la óptica de las organizaciones. *Desarrollo Gerencial*, 8 (1), 143-164.