

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Study of organizational climate in a provider now in occupational health services of the city of Santa Marta, Colombia

Lilibeth Pedraza Álvarez

Maestría
Universidad del Magdalena, Colombia
lilibethpatricia@gmail.com

Ximena Socarrás Plaza

VIII semestre de Psicología
Universidad del Magdalena, Colombia
ximenasocarras@hotmail.com

María Paola Jiménez Villamizar

X semestre de Psicología
Universidad del Magdalena, Colombia
paolajimenez_8@hotmail.com

Ibo Alexander Romero Reales

X semestre de Psicología
Universidad del Magdalena, Colombia
alexromeroreales@hotmail.com

Tipología:

Artículo de Investigación Científica

Fecha de Recibido:

Enero 16 de 2014

Fecha de Aceptación:

Marzo 31 de 2014

Para citar este artículo:

Pedraza, A. L., Socarrás, P. X., Jiménez, V. M. & Romero, R. I. (2014). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Clío América, 8 (15), 47 - 74

Resumen: El Clima organizacional (CO) se caracteriza por ser un conjunto de elementos que están presentes en los entornos laborales, la importancia de este radica en que interviene en la conducta del trabajador, la cual se ve influida por la percepción que se tenga de su organización, es así como se determina la motivación del empleado para desarrollar una tarea, los ambientes laborales tensos influyen de manera directa en todas las dimensiones que componen el CO como las relaciones interpersonales, liderazgos, entre otras. Por lo anterior, el objetivo principal de la presente investigación fue identificar el CO, en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativo, un diseño descriptivo trasversal, no experimental. Los resultados obtenidos muestran que la organización cuenta con un CO adecuado, entre las mayores fortalezas se encuentran las relaciones interpersonales y la comunicación adecuada de los empleados con los jefes.

Palabras Claves: Clima Organizacional, empresa, empleados, organización.

JEL: O, O1, O15

Abstract: Organizational Climate (CO) , is characterized by a set of elements that are present in the work environment , the importance of this is that involved in the conduct of the worker , which is influenced by the perception that one has of his organization, and employee motivation is determined to develop a task, tense work environments directly influence all dimensions that make up the CO as interpersonal relationships , leadership , among others. Therefore the main objective of this research was to identify the CO, a company that provides occupational health services in the city of Santa Marta, Colombia. type of quantitative research, a cross-sectional descriptive design was used not experimental . The results show that the organization has adequate CO, among the greatest strengths are interpersonal relations and proper disclosure of employees with bosses.

Keywords: Organizational Climate, company, employee, organization.

Introducción

El Clima Organizacional (CO), según Reyes (2001, p.25-31) se puede considerar como un grupo de elementos que intervienen en el bienestar y buen desempeño laboral dentro de una organización, los cuales pueden alterar la conducta del trabajador. Diferentes investigaciones han documentado que cuando el CO se ve afectado o alterado puede ser por causa del ausentismo, el desenvolvimiento del empleado, el grado de compromiso, comportamiento y actitudes dentro y de la organización, así como también las relaciones interpersonales, condiciones del trabajo y factores extralaborales (Dorta, 2003). Para Chiavenato (2000) el clima organizacional hace referencia a “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación reinante” (p. 119), Por lo anterior, se resalta la importancia del papel del empleado, el comportamiento de este y la particularidad de cada entidad u organización como un enlace directo con el CO (Caperá, Bustos & Yagama, 2011).

(García, 2009, p. 48) Resalta las principales características del estudio de clima en las organizaciones, el autor afirma que *“El CO es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial. Actualmente diferentes empresas, debido al nivel de competitividad al que se ven enfrentadas, están haciendo uso o implementando instrumentos de medición y gestión organizacional, para determinar aquellos aspectos que puedan intervenir de manera negativa sobre esta, donde su principal interés radica en mantener, aumentar su productividad y conservar un puesto en el mercado laboral, todo esto por mantener una buena armonía entre los trabajadores, determinada por un clima adecuado lleva a obtener un rendimiento positivo para dicha empresa (Armas, 2010; Hernández & Rojas, 2011; Robles & Borja, 2008; Rodríguez, 2005; Ruiz, 2011; Reinoso & Aranedá, 2007, p. 22).*

Diferentes estudios realizados en hospitales o centros de salud revelaron, que las dimensiones de mayor estándar son “oportunidad de desarrollo”, frente a “apoyo” la cual obtuvo los menores porcentajes de estandarización, y se hallaron mayores dificultades en “apoyo y calidez” (Bustamante, Hernández & Yañez, 2005, p. 10); a su vez Chiang, Salazar & Núñez (2007), encontraron que existen

relaciones estadísticamente significativas entre los resultados encontrados de clima y satisfacción laboral en los empleados (p.66). Otro concepto relevante a la hora de estudiar el clima organizacional es el burnout el cual se define como una respuesta de estrés crónico que se caracteriza por tres factores importantes: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. (Maslach, 1982). En el burnout se caracteriza la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés con todas las actividades laborales (Gil, 1991).

No obstante, Moreno e Hidalgo (2010), determinaron que si existe relación entre las variables burnout, categorizando al CO como un factor protector para la aparición del Burnout en la organización. Así mismo se encontró un clima insatisfactorio percibido por los trabajadores (Dominguez, Alvarez & Navarro, 2007; Cotes, 2009; Puch, Chavez & Almeida, 2012, p.3). Por su lado, Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz & Llorca (2003), encontraron que la satisfacción del trabajador se encuentra directamente relacionada a la valoración positiva del CO (p.130), resultados que fueron confirmados por la investigación realizada por Acosta & Venegas (2010) los cuales encontraron la misma relación, de acuerdo con el Género si encontraron diferencias estadísticamente significativas y respecto a la edad no se arrojaron diferencias (p.169).

En Colombia en un estudio realizado en la ciudad de Cali por Suarez & Martínez (2013), se encontró variables positivas como satisfacción laboral, creatividad e iniciativa, pero así también se mostraron factores negativos como relaciones interpersonales y ergonomía (p.53). Por otra parte, Beltrán, León & Montaña (2009) obtuvieron que el CO los trabajadores reflejaron baja identificación en cuanto al respeto, lo cual es reconocido como la causa principal de las malas relaciones interpersonales y conflictos internos en el área de trabajo (p.1).

Este artículo tiene como objetivo principal presentar los resultados de un estudio sobre CO, realizado en una pequeña empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta.

Metodología

El tipo de investigación es cuantitativo, con un diseño descriptivo transversal. La población estuvo

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

conformada por 21 personas donde 9 eran de género masculino y 12 del género femenino, con edades comprendidas entre 22 y 56 años, distribuidos de la siguiente forma: 7 administrativos, 6 de laboratorio, 1 de psicología, 1 de salud, 2 de servicios generales y 4 de sistemas.

La presente investigación, a pesar de no presentar riesgo para la salud de los participantes, tuvo en cuenta los requerimientos exigidos en la resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual establece normas científicas, técnicas y administrativas en investigaciones en salud; al igual que lo pertinente en el aspecto bioético contemplados en la ley 1090 de 2006 para la investigación en psicología (Ministerio de Salud, 1993; Ministerio de la Protección Social, 2006, Título II, capítulo I).

Para la recolección de información se utilizó un instrumento de medición del clima organizacional en empresas colombianas (IMCOC), las categorías de medición del instrumento son relaciones sociales, relaciones de autoridad, desarrollo de las tareas, claridad, retribución, retos, riesgos, participación.

Resultados

La edad de los sujetos objetos del estudio estuvo comprendida entre los 22 y 56 años, con una media de 32 años, de los cuales el 57,1% fue de género femenino y 42,9% masculino. A continuación se presenta la media, moda y mediana de cada una de las variables y los resultados obtenidos del estudio:

Medidas de tendencia central

Referente a la variable género se encontró que hay una mayor prevalencia del género femenino con una moda de 2, con una media de 1,57 y una mediana de 2, para la edad se encontró que la que más se repite es 26 años, con una media de 32 y una mediana de 26.

A continuación se presentaran los resultados obtenidos factor por factor.

Dimensión de objetividad

Tabla 1.

Conocimiento de los empleados sobre los objetivos de la empresa

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ACEPTABLES	23,8	23,8	23,8
	BUENOS	38,1	38,1	61,9
	EXCELENTES	38,1	38,1	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarras, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: De acuerdo con los resultados anteriores (tabla 1) se observó que, 76,2% de los trabajadores califican que el conocimiento que tienen sobre los objetivos de la empresa está entre buenos y excelentes.

Tabla 2.

Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la empresa, al ingresar a ella

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	9,5	9,5	9,5
	MUY POCA	19,0	19,0	28,6
	ALGUNA INFORMACIÓN	14,3	14,3	42,9
	APENAS LA NECESARIA	23,8	23,8	66,7
	SUFICIENTE INFORMACIÓN	14,3	14,3	81,0
	TODA LA INFORMACIÓN	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Según los resultados de la tabla 2, se observa que la cantidad de información que se recibió al ingresar a la empresa por parte de los empleados, está entre alguna información y toda la información con un 57,1%, y casi ninguna o muy poca con 28.5%

Tabla 3.

Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la empresa, ¿Con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, de experiencia, de aprendizaje, de progreso, etc?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNA INSATISFACCION	4,8	4,8	4,8
	INDIFERENTE	4,8	4,8	9,5
	ALGUNA SATISFACCIÓN	47,6	47,6	57,1
	GRAN SATISFACCION	33,3	33,3	90,5
	PLENAMENTE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: Respecto a la colaboración en el logro de los objetivos de la empresa y satisfacción de las necesidades (tabla 3), se encontró que el 90,4% de los empleados se sienten con alguna satisfacción o plenamente.

Dimensión de cooperación

Tabla 4.

Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta empresa

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULARES	4,8	4,8	4,8
	ACEPTABLES	14,3	14,3	19,0
	BUENOS	38,1	38,1	57,1
	EXCELENTE	42,9	42,9	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto ayuda y colaboración entre los trabajadores (tabla 4), se encontró que el 81% de los trabajadores la califican como bueno o excelente.

Tabla 5.

¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	9,5	9,5	9,5
	PERIODICAMENTE	9,5	9,5	19,0
	CON MUCHA FRECUENCIA	42,9	42,9	61,9
	SIEMPRE	38,1	38,1	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La tabla 5 muestra que el 81% de los trabajadores respondieron con mucha frecuencia o siempre en cuanto a la pregunta frecuencia, ayuda y colaboración entre compañeros de trabajo.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Tabla 6.

¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIMPLEMENTE PARTICIPA	23,8	23,8	23,8
	COMO COLABORADOR	42,9	42,9	66,7
	COMO ORGANIZADOR	14,3	14,3	81,0
	COMO LIDER	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a la forma que se vincula a grupos de trabajo (tabla 6), se encontró que el 76,2% lo hacen como colaborador, líder u organizador y el 23,8% simplemente participa.

Tabla 7.

¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su sección o de otra sección?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	9,5	9,5	9,5
	MUY DE VEZ EN CUANDO	14,3	14,3	23,8
	ALGUNAS VECES	23,8	23,8	47,6
	PERIODICAMENTE	14,3	14,3	61,9
	CON MUCHA FRECUENCIA	28,6	28,6	90,5
	SIEMPRE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Según la tabla 7 se encontró que el 76.2% de los trabajadores acostumbran a divertirse con sus compañeros con mucha frecuencia, algunas veces, periódicamente o siempre.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Tabla 8.

¿Con qué frecuencia la empresa organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	19,0	19,0	19,0
	MUY DE VEZ EN CUANDO	28,6	28,6	47,6
	ALGUNAS VECES	28,6	28,6	76,2
	PERIODICAMENTE	23,8	23,8	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a la frecuencia con que la empresa organiza actividades de recreación y diversión (tabla 8), se encontró que el 81% de las personas respondieron muy de vez en cuando y periódicamente.

Tabla 9.

¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIMPLEMENTE PARTICIPA	47,6	47,6	47,6
	COMO COLABORADOR	38,1	38,1	85,7
	COMO ORGANIZADOR	9,5	9,5	95,2
	COMO LIDER	4,8	4,8	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Según la forma de participación en las actividades de diversión de la empresa se encontró que el 47,6% simplemente participa y el 52,4% ejerce funciones de colaborador, organizador o líder.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Tabla 10.

¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	4,8	4,8	4,8
	MUY DE VEZ EN CUANDO	14,3	14,3	19,0
	ALGUNAS VECES	47,6	47,6	66,7
	PERIODICAMENTE	14,3	14,3	81,0
	CON MUCHA FRECUENCIA	9,5	9,5	90,5
	SIEMPRE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Para la pregunta sobre la frecuencia con que sus compañeros le piden ayuda para ejecutar el trabajo (tabla 10) que les corresponde a ellos se encontró que 66.7% de las personas respondieron que algunas veces, muy de vez en cuando o casi nunca y el 33.3% respondió periódicamente, con mucha frecuencia o siempre.

Tabla 11.

Fuera de la hora de trabajo ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	4,8	4,8	4,8
	CASI NINGUNA	14,3	14,3	19,0
	MUY DE VEZ EN CUANDO	19,0	19,0	38,1
	ALGUNAS VECES	28,6	28,6	66,7
	PERIODICAMENTE	14,3	14,3	81,0
	CON MUCHA FRECUENCIA	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 11), muestra que respecto a la frecuencia que se relaciona con sus compañeros fuera de la hora del trabajo se encontró que el 61.9% respondieron algunas veces, periódicamente, con mucha frecuencia y el 33.3% respondieron casi nunca o muy de vez en cuando.

Tabla 12.

¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la empresa, en actividades sociales?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	9,5	9,5	9,5
	CASI NINGUNA	14,3	14,3	23,8
	MUY DE VEZ EN CUANDO	23,8	23,8	47,6
	ALGUNAS VECES	19,0	19,0	66,7
	PERIODICAMENTE	19,0	19,0	85,7
	CON MUCHA FRECUENCIA	14,3	14,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a la frecuencia con la que participan en actividades sociales (tabla 12) se encontró que el 52.3% de las personas participan algunas veces, periódicamente o con mucha frecuencia y el 47.5% respondió ninguna, casi nunca o muy de vez en cuando.

Tabla 13.

¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su sección?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	4,8	4,8	4,8
	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	19,0
	PERIODICAMENTE	38,1	38,1	57,1
	CON MUCHA FRECUENCIA	9,5	9,5	66,7
	SIEMPRE	33,3	33,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: Según la frecuencia con la que participa en la solución de problemas de su sección (tabla 13) se encontró que el 80.9% de las personas respondieron que participan periódicamente, siempre, con mucha frecuencia.

Dimensión de liderazgo

—|Tabla 14.

Aquí usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, ¿los plantea a su jefe?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	NINGUNA	4,8	4,8	9,5
	CASI NINGUNA	4,8	4,8	14,3
	ALGUNAS VECES	19,0	19,0	33,3
	PERIODICAMENTE	9,5	9,5	42,9
	CON MUCHA FRECUENCIA	9,5	9,5	52,4
	SIEMPRE	47,6	47,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 14) muestra que el 85,6% de los trabajadores cuando no pueden solucionar problemas de su trabajo lo plantea a su jefe y el 9.6% casi nunca o nunca

—|Tabla 15.

Aquí usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, ¿Los plantea a sus compañeros?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	14,3	14,3	14,3
	MUY DE VEZ EN CUANDO	14,3	14,3	28,6
	ALGUNAS VECES	19,0	19,0	47,6
	PERIODICAMENTE	19,0	19,0	66,7
	CON MUCHA FRECUENCIA	14,3	14,3	81,0
	SIEMPRE	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: En cuanto a la gráfica anterior (tabla 15) muestra que según los trabajadores cuando no pueden solucionar problemas de su trabajo lo plantea a sus compañeros, el 71.3% de estos respondieron entre siempre y algunas veces y el 28.6% muy de vez en cuando o casi nunca.

—|Tabla 16.

Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo ¿Cómo quiere, con la aprobación de sus superiores?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	4,8	4,8	4,8
	ALGUNAS VECES	19,0	19,0	23,8
	PERIODICAMENTE	23,8	23,8	47,6
	CON MUCHA FRECUENCIA	23,8	23,8	71,4
	SIEMPRE	28,6	28,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: De acuerdo con la ejecución de su trabajo si encuentra la libertad de hacerlo con aprobación de su jefe (tabla 16), se encontró que el 76.2% respondieron entre periódicamente, y siempre y el 23.8% respondió entre algunas veces y casi nunca.

—|Tabla 17.

¿Su jefe es una persona justa, da órdenes y toma decisiones?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	MUY DE VEZ EN CUANDO	4,8	4,8	9,5
	ALGUNAS VECES	9,5	9,5	19,0
	PERIODICAMENTE	38,1	38,1	57,1
	CON MUCHA FRECUENCIA	9,5	9,5	66,7
	SIEMPRE	33,3	33,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 18) muestra que el 80.9% de las personas respondieron que su jefe es una persona justa siempre, con mucha frecuencia o periódicamente y el 19.1% muy de vez en cuando o algunas veces.

Tabla 18.

Quando su jefe da órdenes, ¿tiene la razón para ser obedecido?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	ALGUNAS VECES	4,8	4,8	9,5
	PERIODICAMENTE	19,0	19,0	28,6
	CON MUCHA FRECUENCIA	42,9	42,9	71,4
	SIEMPRE	28,6	28,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a las órdenes de su jefe, si tiene razón para ser obedecido (tabla 18) se encontró que el 90.5% respondió entre siempre o periódicamente y el 9.6 respondieron NR o algunas veces.

Tabla 19.

¿Su jefe controla su trabajo en lo que le corresponde?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	CASI NINGUNA	4,8	4,8	9,5
	MUY DE VEZ EN CUANDO	14,3	14,3	23,8
	ALGUNAS VECES	9,5	9,5	33,3
	PERIODICAMENTE	14,3	14,3	47,6
	CON MUCHA FRECUENCIA	19,0	19,0	66,7
	SIEMPRE	33,3	33,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: Los resultados anteriores sobre si su jefe controla su trabajo (tabla 19), se encontró que el 66.6% de los empleados respondieron entre siempre o periódicamente y el 28,7% respondieron entre casi nunca y algunas veces.

Tabla 20.

¿Su jefe le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	CASI NINGUNA	4,8	4,8	9,5
	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	23,8
	PERIODICAMENTE	4,8	4,8	28,6
	CON MUCHA FRECUENCIA	19,0	19,0	47,6
	SIEMPRE	52,4	52,4	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto al interrogante de si recibe ayuda de su jefe para realizar bien su trabajo (tabla 20), se encontró que el 76.2% empleados respondieron entre siempre y periódicamente y el 23.9% respondieron entre casi nunca y algunas veces.

Tabla 21.

¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus superiores?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	NINGUNA	23,8	23,8	28,6
	CASI NINGUNA	4,8	4,8	33,3
	MUY DE VEZ EN CUANDO	9,5	9,5	42,9
	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	57,1
	PERIODICAMENTE	4,8	4,8	61,9
	CON MUCHA FRECUENCIA	19,0	19,0	81,0
	SIEMPRE	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: Los resultados del gráfico anterior (tabla 21) muestran que 76,1% de los empleados respondieron entre siempre hasta algunas veces y 42,9% entre muy de vez en cuando y NR, obteniendo una mayor prevalencia en ninguna.

Tabla 22.

¿Al ingresar a la empresa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY POCA	4,8	4,8	4,8
	ALGUNA INFORMACION	4,8	4,8	9,5
	APENAS LA NECESARIA	28,6	28,6	38,1
	SUFICIENTE INFORMACION	33,3	33,3	71,4
	TODA LA INFORMACION	28,6	28,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Según la pregunta sobre la información que recibió al ingresar a la empresa sobre labores a desempeñar (tabla 22) el 90,5% respondieron entre toda la información hasta apenas la necesaria y 9,6% respondió entre muy poca hasta alguna información.

Dimensión toma de decisiones

Tabla 23.

¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su jefe?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	NINGUNA	23,8	23,8	28,6
	CASI NINGUNA	19,0	19,0	47,6
	MUY DE VEZ EN CUANDO	14,3	14,3	61,9
	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	76,2
	PERIODICAMENTE	4,8	4,8	81,0
	CON MUCHA FRECUENCIA	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: En lo referente a si toma decisiones sin consultar a su jefe (tabla 23), se encontró que el 30,1% de los empleados respondieron entre muy de vez en cuando hasta con mucha frecuencia y el 61,9% respondieron entre muy de vez en cuando hasta NR.

Tabla 24.

¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	14,3	14,3	14,3
	MUY DE VEZ EN CUANDO	14,3	14,3	28,6
	ALGUNAS VECES	9,5	9,5	38,1
	PERIODICAMENTE	14,3	14,3	52,4
	CON MUCHA FRECUENCIA	28,6	28,6	81,0
	SIEMPRE	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La tabla anterior (tabla 24) muestra que el 61,9% respondió entre periódicamente y siempre y el 38,1% entre ninguna hasta algunas veces, en lo que refiere asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene.

Tabla 25.

¿Participa usted de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésimo	23,8	23,8	23,8
	MUY MALO	9,5	9,5	33,3
	MALO	4,8	4,8	38,1
	REGULAR	14,3	14,3	52,4
	ACEPTABLE	14,3	14,3	66,7
	BUENO	23,8	23,8	90,5
	EXCELENTE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: En relación a la pregunta participa usted en las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo (tabla 25), se encontró que 47,6% respondieron entre excelente y aceptable y el 52,4% entre regular y pésimo.

Tabla 26.

¿Las directivas tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	19,0	19,0	19,0
	CASI NINGUNA	9,5	9,5	28,6
	MUY DE VEZ EN CUANDO	4,8	4,8	33,3
	ALGUNAS VECES	4,8	4,8	38,1
	PERIÓDICAMENTE	14,3	14,3	52,4
	CON MUCHA FRECUENCIA	19,0	19,0	71,4
	SIEMPRE	28,6	28,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La tabla 26 muestra que 61,9% respondieron entre siempre y periódicamente y el 38,1% respondieron entre ninguna hasta algunas veces.

Dimensión de las relaciones interpersonales

Tabla 28.

¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PÉSIMOS	4,8	4,8	4,8
	BUENOS	19,0	19,0	23,8
	EXCELENTE	76,2	76,2	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: Respecto a la tabla 27 sobre las relaciones con sus compañeros de trabajo se encontró que el 95.2% de estos la califican como excelente o buenos y 4,8% como pésimos.

————|Tabla 28.

Aquí usted tiene problemas en el trabajo, ¿Los soluciona con los compañeros y/o superiores?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	9,5	9,5	9,5
	MUY DE VEZ EN CUANDO	4,8	4,8	14,3
	ALGUNAS VECES	9,5	9,5	23,8
	PERIODICAMENTE	9,5	9,5	33,3
	CON MUCHA FRECUENCIA	23,8	23,8	57,1
	SIEMPRE	42,9	42,9	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En la tabla 28 respecto a la pregunta cuando tiene problemas en el trabajo los soluciona con sus superiores o compañeros se encontró que el 76.2% respondió entre siempre hasta periódicamente y el 23,8% entre algunas veces y ninguna.

————|Tabla 29.

¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con su jefe?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	PÉSIMOS	4,8	4,8	9,5
	MUY MALOS	4,8	4,8	14,3
	REGULARES	4,8	4,8	19,0
	BUENOS	52,4	52,4	71,4
	EXCELENTE	28,6	28,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: En cuanto a la pregunta como considera el trato y la relación que tiene con su jefe (tabla 29), el 85,8% respondió entre regulares hasta excelente y el 14.4% entre regulares y pésimos.

Tabla 30.

¿Cómo es la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALOS	4,8	4,8	4,8
	ACEPTABLES	19,0	19,0	23,8
	BUENOS	42,9	42,9	66,7
	EXCELENTE	33,3	33,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En relación con la confianza entre los jefes y los trabajadores (tabla 30), se encontró que el 76,2% respondió entre buenos y excelentes y el 23,8% entre aceptables y malos.

Tabla 31.

¿Aquí recibe información sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY POCA	4,8	4,8	4,8
	APENAS LA NECESARIA	19,0	19,0	23,8
	SUFICIENTE INFORMACION	57,1	57,1	81,0
	TODA LA INFORMACION	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: De acuerdo con la pregunta sobre si recibe la información sobre los acontecimientos e innovaciones de la empresa (tabla 31) se encontró que el 76,1% reciben toda o la suficiente información y el 23.8% apenas la necesaria o muy poca.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Tabla 32.

¿Los directivos de la empresa conocen los problemas que se presentan en su sección?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO CONOCEN NINGUNO	4,8	4,8	4,8
	DESCONOCEN CASI TODOS	4,8	4,8	9,5
	CONOCEN TODOS LOS PROBLEMAS	28,6	28,6	38,1
	ALGUNOS QUE LE COMPETEN	14,3	14,3	52,4
	CASI TODOS LO QUE LE COMPETEN	28,6	28,6	81,0
	LOS QUE LE COMPETEN A ELLOS	19,0	19,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto al conocimiento de los directivos sobre los problemas de su sección (tabla 32), se encontró que el 61,9% respondieron entre lo que a ellos le competen hasta algunos que le competen y el 38,2% respondieron entre conocen todos los problemas hasta no conoce ninguno.

Dimensión de motivación

Tabla 33.

¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INSATISFECHO	4,8	4,8	4,8
	CONFORME	28,6	28,6	33,3
	REALIZADO	28,6	28,6	61,9
	REALIZADO Y SATISFECHO	38,1	38,1	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 33), muestra que el 95,3% se sienten desde realizados hasta conformes y el 4,8% se sienten insatisfechos.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Tabla 34.

¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INSATISFECHO	33,3	33,3	33,3
	CONFORME	33,3	33,3	66,7
	RETRIBUIDO JUSTAMENTE	4,8	4,8	71,4
	REALIZADO	14,3	14,3	85,7
	REALIZADO Y SATISFECHO	14,3	14,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Según los resultados del gráfico anterior (tabla 34), sobre cómo se siente con el salario que recibe, se encontró que el 66,7% respondieron que se sentían desde realizados hasta conformes.

Tabla 35.

¿Cómo se siente usted por estar trabajando en esta empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TRABAJA AQUÍ PORQUE TOCA	4,8	4,8	4,8
	BIEN, NO LE ES DESAGRADABLE	14,3	14,3	19,0
	CONTENTO	33,3	33,3	52,4
	CONTENTO Y SATISFECHO	47,6	47,6	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a cómo se siente por estar trabajando en esta empresa (tabla 35), se encontró que 10 personas respondieron estar contentos y satisfechos, 7 contento, 3 bien, no les desagrada y 1 está aquí porque le toca.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Tabla 36.

¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	14,3
	PERIODICAMENTE	19,0	19,0	33,3
	CON MUCHA FRECUENCIA	14,3	14,3	47,6
	SIEMPRE	52,4	52,4	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 36), muestra que el 66,7% piensan que el tiempo es suficiente o con mucha frecuencia y el 33,3% algunas veces o periódicamente.

Tabla 37.

¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALOS	9,5	9,5	9,5
	REGULARES	14,3	14,3	23,8
	ACEPTABLES	23,8	23,8	47,6
	BUENOS	28,6	28,6	76,2
	EXCELENTE	23,8	23,8	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a cómo califica la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha (tabla 37), se encontró que 52,4% respondieron entre buenos y excelentes y el 47,6% entre aceptables y regulares.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Tabla 38.

¿El tiempo trabajado por usted en esta empresa (en años)?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	UN (1) AÑO O MENOS	52,4	52,4	52,4
	DOS (2) AÑOS	4,8	4,8	57,1
	SEIS (6) AÑOS	9,5	9,5	66,7
	MÁS DE SIETE (7) AÑOS	33,3	33,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: De acuerdo con el tiempo que trabaja en la empresa en años (tabla 38), se encontró que el 57,2% llevan desde menos de un año hasta dos años y el 42,8% entre 6 a más 7 años.

Tabla 39.

¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en esta empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO LE DA IMPORTANCIA	4,8	4,8	4,8
	LE IMPORTA, LE SATISFACE	33,3	33,3	38,1
	IMPORTANTE, ESTÁ CONTENTO	23,8	23,8	61,9
	IMPORTANTE, SATISFACTORIA	38,1	38,1	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 39), muestra que el 95,2% le importa y se siente satisfecha por estar trabajando en esta empresa y el 4,8% no le da importancia.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Dimensión de control

Tabla 40.

¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NINGUNA	4,8	4,8	4,8
	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	19,0
	PERIODICAMENTE	23,8	23,8	42,9
	CON MUCHA FRECUENCIA	42,9	42,9	85,7
	SIEMPRE	14,3	14,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a la tabla 40 se encontró que el 81% del trabajo es revisado periódicamente, con mucha frecuencia o siempre y el 19,1% algunas veces o casi nunca.

Tabla 41.

¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	4,8	4,8	4,8
	CASI NINGUNA	9,5	9,5	14,3
	MUY DE VEZ EN CUANDO	4,8	4,8	19,0
	ALGUNAS VECES	19,0	19,0	38,1
	PERIODICAMENTE	23,8	23,8	61,9
	CON MUCHA FRECUENCIA	28,6	28,6	90,5
	SIEMPRE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: La gráfica anterior (tabla 41), muestra los resultados en cuanto al interrogante sobre el conocimiento de los resultados de la revisión de su trabajo lo cual muestra que el 85,7% respondió desde muy de vez en cuando hasta siempre y el 14.3% casi ninguna o ninguna.

Tabla 42.

¿Con qué frecuencia comenta con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	NINGUNA	9,5	9,5	14,3
	CASI NINGUNA	9,5	9,5	23,8
	MUY DE VEZ EN CUANDO	9,5	9,5	33,3
	ALGUNAS VECES	14,3	14,3	47,6
	PERIODICAMENTE	14,3	14,3	61,9
	CON MUCHA FRECUENCIA	28,6	28,6	90,5
	SIEMPRE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: En cuanto a la frecuencia con la que su jefe revisa sus resultados y la forma en cómo ejecuta su trabajo (tabla 42), se encontró que 76,2% respondió desde muy de vez en cuando hasta siempre y el 23.8% casi nunca o ninguna.

Tabla 43.

¿Cómo se siente por la forma cómo su jefe controla actualmente el trabajo que realiza?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	DESCONTENTO Y TENSIONADO	4,8	4,8	9,5
	INDIFERENTE	9,5	9,5	19,0
	TRANQUILO Y SATISFECHO	47,6	47,6	66,7
	CONTENTO	23,8	23,8	90,5
	MUY CONTENTO	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Ximena Socarrás Plaza, María Paola Jiménez Villamizar y Ibo Alexander Romero Reales

Interpretación: En cuanto a cómo se siente por la forma como su jefe controla el trabajo que realiza (tabla 43) se encontró que el 80,9% se siente desde tranquilo y satisfecho hasta muy contento y el 19.1% desde indiferente hasta descontento y tensionado.

Tabla 44.

¿Cómo le parece la forma cómo su jefe lo controla?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NR	4,8	4,8	4,8
	REGULARES	23,8	23,8	28,6
	ACEPTABLES	14,3	14,3	42,9
	BUENOS	47,6	47,6	90,5
	EXCELENTE	9,5	9,5	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Interpretación: Los resultados anteriores (tabla 44) respecto a cómo le parece la forma cómo lo controla su jefe se encontró que el 57,1% le parece buenos y excelente y el 42,9% le parece aceptable o regulares.

Tabla 45.

Para que una empresa funcione en forma correcta y sea eficiente ¿Cómo cree usted que debe ser la función del control?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PERMANENTEMENTE EL JEFE DEBE CONTROLAR DIRECTAMENTE	9,5	9,5	9,5
	DE VEZ EN CUANDO EL JEFE DEBE CONTROLAR DIRECTAMENTE	4,8	4,8	14,3
	USTED ES INDEFERENTE AL CONTROL	9,5	9,5	23,8
	EL EMPLEADO PERIODICAMENTE DEBE CONTROLAR EL TRABAJO CON EL JEFE	19,0	19,0	42,9
	EL EMPLEADO CON FRECUENCIA CONTROLA EL TRABAJO CON SU JEFE	23,8	23,8	66,7
	EL EMPLEADO SIEMPRE DEBE CONTROLAR SU TRABAJO CON SU JEFE	33,3	33,3	100,0
Total		100,0	100,0	

Fuente: Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero.

Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia

Interpretación: El gráfico anterior (tabla 45) muestra como creen los empleados que debe ser la función del control para lo que se encontró que el 33,3% respondió el empleado siempre debe controlar su trabajo con su jefe, 23,8% respondió que el empleado con frecuencia controla el trabajo con su jefe, 19% respondió que el empleado periódicamente debe controlar el trabajo con el jefe y otras respuestas no obtuvieron un porcentaje de 23,8%.

Conclusión y Discusión

El propósito de esta investigación fue conocer y evaluar el clima organizacional experimentado por los empleados que laboran en una pequeña empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia.

Los resultados de esta investigación en términos generales, reportaron que los empleados de la prestadora de servicios en salud ocupacional perciben favorable el clima organizacional en su empresa. El clima organizacional está compuesto de múltiples factores según Dorta (2013), afirma que las relaciones interpersonales, los factores extralaborales, las condiciones del trabajador, afectan de manera directa sobre un clima adecuado, en cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión de relaciones interpersonales se puede ver que las relaciones internas en la organización son buenos cabe resaltar que existen muchos espacios para la interacción lo cual permite una dinámica positiva entre los empleados y que la participación de los superiores para la resolución de problema es primordial, dándole paso a que tengan un amplio conocimiento de las necesidades de la organización; por otro lado, en cuanto a la dimensión de motivación se puede evidenciar que los trabajadores se encuentran realizados y satisfecho con las condiciones de trabajos y expresan buena disposición a las políticas de la organización, cabe resaltar que el tiempo que llevan los empleados laborando es poco puesto que la mayoría tiene de un año o menos; de otra parte, la motivación de los integrantes de la organización es buena debido a que su remuneración salarial es retribuida de manera justa. En cuanto a las dimensiones de control de la percepción de los trabajadores acerca del grado de libertad o sujeción que tienen en sus puestos de trabajo los empleados consideran que se mantiene

un periódico control de las actividades laborales y los resultados propuestos son alcanzados puesto que los trabajadores opinan que para que la empresa funcione correctamente el empleado siempre debe controlar su trabajo con su jefe.

Al igual que Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca (2003), se puede confirmar con esta investigación que la valoración positiva del Clima Organizacional se encuentra directamente relacionada con la satisfacción laboral, lo cual se evidencia en los resultados del factor de motivación. Se mostró un buen clima laboral con puntuaciones altas en los factores de motivación, liderazgo, relaciones interpersonales y control, los cuales afectan el rendimiento de los trabajadores y compañeros (p.131). Confirmando lo expuesto por Capera, Bustos & Yagama (2011) donde hablan de la importancia del papel del empleado, el comportamiento y las características de la organización como vínculos del CO (p.9).

Se recomienda la evaluación periódica del clima organizacional para identificar variables que requieran mayor fortalecimiento, para incluir así estrategias de intervención; se debe realizar la socialización de los resultados para despertar el interés de los empleados en el mejoramiento del clima organizacional. Al igual que se sigan incentivando la organización de actividades más frecuentes donde los empleados puedan tener un tiempo de esparcimiento e integración para el mejoramiento de las relaciones interpersonales y permitirle a los empleados la posibilidad de hacer parte de la toma de decisiones para que los miembros de la agrupación participen de manera activa en las decisiones que giran en torno a su trabajo que afecte de manera directa o indirecta el buen funcionamiento de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, V. & Venegas, C. (2010). Clima Organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *IIPSI*, 13 (1), 163-172. Recuperado el 02-11-2012, Disponible en: <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rip/v13n1/a11v13n1.pdf>
- Armas, M. (2010). "Factores asociados al CO del personal que labora en la editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo, provincia de Trujillo,

- diciembre 2010". Recuperado el 05-11-2012, Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/53227681/TESIS-CLIMA-ORGANIZACIONAL-MARILIN-ARMAS-ZAVALETA>
- Beltran, A., Leon, N. & Montaña, E. (2009). *Clima organizacional de una empresa de salud visual*. Tesis de Grado. Universidad del Bosque. Recuperado el 01-03-2014, disponible en: <http://www.bvs-vspcol.bvsalud.org/cgi-bin/wxis.exe/iah/?IsisScript=iah/iah.xis&lang=E&base=VSPCOL&nextAction=lnk&exprSearch=CULTURA+ORGANIZACIONAL&indexSearch=MH#first>
- Bustamante, M., Hernández, J. & Yañez, L. (2005). Análisis de clima organizacional en el hospital regional de Talca. *Revista estudios seriados en gestión de salud*. N 11. Pp 8-14. Recuperado el 01-03-2014, disponible en: http://mggp.ortalca.cl/docs/taller_de_salud_publica/ANALISIS_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_EL_HRT.pdf
- Capera, J., Bustos, P. & Yagama, V. (2011). Determinación del CO de la empresa Liderplast Ltda en el tercer trimestre del 2011. Recuperado el 02-11-2012, Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/79917276/CLIMA-ORGANIZACIONAL-PRESENTAR>
- Chiang, A., Salazar, C. & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Rev. Theoria*, Vol. 16, Num, 2007, Pp. 61-76. Recuperado el 01-03-2014. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. P. 119. Recuperado el 01-03-2014. Disponible en: http://virtual2.unillanos.edu.co/moodle/pluginfile.php/26687/mod_resource/content/1/administracion-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato2.pdf
- Domínguez, I., Álvarez, M. & Navarro, J. (2007). Clima organizacional de la policlínica universitaria de la familia "Carlos Verdugo". Recuperado de 01-03-2014. Disponible en: <http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/ano%202009/vol5%202009/tema03.htm>
- Dorta, A. (2013). *Definiciones y Dimensiones del clima Organizacional*. Centro de desarrollo gerencial. Recuperado el 01-03-2014. Disponible en: <http://centrodesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Recuperado el 07-11-2012, Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/85744049/Clima-Org-y-Su-Diagnostico>
- Gil, P. (1991). Una nota sobre el concepto de "burnout", sus dimensiones y estrategias de afrontamiento. *Información Psicológica*, 46, 4-7.
- Hernández, V. y Rojas, M. (2011). *Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica*. Recuperado el 07-03-2013, Disponible en: http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Ministerio de la Protección Social (2006). *Ley 1090 del 2006*. Ministerio de la Protección social. Recuperado mayo 30, 2013 de http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF
- Ministerio de Salud, (1993). *Título II: De la investigación en seres humanos*. Recuperado el 27-02-2014, Disponible en: http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica_res_8430_1993.pdf
- Moreno, A. & Hidalgo, M. (2010). *Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la guajira (Colombia)*. Recuperado el 07-03-2013, Disponible en: <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/view/235/224>
- Puch, M., Ruiz, D. & Almeida, C. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del hospital de la mujer Zacateca*. *Rev RESPYN*. Vol 13, Num. 4. Recuperado el 01-03-2014, disponible en: http://www.respyn.uanl.mx/xiii/4/articulos/clima_organizacional.htm
- Reinoso, H. & Araneda, B. (2007). *Diseño y validación de un modelo de medición del co basado en percepciones y expectativas*. Recuperado el 01-11-2012, Disponible en: http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catmetinvcont/material/dis_val.pdf
- Reyes, J. (2001). *Clima Organizacional*. Universidad de Hidalgo. Pp. 25-31. Recuperado el 01-03-2014. Disponible en: http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Clima_Organizacional.pdf
- Robles, L. & Borja, A. (2008). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del CO*. Recuperado el 04-11-2012, Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, M. & Llorca, J. (2003). *Un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. Recuperado el 12-11-2012, Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000200006&lng=pt&nrm=iso

