



Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión

ISSN: 0121-6805

Facultad de Ciencias Económicas Universidad Militar
Nueva Granada

Daza Corredor, Alexander; Beltrán García, Leonardo
de Jesús; Silva Rodríguez, Wuendy Johana
Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*
Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación
y Reflexión, vol. XXIX, núm. 1, 2021, pp. 65-76
Facultad de Ciencias Económicas Universidad Militar Nueva Granada

DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90968048005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*

Alexander Daza Corredor^a ■ Leonardo de Jesús Beltrán García^b ■ Wuendy Johana Silva Rodríguez^c

Resumen: Estudiar el clima organizacional permite construir empresas más humanizadas, en las que se tiene en cuenta el talento humano y se favorece el desarrollo integral de las personas, lo cual redundaría en el nivel de productividad laboral. El objetivo de este estudio fue describir el clima organizacional en cuatro empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Se trata de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y de corte transversal. La población objeto de estudio fueron 1 234 empleados del sector palmero, se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio estratificado, en la que se obtuvo una muestra de 301 funcionarios administrativos y técnicos. Para la evaluación, se utilizó el instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (IMCOC) adaptado, que evalúa 4 dimensiones de caracterización, condiciones de trabajo, entorno laboral y comportamiento organizacional. El instrumento fue aplicado a través del software Quick. Como resultado, se obtuvo que el clima organizacional es favorable. De manera general, se evidencia que los factores más relevantes para los empleados son el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo. Del análisis realizado se puede concluir que en un clima organizacional favorable se debe priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa y aspectos intangibles, como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos.

Palabras clave: clima organizacional; sector palmero; productividad; motivación

Recibido: 31/07/2019 **Aceptado:** 10/12/2020

Disponible en línea: 30/03/2021

* Artículo de investigación.

- a Especialista en Administración, especialista en Recursos Humanos, especialista en Docencia Universitaria, profesional en Administración de Empresas Agropecuarias. Docente titular en la Universidad del Magdalena, Santa Marta, Colombia. Correo electrónico: adaza@unimagdalena.edu.co.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9792-0003>
- b Magíster en Desarrollo Empresarial, profesional en Negocios Internacionales. Egresado de la Universidad del Magdalena, Santa Marta, Colombia. Correo electrónico: leonardodjbeltrangarcia@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0263-3082>
- c Especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, profesional en Psicología. Egresada de la Universidad del Magdalena, Santa Marta, Colombia. Correo electrónico: wsilvar.13@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0386-7991>

Cómo citar: Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Código JEL: M12, J20.

Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region

Abstract: Studying the organizational climate allows building more humanized companies, which take into consideration the human talent and favor integral development of people, which is reflected in the level of labor productivity. The goal of the objective was to describe the organizational climate in four companies in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region. This is a quantitative descriptive cross-sectional research. The target population included 1234 employees in the palm farming sector, using a stratified random sampling, obtaining a sample from 301 administrative and technical staff members. This evaluation included the (IMCOC) adapted instrument, used to measure organizational climate in Colombian businesses, which assesses four characterization dimensions, work conditions, labor environment and organizational behavior. The instrument was applied using the software Quick. As a result, it was found that the organizational climate is favorable. Generally, it is evidence that the most relevant factors for employees are salary, good treatment, promotion possibilities and teamwork. From the analysis, it was concluded that in a favorable organizational climate the elements to be prioritized are the employees' salaries, the company infrastructure, and some intangible aspects such as interpersonal relationships, communication, leadership and conflict resolution strategies.

Keywords: organizational climate; palm sector; productivity; motivation

Análise do clima organizacional nas empresas do setor de palma do Caribe colombiano

Resumo: Estudar o clima organizacional permite construir empresas mais humanizadas, nas quais o talento humano é levado em consideração e o desenvolvimento integral das pessoas é favorecido, o que resulta no nível de produtividade do trabalho. O objetivo deste estudo foi descrever o clima organizacional em quatro empresas do setor de palma do Caribe colombiano. É uma pesquisa quantitativa, descritiva e transversal. A população em estudo foi de 1.234 funcionários do setor de palma, foi aplicada a fórmula de amostragem aleatória estratificada, na qual foi obtida uma amostra de 301 funcionários administrativos e técnicos. Para a avaliação, foi utilizado o instrumento de medição do clima em organizações colombianas (IMCOC) de forma adaptada, que avalia 4 dimensões de caracterização, condições de trabalho, ambiente de trabalho e comportamento organizacional. O instrumento foi aplicado por meio do software Quick. O resultado foi um clima organizacional favorável. De maneira geral, fica evidente que os fatores mais relevantes para os funcionários são o salário, o bom tratamento, as possibilidades de superação e o trabalho em equipe. A partir da análise realizada, pode-se concluir que, em um clima organizacional favorável, a distribuição salarial, a infraestrutura da empresa e os aspectos intangíveis, como relacionamento interpessoal, comunicação, liderança e estratégias de resolução de conflitos, devem ser priorizados.

Palavras chave: clima organizacional; setor de palma; produtividade; motivação

Introducción

En la actualidad, la mayoría de las empresas hablan de competitividad, máxima productividad e innovación (González, 2020) para alcanzar estos estándares. Les compete a los directivos identificar y analizar el clima organizacional, para tomar decisiones basadas en la gestión del conocimiento (Torres *et al.*, 2018). Estas deben permitir la orientación de las acciones para el mejoramiento continuo no solo de los aspectos técnicos, sino también de su recurso más valioso, el talento humano, ya que, según Campo y Daza (2016), es el motor de la empresa, y merece condiciones óptimas para su desempeño laboral. Se considera que el ambiente laboral está directamente relacionado con la satisfacción de las personas en su trabajo (Soria *et al.*, 2020).

En consecuencia, el estudio del clima empresarial debe ser una constante periódica de atención por parte de las empresas y representantes, además, debe validar las nuevas prácticas en la conservación de un buen clima, lo que permitirá una sostenibilidad interna de sus trabajadores, compromiso, dedicación y lealtad de los mismos. Llevar a cabo estudios para medir el clima permite construir organizaciones más humanizadas en las que cada persona encuentra un espacio para desarrollarse integralmente. De esta manera, Brito (2018) expresa que la productividad hoy en día es un reto que solo puede alcanzarse desde una perspectiva que considere las necesidades de sus empleados, y no solo las de un sistema productivo empresarial tecnificado.

Se entiende por *clima organizacional* a la percepción que tienen los empleados del ambiente de trabajo de la organización en la que laboran, la cual está determinada por factores organizacionales y personales. En 1968, Litwin y Stringer fueron los pioneros en conceptualizar este constructo (Loaiza *et al.*, 2019).

De este modo, Brito (2018) afirma que el clima organizacional hoy en día es uno de los temas más estudiados a nivel empresarial, debido a la importancia que representa para las organizaciones que buscan continuamente oportunidades de mejora,

así como estrategias de cambio para optimizar sus procesos.

Desde las primeras investigaciones realizadas, se sabe que el clima organizacional es aplicable a todas las estructuras empresariales que existen, por tanto, no excluye a las empresas agrícolas, las cuales son un sector productivo importante en el desarrollo económico, y deben ser atendidas con el mismo interés que las empresas industriales, tecnológicas, de servicio y productoras (Chávez *et al.*, 2016). En este sentido, los trabajadores de sectores rurales no deberían estar relegados (Nongtdu *et al.*, 2012), es así como tener en cuenta la percepción de los empleados sobre las condiciones laborales que ofrece su empresa se convierte en un insumo importante para optimizar los procesos organizacionales y alcanzar las metas que permiten mantener el nivel de productividad (Chirinos *et al.*, 2018).

En tal sentido, según Ostroff *et al.* (2012), el clima organizacional determina la motivación de los empleados, el desempeño individual y colectivo y la productividad de la organización. Lo anterior se puede representar como lo muestra la figura 1:



Figura 1. Variante de productividad

Fuente: Ostroff *et al.* (2012).

Además, Nongtdu *et al.* (2012) afirman que el clima es mejor cuando se atienden las necesidades de los trabajadores, como insumos laborales, instalaciones adecuadas, entre otras. Lo contrario sucede cuando, pasado un periodo, no se renuevan los implementos de trabajo, no se realizan adecuaciones a las instalaciones laborales o se olvida atender las necesidades básicas que requiera los trabajadores.

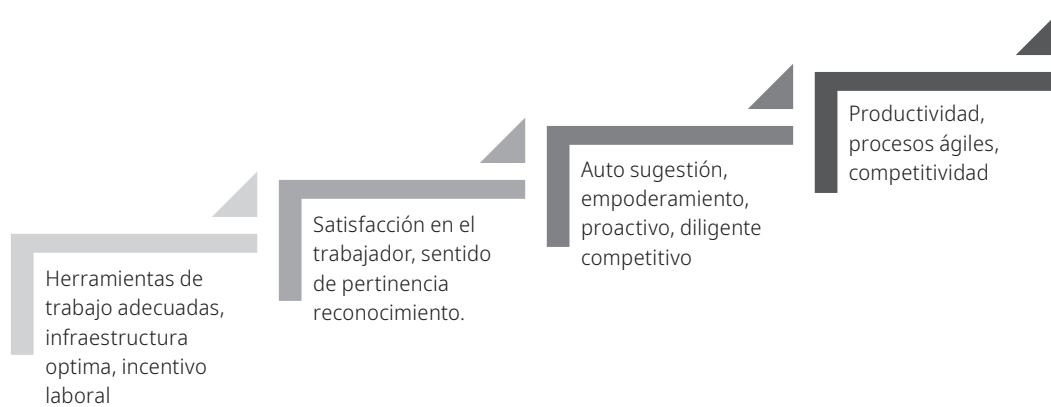


Figura 2. Cadena de procesos para alcanzar óptimo desempeño del trabajador

Fuente: Nongtdu *et al.* (2012).

Por medio de otros estudios de clima organizacional en el sector agrícola, se ha comprobado que la insatisfacción, el estrés laboral, la baja autoestima y otros factores psicosociales inciden en como los trabajadores perciben a la organización, y por ende, en la productividad de la empresa (Perea, 2016). En consecuencia, a medida que los trabajadores se mantienen a gusto con sus actividades y funciones laborales, se identifican y llevan con orgullo el nombre de la empresa a la cual pertenecen, esto ayuda al progreso y crecimiento productivo de la organización (Bernal *et al.*, 2015).

Pedraza (2020) señala que un buen clima organizacional aporta a la satisfacción de empleados y al desempeño organizacional. Un empleado satisfecho trabaja con más compromiso, pasión y sentido de pertenencia (Visbal, 2014).

Metodología

Tipo de estudio

El enfoque de investigación en el que se sustenta este estudio es de carácter cuantitativo (Hernández *et al.*, 2010), de tipo descriptivo (Villavicencio, 2016) y de corte transversal (Rodríguez y Mendi-velso, 2018).

Población y muestra

El grupo objeto de estudio con el que se llevó a cabo esta investigación fue de 1 234 empleados en cuatro empresas (Tequendama, Palmed, Palmatra y Oleoyuma) del sector palmero de la región Caribe colombiana. Se trabajó con una muestra de 301 funcionarios administrativos y operativos, tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Muestreo aleatorio estratificado

Empresas	Trabajadores	Número de encuestados	Administrativos	Técnicos
Tequendama	816	199	28	171
Palmed	118	29	15	14
Palmatra	76	19	7	12
Oleoyuma	224	54	20	34
Total	1 234	301	70	231

Fuente: elaboración propia.

Se realizó un muestreo aleatorio estratificado, este método permite seleccionar a los participantes de la investigación de manera objetiva para obtener datos certeros, de esta manera, se puede obtener la información confiable y significativa (Otzen y Manterola, 2017).

Instrumentos de medición

El clima organizacional en los empleados del grupo palmero se midió a través del cuestionario IMCOC. Este instrumento fue adaptado para medir clima organizacional, se tomó el *modeling Cook* modificado, además, comprende 24 ítems y evalúa 4 dimensiones: caracterización, condiciones de trabajo, entorno laboral y comportamiento organizacional.

La aplicación del instrumento se realizó por medio del software Quick View¹, que es una herramienta tecnológica que ayuda a almacenar la información en dispositivos móviles, como tablets o computadoras portátiles. Esta herramienta tecnológica fue adoptada por el grupo empresarial estudiado, con el fin de realizar análisis rápidos de la información, una vez se cuente con los datos. Además, permite generar gráficas comparativas con solo seleccionar los indicadores, factores o preguntas.

Procedimiento

Por otra parte, el procedimiento se estructura por medio de fases, siguiendo etapas adecuadas en la recolección de la información que constituye la investigación, identificados como ejes centrales de la investigación (Marti, 2017).

Fases

1. Caracterización de las empresas del sector palmero.
2. Diagnóstico del clima organizacional.
3. Análisis del clima organizacional del sector palmero.

Fuentes y técnicas de recolección de información

Teniendo en cuenta lo anterior, donde se menciona la utilización de la herramienta IMCOC como la fuente principal de recolección de datos por medio de un formulario de encuesta, el cual se digitalizó, cabe añadir la utilización de artículos científicos, libros científicos, bases de datos prestados por el grupo empresarial, documentos metodológicos y el procesamiento de la información recolectada (Pacheco y Rodríguez, 2019).

Tratamiento y análisis de la información

Con la finalidad de definir la muestra que se utilizó en el presente estudio, se procedió a establecer la población por cada uno de los centros donde prestan servicios los empleados a las empresas de palma, posteriormente, se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio estratificado (López, 2014), como lo muestra la ecuación 1.

$$n = N - 1 * d * a + z^2 * P * Q \quad (1)$$

Tabla 2. Definición de muestra objeto de estudio

Empresas	Zonas de trabajo	Trabajadores	% de población	# de encuestas
Tequendama	Tequendama	191	15%	47
	Ariguaní	150	12%	37
	Gavilán	140	11%	34
	Las mercedes	57	5%	14

1 Interfaz sencilla diseñada para unas visualizaciones completas y una exploración de datos profunda, la cual permite crear y compartir demostraciones de datos dinámicos con diseños y visualizaciones.

Tequendama	Extractora	74	6%	18
	Centro de acopio	10	1%	2
	Refinería	120	10%	29
	Seguridad	74	6%	18
Palmed	Corporativo	80	6%	20
	Palmed	38	3%	9
Palmatra	Administrativos	7	1%	2
	Palmatra	45	4%	11
	Redes Humanas	24	2%	6
Oleoyuma	Administrativos	10	1%	2
	Oleoyuma	54	4%	13
	Fe le da	150	12%	37
	Administrativos	10	1%	2
Total		1 234		301

Fuente: elaboración propia.

Se hizo el cálculo de la muestra teniendo en cuenta la fórmula establecida, y se asignó la población de acuerdo con el peso definido en la Tabla 2 (Rabolini, 2009).

De esta manera, se remplazaron los valores en la ecuación 1:

$$n = 1434 - 1 * 5\% * 5\% + 1.962 * 50\% * 50\% \quad (2)$$

A nivel ético, la información publicada en este documento fue aprobada para uso académico por parte de las empresas participantes de la investigación. Por tanto, se dio autorización para la publicación de artículos científicos, con el compromiso de no revelar datos personales o de relevancia institucional.

Resultados

Con respecto a los resultados obtenidos, se tiene que el 48 % de los empleados considera que su salario es suficiente para solventar sus necesidades personales, de acuerdo con lo que expone la Figura 3.

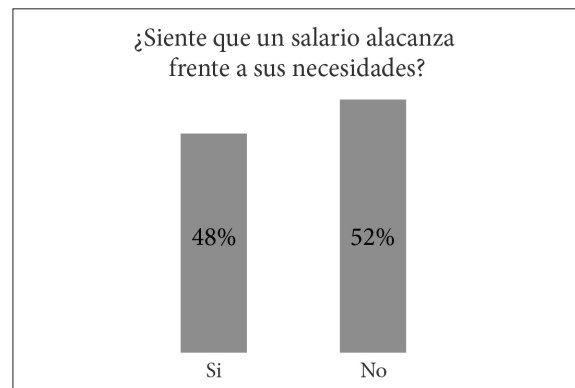


Figura 3. Percepción salarial

Fuente: elaboración propia.

Después del salario, el factor que más se considera que los motiva es el buen trato y las relaciones con los compañeros. En la Figura 4 se observa que el 60,43 % de la población se siente satisfecha y el 29,41 % muy satisfecha de compartir la información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas.

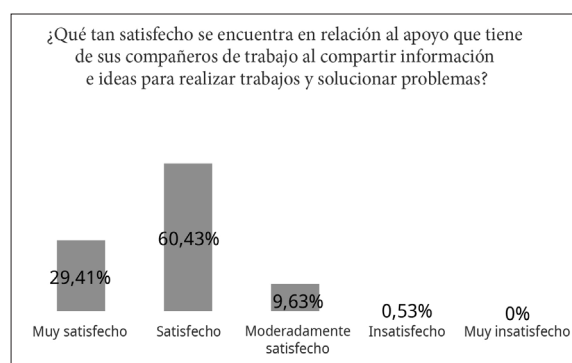


Figura 4. Relaciones entre compañeros y superiores

Fuente: elaboración propia.

En la Figura 5 se evidencia que el 84 % considera que las condiciones físicas son apropiadas, el 76 % está satisfecho con el entorno físico y el 5 % considera relevante las condiciones físicas, por tanto, es muy importante contar con condiciones físicas y de seguridad apropiadas.

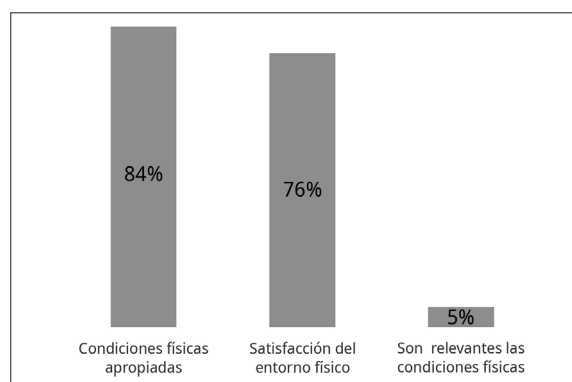


Figura 5. Condiciones físicas e instalaciones.

Fuente: elaboración propia.

En la Figura 6 se observa que el 95 % tiene una percepción de trato positivo por parte de su jefe, el 89 % percibe que existe trabajo en equipo y el 96 % percibe buenas relaciones de trabajo. Es así como los encuestados consideran que tienen buenas relaciones con los compañeros de trabajo o los jefes.

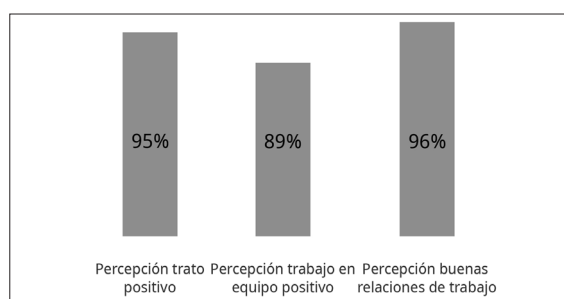


Figura 6. Trato y relación con sus jefes

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, en la Figura 7 se expone que el 22 % de los empleados está satisfecho con el salario, el 86 % considera que su salario es equitativo al esfuerzo que implica sus actividades de trabajo, el 48 % piensa que su salario es insuficiente, el 18 % percibe buen trato y buenas relaciones, el 50 % presenta insatisfacción de la infraestructura y el 76 % satisfacción con el entorno físico.

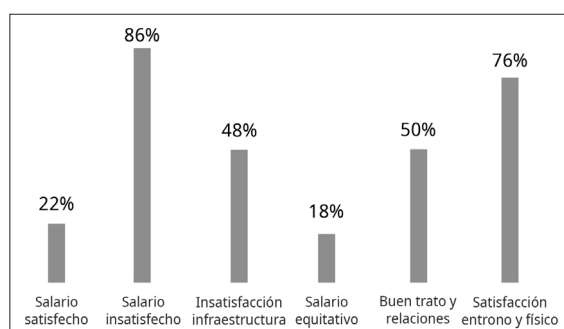


Figura 7. Datos generales de la percepción del clima organizacional.

Fuente: elaboración propia.

En la Figura 8 se evidencia que el personal masculino recién incorporado a la empresa presenta mayor satisfacción salarial que las mujeres recién vinculadas, mientras que las mujeres que tienen mayor tiempo de vinculación laboral a la empresa presentan más satisfacción salarial que los hombres. En este sentido, se observa que a mayor tiempo de vinculación, mayor satisfacción laboral.

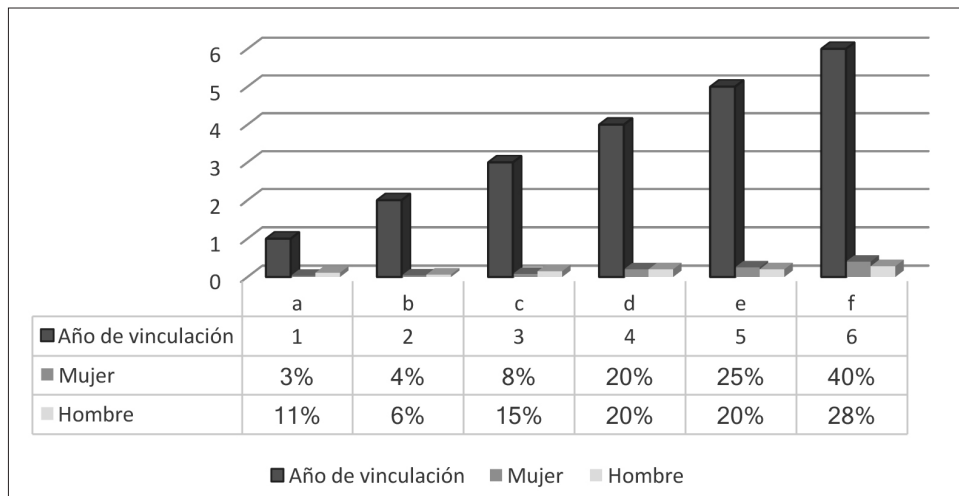


Figura 8. Satisfacción salarial por género y tiempo de vinculación.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

En el estudio realizado se analizó el clima organizacional de cuatro empresas del sector palmero en Colombia. Las dimensiones estudiadas fueron condiciones de trabajo (salario, oficina e instalaciones), entorno laboral (trabajo en equipo, buen trato, comunicación y liderazgo) y comportamiento organizacional (toma de decisiones, posibilidades de superación, liderazgo y toma de decisiones). De manera general, los resultados obtenidos muestran una percepción favorable del clima organizacional en estas empresas, se evidencia que los factores más relevantes para los empleados son el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo. Cabe aclarar que el estudio se realizó en unas empresas específicas, por lo que la interpretación de los resultados no debe ser generalizada para todo el sector palmero.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se encontró que el salario es valorado como el principal factor motivante en los empleados del grupo del sector palmero estudiado, sin embargo, la infraestructura y las herramientas de trabajo también generan satisfacción laboral. Esta propuesta presenta similitudes con los hallazgos de Madero-Gómez y Olivas (2016), quienes afirman que el factor económico es el principal factor motivante y el que genera mayor satisfacción en los empleados.

En el estudio del sector palmero, se observó que el personal masculino recién vinculado a la empresa presenta mayor satisfacción salarial, mientras que las mujeres expresan menor satisfacción con respecto al salario recibido. En este sentido, se considera necesario valorar la carga laboral y la asignación salarial para ellas, también, considerar la posibilidad de asignarle cargos donde asuman mayores retos y reconocimiento, basado en el derecho de igualdad de género (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014).

Adicionalmente, en cuanto al entorno laboral, se evidenció que el trabajo en equipo es bueno; entre los compañeros de trabajo se apoyan para alcanzar los objetivos organizacionales, sobre todo los que tienen más años de antigüedad en la empresa. Madero-Gómez y Olivas (2016) encontraron en su estudio que aumenta la productividad y se favorece la estabilidad de la empresa, cuando las relaciones interpersonales son favorables en el contexto laboral.

Los resultados demuestran que la comunicación entre los empleados es favorable. Al igual que en los resultados de Moreno y Pérez (2018), expresan que la comunicación es el factor que más se correlaciona con las otras dimensiones psicosociales, y que este es determinante en la satisfacción laboral de los empleados. No obstante, se debe analizar

el contenido de la comunicación entre compañeros y superiores, puesto que no es lo mismo la comunicación técnica (aquella que es de temas exclusivamente laborales), a la información relacionada con la vida personal del empleado, ya que usualmente esta última no fluye de la misma forma que la información técnica, de acuerdo con los resultados hallados por Pazma y Ortiz (2018). Es decir, que el contenido de las comunicaciones que predomina en el contexto laboral es para resolver o tratar asuntos propios de la empresa.

Por otra parte, se encontró que el personal operativo (sobre todo de género femenino, de edad más joven y con menores años de antigüedad en la empresa) no se encuentra satisfecho con el empoderamiento asociado al rol de cargo. Por desempeñar tareas netamente operativas, es probable que no sean considerados para tomar decisiones importantes. Perciben que su participación es escasa, son poco tenidos en cuenta para asumir retos, y como personal operativo están sujetos al seguimiento de instrucciones. El personal expresa el deseo de asumir nuevas oportunidades laborales considerando sus competencias.

Zapata, *et al.* (2016) hallaron que existe un condicionante importante en las organizaciones, y es el estilo de liderazgo y la toma de decisiones estratégicas y operativas. Es así como las decisiones estratégicas suelen ser centralizadas en los niveles superiores de las estructuras organizativas, mientras que las decisiones operativas son descentralizadas, puesto que su dominio intelectual, técnico y funcional no es exclusivo de la gerencia.

Betancourt (2012) indica que es importante analizar los niveles jerárquicos en la empresa y la funcionalidad de los mismos, ya que la toma de decisiones se centraliza cuando existe un liderazgo autoritario, y no se suele tener en cuenta a todos los empleados de esta manera. En este sentido, se deben replantear procesos de toma de decisiones, puesto que usualmente recae sobre directivos y administrativos. Además, se debe tener en cuenta la opinión de sus empleados, escuchar o detectar las inconformidades. Sin embargo, Cardona y Zambrano (2014) afirman que la toma de decisiones depende del contexto social y la cultura de cada empresa, por tanto, para entender este factor se

deben considerar las características particulares de cada organización.

De esta manera, podría afirmarse que los factores psicosociales como las relaciones interpersonales y la comunicación suelen ser aspectos importantes para los empleados, por lo que son determinantes para su permanencia y productividad. Considerando lo anterior, se deben potencializar estas dimensiones para mantener la estabilidad empresarial y lograr un desarrollo continuo. Según Fernández (2012), para tener un buen clima organizacional, la gerencia debe colocar como eje central el bienestar de su talento humano, además, este debe constituirse en un factor que agrega valor a las empresas (Améstica *et al.*, 2016).

De acuerdo con los hallazgos de Fiallo *et al.* (2015), la calidad de vida de los empleados debe ser considerada como uno de los principales factores de la gestión empresarial, lo que repercute en el rendimiento individual y colectivo, y por ende en la productividad, es así, como en los procesos de cambio se deben imponer nuevas tendencias que consideren como eje central el componente humano. La deficiente gestión del recurso humano y la insatisfacción de los trabajadores trae consigo consecuencias, como la rotación de personal, el ausentismo y la desertión, lo que aumenta costos en procesos de contratación y desvinculación laboral. Esto implica una reducción en la eficiencia y rentabilidad, e incide negativamente en la competitividad del sector, según afirma Beltrán y Téllez (2018).

Entendiendo que el activo más importante para una empresa son sus empleados o clientes internos (Campo y Daza, 2016), los directivos y gerentes deben entender que la inversión en el bienestar y satisfacción del capital humano retorna en términos de renta y desarrollo empresarial. Chirinos, *et al.* (2018) aseguran que una persona bien remunerada y satisfecha con las condiciones laborales trabaja más motivada y permanece en la empresa, pues se siente a gusto con la labor que desempeña. Pedraza (2018) recomienda a gerentes y administradores llevar a cabo acciones orientadas al fortalecimiento de la identidad, apoyo y ambiente de trabajo, dado que son los tres elementos que más influyen en la satisfacción laboral.

Se puede afirmar que estarán presentes elementos como motivación, identidad organizacional y comunicación asertiva, en la medida en que se desarrolle un ambiente laboral agradable para los colaboradores de una organización. Así mismo, con un buen clima laboral puede esperarse que el comportamiento de los individuos favorezca la eficiencia de los procesos y tareas que desempeñan, e incida en la calidad del producto o servicio que se realice. Sánchez *et al.* (2016) también encontraron que el clima organizacional y la motivación son elementos que tienen influencia en el desempeño de los individuos, y por ende, en el logro de los objetivos organizacionales.

Según los datos obtenidos, se puede concluir que el clima laboral en el sector palmero estudiado es favorable en términos generales. Se encuentra que principalmente el salario, las condiciones laborales, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo y el manejo de información y comunicación son variables de gran importancia para los trabajadores del sector palmero.

Conclusiones

En el contexto de este estudio, se puede concluir que el sector palmero ofrece, en términos generales, buenas condiciones de trabajo. Esto se evidencia en la satisfacción percibida por sus trabajadores, diagnosticados a partir de la encuesta de clima laboral, la cual consta de preguntas sobre la suficiencia de salario, salario equitativo, salario y su percepción con la productividad, condiciones físicas, herramientas y equipo y condiciones de seguridad industrial. Se evidenció que a mayor tiempo de vinculación, mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, al estudiar el entorno laboral, se encontró un nivel de percepción satisfactorio, en el que resolver situaciones adversas, el trabajo en equipo, el adecuado relacionamiento con los jefes y el manejo de información y comunicación son variables de gran importancia para los trabajadores del sector palmero. No obstante, se mostraron bajos niveles de satisfacción en el personal operativo respecto al tema del empoderamiento asociado al rol del cargo.

Se debe añadir, también, que en la medida en que se diagnosticaban las variables asociadas a entorno laboral, se encontró que los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa y de edad superior mostraron el mejor nivel de satisfacción, contrario a quienes tienen menor antigüedad en la empresa y edad, cuyos resultados presentaron mayor variabilidad de acuerdo al aspecto evaluado.

Finalmente, en cuanto al comportamiento organizacional, se puede afirmar que esta fue la categoría que presentó mayor favorabilidad por parte de los trabajadores del sector palmero; los resultados muestran altos niveles de satisfacción relacionados a retos, libertad del personal para tomar decisiones, liderazgo, trabajo en equipo y comportamiento asociado a la productividad.

Referencias

- Améstica, L., Moya, C., Salazar, M. y Acuña, A. (2016). Subcontratación en el sector forestal maderero chileno e impacto del manejo forestal sustentable implementado en empresa mandante sobre el clima organizacional. Un estudio de caso. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 1-8. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100002>
- Beltrán, D. y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. <https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Betancourt, M. (2012). Lineamientos estratégicos hacia el consenso de una cultura de creatividad e innovación para la generación de valor, en las empresas del sector agroindustrial de los municipios Páez y Araure del estado portuguesa. *Gestión y Gerencia*, 6(3), 58-80. <http://www.ucla.edu.ve/DAC/investigacion/gyg/GyG%202012/Diciembre%202012/3-%20MaiteBetancourt.pdf>
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 7(13), 114-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>
- Campo, Y. y Daza, V. (2016). Medición Del Clima Organizacional en la Universidad de Santander UDES, de la Ciudad de Valledupar [Trabajo de grado]. <https://repo->

- sitorio.cec.ar.edu.co/jspui/bitstream/123456789/279/1/MEDICI%C3%93N%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf
- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Chávez, R., Macluf, J. y Beltrán, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, (1), 9-14. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Fernández, A. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 9(1), 17-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5028128>
- Fiallo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*. <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- González, E. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 27(2), 447-465. <https://doi.org/10.1590/s0104-59702020000200008>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (2nd ed.). Interamericana Editores, S.A.
- Loaiza, E., Salazar, P., Espinoza, L. y Lozano, M. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 3(1), 3-25. <https://doi.org/10.26820/recimundo/3.1.enero.2019.3-25>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Madero-Gómez, S. y Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 1(9), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Nongtdu, G., Bordoloi, R., Saravanan, R., Singh, R. y Singh, N. U. (2012). Training needs of agricultural extension personnel in Meghalaya. *Indian Journal of Hill Farming*, 25(1), 1-8. http://kiran.nic.in/pdf/IJHF/Vol25_1/Training_Needs.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Ostroff, C., Kinicki, A. y Muhammad, R. (2012). Organizational culture and climate. *Industrial and Organizational Psychology*, 12. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212024>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacheco, S. y Rodríguez, D. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(1), 145-161. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Pazmay, S. y Ortiz, A. (2018). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26), 39-50. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. <https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perea, A. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Anales Científicos*, 76(1), 54-62. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v77i1.477>
- Rabolini, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(2). https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Sánchez, N., Díaz, A. y García, T. (2016). Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz. *Revista Ciencia Administrativa*, 2, 227-245. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/22CA201602.pdf>
- Soria, A., Pedraza, N. y Bernal, I. (2020). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Torres, K., Lamenta, P., y Hamidian B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172. <http://epublica.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/9978>
- Villavicencio, E. (2016). La importancia de los estudios descriptivos. *Evidencias en Odontología Clínica*, 2(1), 6-7. <http://dx.doi.org/10.35306/eoc.v2i1.77>
- Visbal, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, (29), 121-144. <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/77/76>
- Zapata, G., Sigala, L. y Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=880/88046587003>