



# Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla

## Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla

PARRA Fernández, Margel [1](#); DURAN, Sonia Ethel [2](#); MÁRCELES, Víctor [3](#); YARZAGARAY, José [4](#); VALENZUELA, Isaac [5](#); PAYARES, Karen [6](#); ALVARINO, Cesar [7](#); NAVARRO, Nelvis [8](#); CHARRIS, Pavel [9](#); RAMIREZ, Javier [10](#)

Recibido: 30/06/2018 • Aprobado: 18/09/2018 • Publicado 15/12/2018

### Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

El presente estudio tuvo como finalidad identificar los factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla.

Teóricamente se sustentó en Brunet (2004), Dessler y Valera (2011), entre otros. La metodología fue descriptiva de campo, no experimental, transversal, aplicando una encuesta de 18 preguntas para la recolección de datos en una muestra representativa de 62, empleados. Se observó con mayor relevancia entre todos los factores el de la estructura organizacional eficiente.

**Palabras clave:** Factores, clima organizacional, estructura organizacional.

#### ABSTRACT:

The purpose of this study was to identify the organizational climate factors that exist in the administrative area of companies in Barranquilla. Theoretically it was based on Brunet (2004), Dessler and Valera (2011), among others. The methodology was descriptive field, not experimental, cross-sectional, applying a survey of 18 questions for data collection in a representative sample of 62, employees. It was observed with greater relevance among all the factors that of the efficient organizational structure.

**Keywords:** Factors, organizational climate, organizational structure.

## 1. Introducción

En el marco de los procesos administrativos la organización es un sistema humano complejo, con características propias que solo existen cuando dos o más personas se unen para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante la iniciativa individual. En virtud de ello toda empresa define claramente su misión, visión, la misma promueve el ambiente que necesitan los empleados para alcanzar los fines propuestos, para ello requiere de empleados comprometidos con los valores

organizacionales y con las metas.

Bajo este contexto, las organizaciones están integradas por personas, quienes dedican un alto porcentaje de su tiempo a ellas, las mismas se han convertido en el medio para que los trabajadores se desarrollen y alcancen sus objetivos individuales. Se asume que el ser humano no vive aislado, sino en continua interacción con otras personas o grupos, por ello se hace necesaria la integración e interacción de los compañeros de trabajo, para así lograr los objetivos establecidos por la empresa.

En función de lo anteriormente expuesto, cabe destacar que las organizaciones se hayan en un proceso de inestabilidad que genera la necesidad de identificar sus fortalezas y debilidades García, Duran, Parra & Márceles. (2017). Aquí es donde se identifica que el talento humano en una empresa desempeña funciones para lograr las metas deseadas, por lo cual se hace necesario contar con un ambiente de trabajo capaz de ofrecer condiciones positivas que generen beneficios de forma particular coadyuvando al desarrollo y progreso Organizacional.

En términos de gerencia empresarial el ambiente organizacional es conocido por muchos autores como clima organizacional, factor que Chiavenato (2013), considera como la atmósfera psicológica particular ligada a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros.

En este orden ideas Brunet (2004), asume que el clima organizacional, puede determinar y condicionar el comportamiento de los individuos en la organización, favoreciendo o limitando su grado de motivación respecto a la actividad que están desarrollando, en consecuencia influye en la existencia de un ambiente favorable o no, ya que estimula al personal para la realización de un trabajo, generando un proceso de interacción entre el sistema técnico, para Garcia, Duran y Prieto (2017) el sistema humano, así como el ambiente, el cual es particular para cada sujeto, es decir, el clima va a depender de la percepción que tenga el individuo de este, el mismo se presenta como un agente mediador entre la empresa y los trabajadores.

En este sentido, el ambiente laboral se presenta como un agente mediador entre la empresa y los trabajadores. Al respecto, Brunet (2004) define el clima organizacional, como el conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la misma.

Por lo tanto, y es criterio del investigador del presente trabajo que el medio ambiente interno denominado clima organizacional, puede ser diferente de una organización a otra, además, tener implicaciones profundas, generando relaciones evidentes con la productividad, la comunicación, toma de decisiones, la eficiencia, el éxito y sobre todo en el bienestar de su gente, por cuanto condiciona el comportamiento de las personas en la organización.

Asimismo, Duran (2017) considera que el factor humano juega un papel importante dentro de las organizaciones, puesto él se encarga de ejecutar todas las tareas y/o actividades en función del bienestar y progreso de la organización. En consecuencia, las empresas se ven comprometidas en proporcionar un eficiente clima organizacional que les permita desarrollar, aumentar su capacidad social en lo que respecta a motivación, remuneración, beneficios, desarrollo tanto personal como profesional, incentivos o recompensas, procurando la satisfacción en el trabajo e impulsando al empleado a dar su máximo rendimiento.

Aunado a esto, según Koontz (2012), las empresas se ven comprometidas en proporcionar un eficiente clima organizacional que permita desarrollar y aumentar la capacidad social de los empleados, con respecto a la motivación, remuneración, beneficios, desarrollo personal y profesional, incentivos o recompensas, procurando la satisfacción en el trabajo e impulsando al empleado a dar su máximo rendimiento, que tal como plantean Payares, Berdugo, Caridad y Navarro (2017) se desarrollan según las capacidades de la organización y los factores que influyen en el entorno que se encuentran.

Por otro lado sostiene Gibson, Ivancevich y Donnelly(2008) la nueva gerencia ha comprendido, que el ambiente de trabajo, tiene cierta influencia sobre la productividad y

cumplimiento de objetivo, así como en algunos elementos psico sociales, como lo es la satisfacción laboral, sin embargo esto no está demostrado en forma general, puesto que las organizaciones se diferencian unas de otras, lo que satisface a los empleados de una empresa, podrían no satisfacer a las otras, del mismo estilo y servicio.

Tomando en cuenta todo lo antes mencionado, se hace importante recalcar que situaciones complejas a menudo embargan las actividades de los empleados de la organización Intracarga S.A. y es así como en ese interés por consultas sobre un posible desequilibrio en el clima laboral, se permiten realizar con sus empleados este tipo de actividades, por ejemplo, algunos empleados han manifestado algunos incidentes con su superior inmediato.

Entonces, considera que un buen Clima Laboral, da la estabilidad suficiente para que los empleados fortalezcan acciones que permitan el desarrollo integral de la organización, por ello estudiar los factores que lo definen facilita no solo conocer el ambiente laboral actual, sino también permite generar recomendaciones para la mejora del mismo en caso de presentarse en condiciones no óptimas para el desempeño de los empleados o por el contrario fortalecer a un más un buen clima laboral ya existente, así desde el presente planteamiento se formula el siguiente interrogante ¿cuáles son los factores del clima organizacional existentes en el área administrativa de INTRACARGA S.A de La Ciudad De Barranquilla?

## **1.1. Teorías del clima organizacional**

Para Dessler y Valera (2011), el clima es percibido, como una variable interpuesta entre una amplia gama de variables organizacionales (estructura, estilo de liderazgo, entre otros.) y las variables de resultado final (rendimiento y satisfacción). El Clima Organizacional presenta las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Siguiendo en el ámbito de la definición de Clima Organizacional se encuentran las teorías formuladas por Likert (1974), citado por Brunet (2011), quien representa una de las teorías organizacionales más completas por su nivel de explicación. Esta es llamada también teoría de los sistemas de organización y permite visualizar, en términos de causa y efecto, la naturaleza de los climas que se estudian, así como también permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

La misma afirma que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo, todas las condiciones organizacionales que estos perciben y adicionalmente por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La relación de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que éste tiene frente a esta, es decir, lo que cuenta es la forma como ven las cosas, no la realidad objetiva.

En este orden de ideas, es posible separar cuatro factores que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también, explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización, las mismas se define de la siguiente manera:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- Los factores personales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas, y los superiores. Dichos factores se congregan más específicamente en tres (3) tipos de variables que determinan las características propias de una organización.

Según Brunet (2004) estas variables son:

- Variables Causales: Constituyen variables independientes que determinan tanto el sentido en que la organización evoluciona, como los resultados que obtiene. Estas variables se distinguen por que pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización. En otras palabras, si estas se modifican hace que se transformen las otras variables, entre ellas pueden mencionarse la estructura de la organización y su

administración (reglas, decisiones, competencias y actitudes).

- **Variables Intermedias:** Reflejan el estado interno y la salud de una empresa, constituyen los procesos organizacionales. En esta clasificación se encuentran las motivaciones, actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, entre otras.
- **Variables Finales:** Son variables independientes que resultan del efecto conjunto de las anteriores y reflejan los resultados obtenidos de la organización, tales como: la productividad, los gastos, las ganancias y las pérdidas. Estas constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Para concluir se observa una secuencia de criterios compartidos entre los autores mencionados, que sintetizan tanto en la satisfacción del recurso humano como en el de la organización en general, dando esto lugar un margen de estructuración dentro de la interpretación de las sociedades modernas.

## 1.2. Factores del clima organizacional

Según Davis y colb (1999), las actitudes son los sentimientos supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto a su entorno y a su compromiso con las acciones previstas, lo que en última instancia determina su comportamiento. Dentro de los efectos de las actitudes se puede recalcar un efecto negativo que es la inadaptación laboral, donde según Camarena (2000) esta es concebida como como el síndrome complejo que comprende un grado máximo de insatisfacción del trabajo y la significativa disminución de la productividad. }

### 1.2.1. Satisfacción laboral

Davis y colb. (1999) definen satisfacción laboral como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Acerca de la satisfacción e insatisfacción Robbins (2013) hace el siguiente comentario:

"Para los empresarios es muy claro que esperan de los empleados máxima productividad en sus trabajos o tareas. Pero no tiene tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, esto es, máxima satisfacción en su trabajo. El trabajador a su vez responde a la desatención y manipulación de la empresa con la conocida frase como hacen que me pagan, hago que trabajo. Es donde se inicia el círculo de insatisfacción y baja productividad" (p. 145). Dentro de los factores que identifican el clima organizacional se encuentran los planteados por Dessler y Valera (2011), quien los clasifica en cinco (5) que a su vez engloban y resumen la gama de elementos que lo constituyen, a continuación, se presenta el cuadro resumen sobre los factores referidos por el autor antes mencionado. Ver cuadro (1)

**Cuadro 1**  
Factores del clima

<b>Estructura Organizacional eficiente:</b>	Abarca la estructura formal de las organizaciones en cuanto: a sus políticas y responsabilidades, la estructura de la organización en cuanto a sí la atmósfera es abierta e informal o formal, y a la planeación adecuada dentro de la organización para lograr los objetivos propuestos.
<b>Autonomía del trabajo</b>	Este elemento comprende la responsabilidad que posee cada trabajador sobre su trabajo y la facilidad que tiene para realizar el mismo.
<b>Supervisión rigurosa e impersonal</b>	Se refiere al énfasis que se hace en algunas empresas en la producción, sin tomar en cuenta la retroalimentación comunicacional y la distancia que existe entre el subordinado y su superior.
<b>Ambiente abierto y</b>	Referido al deseo de los empleados y directivos de expresar sus opiniones que ayuden a resolver los problemas de la organización y estar abierto al cambio.

<b>estimulante</b>	
<b>Orientación centrada en el empleado</b>	Este elemento del Clima Organizacional comprende los grupos informales amistosos y de trabajo, el trato considerado al personal de la empresa, tratar los errores cometidos como una forma de apoyo y aprendizaje y por último recompensar equitativamente el trabajo que realiza el personal

**Fuente:** Elaboración Propia (2018), bajo los enfoques teóricos de Dessler y Valera (2011).

En este orden de ideas, el clima organizacional constituye entonces las percepciones que el individuo tiene de la organización donde trabaja y la opinión que se haya tomado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Por otra parte, Brunet (2004), hace alusión a otros factores que intervienen en el Clima Organizacional, presentado por Halpin y Crofts (1963), estos son:



**Fuente:** Elaboración Propia (2018) sustentado en Halpin y Crofts (1963)

### 1.2.2. Variables del ambiente físico:

Se refiere a las condiciones físicas del trabajo (espacio, instalaciones ruido, temperatura, máquinas, etc.). Las características físicas de las organizaciones condicionan las interacciones sociales que ocurren en ellas, ya sea facilitándolas u obstaculizándolas; pero también pueden determinar el contenido de estas interacciones (Brebner, Pfeffer, 1982).

Los estímulos físicos juegan un papel importante como símbolos ya que pueden evocar ciertas asociaciones que estimulen ciertas inferencias sobre el ambiente. Robbins (2013)

### 1.2.3. Variables Estructurales

Se refieren a la estructura y tamaño de la organización, estilo de liderazgo, etc. Es el esquema administrativo de la organización. Las organizaciones son el producto de normas, visiones, ideas y creencias generadas o establecidas por personas. Su modelo y su estructura son mucho más frágiles y menos estables que la estructura material de un organismo cualquiera. Por esto la calidad de vida de las organizaciones depende de la forma en que la gerencia organiza y dirige su actividad, y en especial en la forma que promueve la acción creativa de su gente (Newstron 2011).

Además, se incluyen las Condiciones del espacio físico donde el trabajador ejecuta sus tareas y de los elementos intervinientes en su realización. Duran, Garcia, Parra, Velázquez y Hernandez (2018) manifiestan que toda organización, necesita de una serie de condiciones y de infraestructura física apropiadas, una localización geográfica, para hacer accesible los servicios de salud a la población de una manera funcional, que les permita satisfacer las expectativas de los usuarios internos como externos. Igualmente, las condiciones ambientales físicas y psicosociales, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, deben ser congruentes con la naturaleza misma del trabajo.

En este apartado se retoma la teoría de Herzberg, para valorar áreas del ambiente físico y su relación, la cual señala que los factores higiénicos se encuentran en el contexto que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo, éstas son administradas por la empresa, y se encuentran fuera de control de las personas. Según Locke (1976), las condiciones físicas de trabajo y de los materiales deben ser compatibles con las necesidades del ser humano y beneficiar las expectativas de trabajo de cada individuo (citado por Bergeron, 1983).

Asimismo, La estructura organizacional es un concepto fundamentalmente jerárquico de subordinación dentro de las entidades que colaboran y contribuyen a servir a un objetivo común. Una organización puede estructurarse de diferentes maneras y estilos, dependiendo de sus objetivos, el entorno y los medios disponibles. La estructura de una organización determinará los modos en los que opera en el mercado y los objetivos que podrá alcanzar (Bujan Pérez, 2015).

Es por tanto la estructura organizacional la que realiza la asignación de responsabilidades de las diferentes funciones y procesos a los miembros de la organización, así como de las áreas o departamentos que la integran. La estructura de una organización es el patrón formal de actividades e interrelaciones entre las distintas subunidades que la conforman.

El modelo de Gibson, Ivancevich y Donnelly que indican en su libro Las Organizaciones, considera dos aspectos importantes de la estructura organizacional: el Diseño de Cargo y el Diseño Organizacional. Diseño de Cargo: Se refiere al proceso mediante el cual los gerentes especifican los contenidos, métodos y relaciones de los trabajos para satisfacer los requerimientos de la organización.

Por otro lado, se relaciona el diseño Organizacional, el cual se refiere a la estructura en su conjunto, es decir, si se desea cambiar la filosofía y la orientación de los equipos, esto generará una nueva estructura de deberes, autoridad y de relaciones interpersonales, la cual encauzará el comportamiento de los individuos y grupos hacia un desempeño de calidad mejorado.

#### **1.2.4. Variables sociales**

Se definen como aquellas que tienen que ver con la actividad social del individuo tales como compañerismo, conflictos entre personas, áreas, etc. A partir de la teoría de la comparación social y el modelo teórico de la similitud – atracción, se puede predecir que la similitud interpersonal facilitará el desarrollo de las percepciones compartidas. Las personas gustan por contrastar sus creencias con otras similares y se ha comprobado que la similitud de una serie de factores estimula la interacción social (Tsui y O'Reilly, 1989).

Para Pérez (2004) el ambiente social organizacional "puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido que surge de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado de las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad".

#### **1.2.5. Variables Personales**

Se definen como actitudes, motivaciones, expectativas. Son las intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Son un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del

medio se hacen presentes. Para Chiavenato (2009) el clima organizacional se relaciona con el grado de motivación de sus integrantes, de esta forma si la motivación es alta, el clima organizacional sube y por lo tanto se refleja la satisfacción de los integrantes, su estado de ánimo, interés, colaboración, etc.

Por el contrario, cuando es baja la motivación, pasa lo mismo con el Clima Organizacional y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, y ya en extremo por enfrentamientos de carácter frontal. De lo anterior debemos considerar que el Clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas, y viceversa.

### **1.2.6. Valores**

Adquieren una especial importancia, pues son fruto de la evolución del espíritu e intelecto del hombre ya que a través del tiempo han permitido que el ser humano desarrolle sus potencialidades para "ser" y no simplemente existir, diferenciándose así de los animales. Los valores "son los principios de conducta que orientan a la actuación de los individuos tanto en la sociedad como en el trabajo. Hernandez, et al (2018) considera que las organizaciones hacen referencia a unidades de convivencia, que se desarrollan bajo modelos de interacción hombre-hombre; en las que se comparten sistemas de valores específicos y cuyo propósito es obtener beneficios mutuos.

### **1.2.7. La Cultura Organizacional**

La cultura de una sociedad influye directamente en la cultura de las organizaciones y consecuentemente en la productividad. Taylor (1971) dio una precisa definición integradora de cultura, "como el todo complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, leyes, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad" (p. 97).

De igual manera el término de cultura organizacional fue definido por investigadores del tema, como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa u organización. A continuación, se citan diversos investigadores sobre el tema que coinciden en la definición del término. Granell (1997) señaló que cultura organizacional era "... aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social..." esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los valores, creencias, actitudes y conductas" (p. 161).

Robbins (2013) afirmó que la cultura organizacional es el "conjunto de conocimientos, creencias, leyes y moral, costumbres, capacidades y hábitos adquiridos por el hombre, como miembro de la sociedad" (p. 84). Chiavenato (2013) y Guizar (2012) presentan la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

De la comparación y análisis de las definiciones presentadas por los diversos autores, se infiere que todos conciben a la cultura como todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias. La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo con las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.

"Las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma. La cultura corporativa crea, y a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación y de dedicación y la raigambre de la institucionalización de propósitos dentro de una organización" Herriegel y Slocum, (2009, p. 112).

En este sentido la principal responsabilidad del Director General consiste en fijar el tono, el paso y el carácter de que es conducente a los cambios estratégicos de cuya instrumentación él es responsable. Para llevar a cabo lo anterior, el director general debe estar al tanto de las filosofías, ideologías y aspiraciones que predominan en la mente colectiva de la organización; luego debe discernir la forma en que estas fuerzas afectan cualquier intento por cambiar y, por último, debe desarrollar formas de dirigir el cambio dentro de la cultura corporativa.

Pero ¿Cómo se las arregla un director general para dirigir el cambio estratégico dentro de la cultura de la organización? Para empezar, el director general debe vigilar y evaluar, de manera constante, las creencias, políticas e ideologías de más arraigo dentro de la organización, separando las que pueden ser benéficas para la creación y puesta en práctica del cambio estratégico, de aquellas que pueden resultar perjudiciales. Los elementos positivos podrán utilizarse para construir el futuro.

Después de analizar las partes negativas del sistema corporativo de valores, el director general determinará la extensión de sus efectos y proyectará la forma de eliminarlos o limitarlos. El efecto neto, entre los segmentos positivos y negativos de tales sistemas de valores, permitirá determinar la buena disposición y el grado de consentimiento al cambio. "Existe un importante elemento que funciona como impulsor del sistema de valores y creencias y valores de la organización: la ambición.

En tanto el sistema de valores determina la buena voluntad y disposición al cambio, las ambiciones reflejan el rumbo y las posibilidades de un cambio importante. Las aspiraciones individuales y colectivas de los miembros de una organización evidencian sus deseos de cumplir las metas y los objetivos. Puesto que las aspiraciones determinan la cultura, el director general debe estar constantemente sondeando, sintiendo y dirigiendo al personal de la organización, con el fin de ayudar a que se desarrollen enunciados comprensibles, coherentes y explícitos de las aspiraciones de la empresa. Estos enunciados incluirán declaraciones de la misión, de las metas y sus prioridades y de los objetivos de la compañía. Cuando estas aspiraciones se combinan en un conjunto fuerte y positivo de valores, reciben entonces el apoyo entusiasta de los miembros de la organización. "Este respaldo se convierte en compromiso, el factor único más importante para la puesta en práctica efectiva del cambio estratégico" Harrington, (2000, p. 143).

La filosofía de Taylor (1984) concebía que la función de la gerencia fuera hacer que los trabajadores y sus tareas estuviesen bien definidos, medidos y controlados. Los trabajadores debían ser tan confiables como las máquinas. Todos se debían adecuar sumisamente a los procedimientos de la empresa. El objetivo, era controlar a los gerentes y empleados para asegurar la rentabilidad a corto plazo. Era una cultura laboral basada en la pasividad y la resignación. Los sistemas que aseguraban el control y la productividad inhibían la creatividad y la iniciativa. Los trabajadores se sentían desmotivados, oprimidos y sometidos. Obtenían un salario y seguridad laboral a cambio de su lealtad y pérdida de autonomía.

### **1.2.8. Involucramiento**

Según Newstrom (2011) es "el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias" (p. 91). Chiavenato (2013) y Furnham (2001) mencionan que entre los avances más significativos que ha tenido la administración de personal en los últimos tiempos, destaca el hecho de considerar al trabajador como colaborador y no como empleado; así mismo, la concepción del empleo como factor humano y no como recurso humano.

---

## **2. Metodología**

Se considera que esta investigación es aplicada, pues está dirigida a solucionar un problema práctico de una situación real. Además, este estudio fue de tipo descriptivo. Por otro lado, el método utilizado en este estudio es, análisis y síntesis.

La población estuvo constituida por (62) personas del área administrativa de la organización Intracarga S.A, dato que fue suministrado por el departamento de recursos humanos. En este estudio se aplicó una encuesta consta de 4 preguntas cerradas, formuladas de acuerdo con la escala de Likert, con cinco alternativas que presentan el grado de opinión de los encuestados.

El instrumento utilizado incluye diferentes alternativas de respuestas, tales como Siempre, Casi siempre, a veces, Nunca Totalmente de acuerdo, con ponderación precodificadas las mismas con un valor de 4 a 1, para facilitar su interpretación estadística, la cual se analizó bajo un proceso descriptivo.

Seguidamente, se ejecutó la tabulación de los datos con la finalidad de organizar la información obtenida en las encuestas aplicadas en el estudio. Luego se organizó la información para reseñar las respuestas obtenidas previamente codificadas. Una vez aplicado los instrumentos los mismos se procesaron, mediante la utilización del programa Microsoft Excel, el cual sirvió de herramienta para la automatización eficaz del proceso de tabulación de los datos recolectados.

### 3. Resultados

Para presentar el desarrollo de los objetivos se utilizó como base la información recolectada a través de la técnica de recolección de datos, la cual estuvo constituida por 18 preguntas estructurada, a continuación, se muestran los resultados obtenidos del análisis derivado de la interpretación de los datos emanados por el cuestionario. Cabe señalar, que fueron tomados en cuenta todos los ítems incluidos en el instrumento aplicado a la población estudiada.

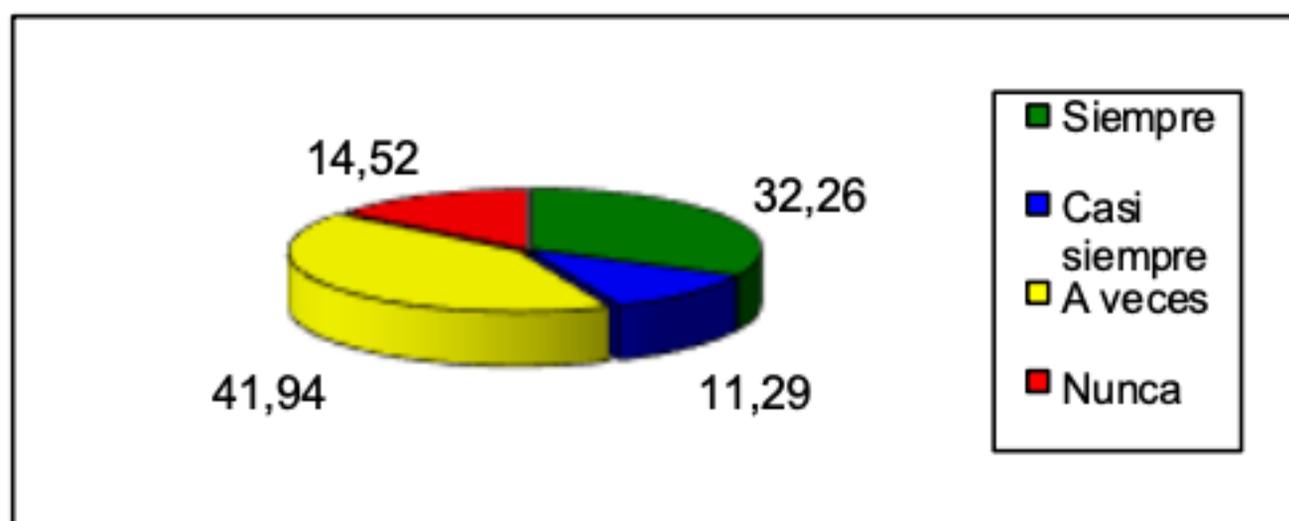
**Tabla 1**  
Oportunidades de iniciativas laborales

<b>Alternativas de respuesta</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>%</b>
Siempre	20	32,26
Casi Siempre	07	11,29
A veces	26	41,94
Nunca	09	14,52
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Propia (2018)

-----

**Gráfico 1**  
Oportunidades de iniciativas laborales



**Fuente:** Propia (2018)

Con relación a esta tabla y grafica se contactó si a los empleados se les brindan oportunidades para que tengan iniciativas laborales, en donde un 41,94% indico que a veces, mientras tanto el 32,26% reveló que siempre, otro 14,52% consideró que nunca, y el 11,29% sostuvo que casi siempre, lo que demuestra una posición favorable entre las opciones siempre y casi siempre con un porcentaje de 43,31%.

**Tabla 2**

Decisión en situación de riesgo

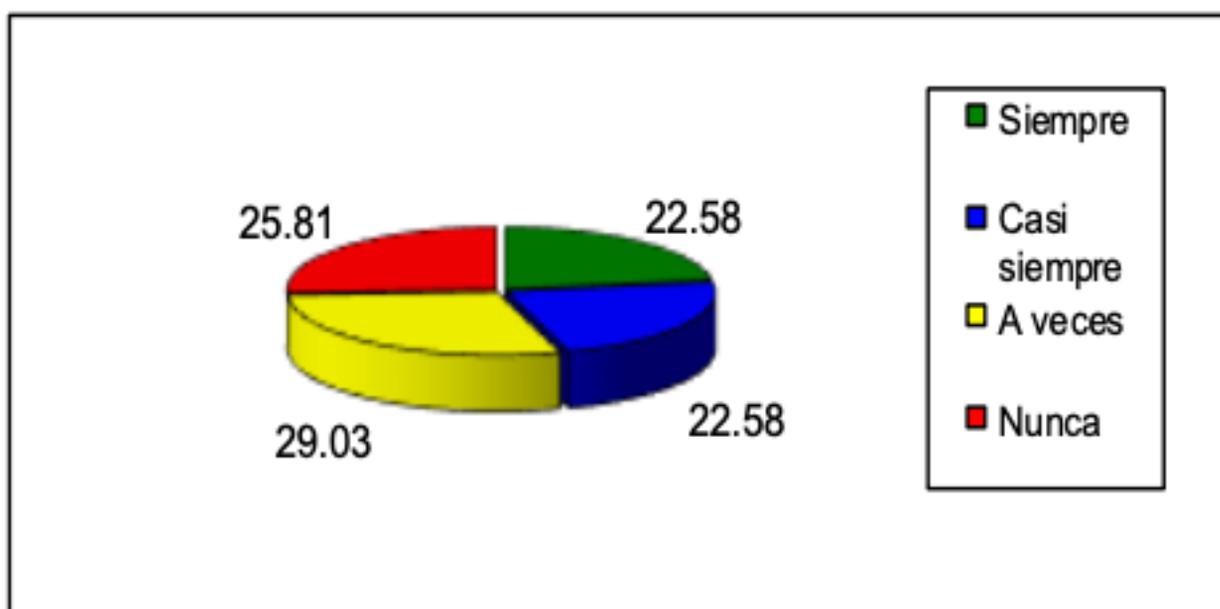
Alternativas de respuesta	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	14	22,58
Casi Siempre	14	22,58
A veces	18	29,03
Nunca	16	25,81
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Propia (2018)

-----

**Grafico 2**

Decisión en situación de riesgo



Fuente: Propia (2018)

Según se muestra en la tabla y gráfico sobre si es la empresa quien toma la decisión o no en situaciones de riesgo, se determinó que un 29,03% de la población manifestó que solo a veces, otro 25,81% respondió que nunca son tomadas tales decisiones, un 22,58% indicó que siempre, e igualmente a la anterior un grupo de empleados manifestaron que en un 22,58% casi siempre son tomadas estas, lo que proporciona que en un 45,16% que se presentan estas situaciones, las mismas son tomadas por la Empresa.

**Tabla 3**

Entusiasmo laboral en compañerismo.

Alternativas de respuesta	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	52	83,87
Casi Siempre	07	11,29

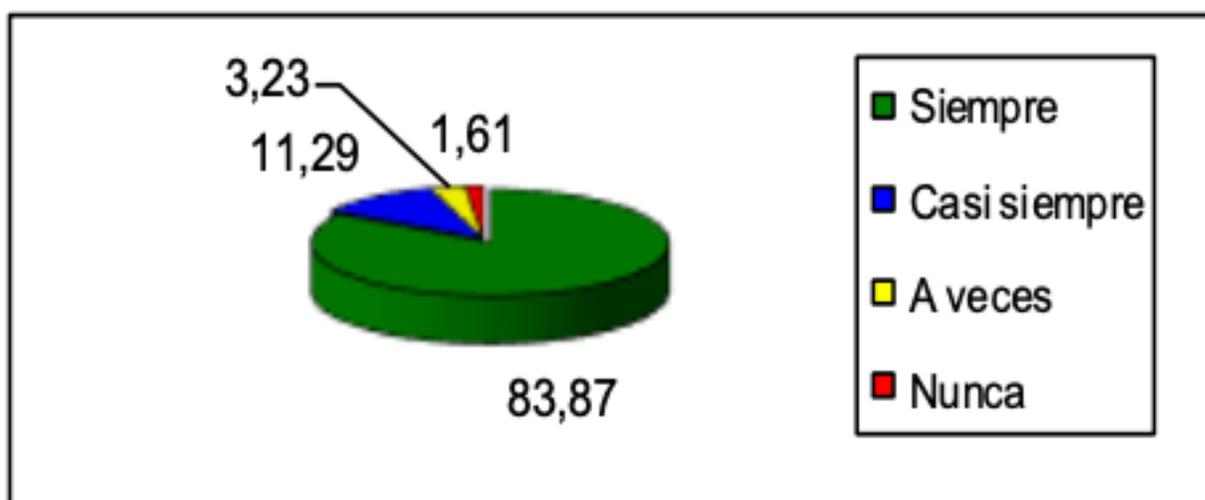
A veces	02	3,23
Nunca	01	1,61
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Propia (2018)

-----

**Grafico 3**

Entusiasmo laboral en compañerismo



Fuente: Propia (2018)

Respecto a esta tabla y gráfico, en relación con si al empleado le entusiasmaba realizar sus labores diarias cuando tenía apoyo de sus compañeros, se aprecia que el 83,87% manifestaron que siempre, un 11,29% respondieron que casi siempre, mientras que un 3,23% se inclinó por la alternativa a veces, y el 1,61% dijo que nunca, se aprecia claramente que a más del 95% de los empleados, las misiones las realizan con más entusiasmo cuando existe el apoyo de sus compañeros.

**Tabla 4**

Reconocimientos por su trabajo

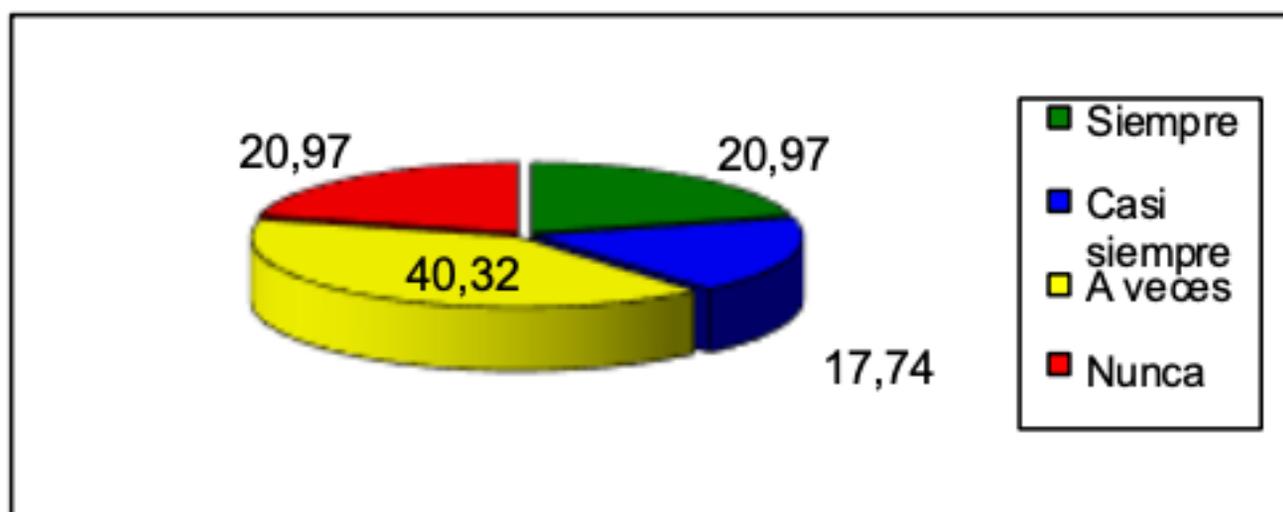
Alternativas de respuesta	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	13	20,97
Casi Siempre	11	17,64
A veces	25	40,32
Nunca	13	20,97
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Propia (2018)

-----

**Grafico 4**

Reconocimientos por su trabajo



Fuente: Propia (2018)

Como se puede observar en la tabla y gráfica, respecto a el reconocimiento por su trabajo, se hace notable, que el 40,32% de la población indicó a veces, por otra parte, el 20,97% manifestó que siempre, e igualmente el 20,97% revelo que nunca, otra parte del personal lo reflejo en un 17,64%. Describiendo esta relación que más del 50% de los empleados reciben reconocimientos por su trabajo.

## 4. Conclusiones

En primera instancia cabe acotar que el clima organizacional es fundamental para las organizaciones de modo que estas puedan lograr sus objetivos y que de manera más específica es importante que estas mismas entiendan los factores que conforman el clima organizacional

En este sentido, se identificaron los factores que conforman el clima organizacional del área administrativa de la empresa INTRACARGA, en Barranquilla donde se observó con mayor relevancia entre todos estos factores el de la estructura organizacional eficiente, debido a que dentro de la empresa se toma como norma fundamental la formalización de la estructura basada en políticas y responsabilidades con supuestas planeaciones adecuadas para lograr los objetivos, planes o misiones propuestas.

Es importante que se tome más en cuenta el ambiente laboral de los empleados, sus inquietudes e ideas tratando de minimizar el estancamiento que existe entre estos niveles para lograr que los trabajadores sientan que son necesarias para alcanzar de manera exitosa los objetivos de la institución y del departamento. Así mismo, se recomienda promover una propuesta como un programa de desarrollo personal orientado a optimizar el clima organizacional

## Referencias bibliográficas

- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Chiavenato Idalberto (2009) Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las organizaciones, 2, pp 49
- Chiavenato Idalberto (2009) Comportamiento Organizacional, La Dinámica del éxito en las organizaciones. Capítulo 9 235-268
- Chiavenato, I. (2013). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill. México.
- David, F. La Gerencia Estratégica. Legis Editores. 6ta edición Bogotá, 2006
- Davis K. & Newstrom J. (2004). Comportamiento Humano en el trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Dessler, G. Varela (2011) Administración de Personal. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Durán, S., García, J, Parra M., Velázquez, M, Hernández I, (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44. Universidad de la costa

Fernández, A. Los Nuevos Paradigmas en la Gerencia de los Recursos Humanos. Editorial Anri. Caracas, 2004

García, J. E., Durán, S. E., Parra, M. A., & Márceles, V. S. (2017). Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales venezolanos. Revista Espacios volumen 38 numero 32. julio 2017.

<http://www.revistaespacios.com/a17v38n32/a17v38n32p16.pdf>

García J. Duran, S. & Prieto R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmeccanica. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141.

[http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/FACE/article/view/2657](http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/2657)

Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2008). *Las organizaciones, comportamiento, estructuran y proceso*. Séptima edición. Buenos Aires, Argentina: Addison Wesley.

Harrington, James. Administración Total del Mejoramiento Continuo. Editorial Mc Graw Hill. Sta Fe de Bogotá - Colombia.2003.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México: Editorial Thompson.

Hernández-Sánchez, I., Parra, M. A., García-Padilla, De Castro N.& DURAN S. (2018) Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes. Revista Espacios, volumen 39 numero 7.

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p22.pdf>

Koontz Harold (2012). Elementos de Administración. Editorial Mc Graw Hill. México.

Newstrom James. (2011). Comportamiento Humano en el trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México, Duodécima edición.

Robbins Stephen (2013). Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson. México.

Robbins, S y De Cenzo, D. (2009). Fundamentos de la Administración. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.

---

1. Doctora en Ciencias Gerenciales. URBE (2010). MSc. en Gerencia de Recursos Humanos URBE 2001. Socióloga, LUZ, 1991. Investigadora en ciencias sociales, talento humano, gestión organizacional, asesora de procesos organizacionales, docente investigadora de la Universidad Metropolitana Barranquilla-Colombia.

[Soniaduran547@hotmail.com](mailto:Soniaduran547@hotmail.com)

2. Doctorante en formación, Magister en Gerencia de Recursos humanos. Psicóloga, Técnica superior universitaria en Educación preescolar, Docente e investigadora Universidad de la Costa. (CUC), Barranquilla, Colombia. Correo:

[Margel.alejandra@gmail.com](mailto:Margel.alejandra@gmail.com)

3. Doctor en Ciencias, mención: Gerencia. URBE (2014). Magister en Gerencia Empresarial. URBE (2010). Administrador de empresas. Especialista en Finanzas. Docente investigador del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Atlántico, Barranquilla Colombia. Correo-e: [vmarceles@gmail.com](mailto:vmarceles@gmail.com)

4. Doctorante en Contabilidad. Maestría en administración e innovación. Contador especialista en NIIF, revisoría fiscal y estudios pedagógicos. Docente Universidad del ESAP. Correo-e: [jyazaga1004@hotmail.com](mailto:jyazaga1004@hotmail.com)

5. Administrador de empresas, Universidad de la Costa (2018). Correo-e: [isaacvalenzuela\\_17@hotmail.com](mailto:isaacvalenzuela_17@hotmail.com)

6. Maestrante en Administración, Especialista en Gerencia de Mercados (2017). Administradora de empresas, Universidad de la Costa (2011). Docente Universidad de la Costa. Correo-e: [kpayares4@cuc.edu.co](mailto:kpayares4@cuc.edu.co)

7. Maestrante en administración, Universidad de la Costa. Ingeniero químico, Universidad del Atlántico (1977). Docente Corporación Universitaria Latinoamericana. Correo-e: [cesaralvarinocruz@gmail.com](mailto:cesaralvarinocruz@gmail.com)

8. Doctorante en Administración Gerencial Universidad Benito Juárez. Magister en Educación, Especialista en Estadística Aplicada con Diplomados en Auditor Interno Sistemas Integrados de Gestión, alta gerencia. Economista, Universidad del Atlántico. Docente y directora de admisiones en la Corporación Universitaria Latinoamericana. Correo-e: [dir\\_admisiones@ul.edu.co](mailto:dir_admisiones@ul.edu.co)

9. Admnistrador de empresas. Correo-e: [pavelcharris@gmail.com](mailto:pavelcharris@gmail.com)

10. Estudiante de administración financiera, Corporación Universitaria Latinoamericana. Correo-e: [jramirez07papers@gmail.com](mailto:jramirez07papers@gmail.com)