

# ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE REGISTRO, APORTES Y SUBSIDIOS DE COMFENALCO - CARTAGENA<sup>1</sup>

*Rosario Cuadrado Alvarez<sup>2</sup>*

*Lucia Andrade Ardila<sup>3</sup>*

*Laurens Ortiz Bustillo<sup>4</sup>*

## RESUMEN

Para las organizaciones, es importante monitorear el clima organizacional; dado que este, lo conforman las características del ambiente laboral que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. Convirtiéndose en factor clave para el desempeño y los niveles de motivación de las personas que la conforman. Por medio del presente artículo se da a conocer los resultados de la aplicación del Modelo IMCOC, aplicado en el Departamento de Registro, Aportes y Subsidios de Comfenalco ubicado en la ciudad de Cartagena.

## PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, Motivación

## ABSTRACT

For organizations, it is important to monitor the organizational climate; as this, which make up the characteristics of the work environment that are perceived by workers and their behavior predisposing. Becoming key to performance and motivation levels of individuals that comprise factor. Through this article discloses the results of the application of the Model IMCOC applied in the Department of Registration, Contributions and Grants Comfenalco located in the city of Cartagena.

## KEYWORDS

organizational climate, Motivation.

<sup>1</sup> Este estudio hace parte del trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Administrador de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Universidad Libre Sede Cartagena.

<sup>2</sup> Administradora de Empresas, Especialista en Desarrollo Humano y candidata a Magister en Desarrollo Humano Organizacional de EAFIT. Directora del programa de Administración de Empresas de la Universidad Libre Sede Cartagena. Doctorante de Ciencias Sociales Mención Gerencia, Universidad del Zulia (Venezuela). Líder del Semillero de Investigación en Gestión Humana -HUMANOS-. Correo: rosario.cuadrado@unilibrectg.edu.co

<sup>3</sup> Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Libre, Sede Cartagena. Correo: vanessa\_zacal@hotmail.com

<sup>4</sup> Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Libre, Sede Cartagena. Correo: dilsy9401@hotmail.com

## **INTRODUCCIÓN**

Las percepciones que poseen las personas en el ámbito laboral se denominan clima organizacional; esto guarda estrecha relación con el rendimiento en el puesto asignado, así como con el grado de motivación de las personas para realizar las tareas convenidas. Lo anterior sucede en razón de que los seres humanos poseen determinados motivos o necesidades que se representan en comportamientos. Se puede afirmar, que la conceptualización del clima organizacional apunta hacia las condiciones del ambiente laboral y los diferentes tipos de estimulación que provoca en las personas que la conforman.

Cortés (2009) indica que el entendimiento del comportamiento y la cultura de los individuos dentro de una organización permiten mejorar la eficacia y el alcance de los objetivos estratégicos o la MEGA. Así mismo, García (2009) ha evidenciado la importancia del clima, sobre todo, en los cambios organizacionales, por la vía de los valores, las creencias, costumbres y prácticas empresariales.

Es por ello, que la presente investigación pretende analizar el clima organizacional del Departamento de Registro, Aportes y Subsidios de la Caja de Compensación Familiar de FENALCO – ANDI COMFENALCO en la ciudad de Cartagena; identificando las eventuales fortalezas y aspectos a mejorar.

### **1. DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

No existe una definición única del concepto de clima organizacional, es preciso tener en cuenta las diferentes perspectivas propuesta por el autor (Fernandez, 2004).

Desde una perspectiva integral, la percepción de clima que construyen las personas no se explica solamente por los aspectos subjetivos u objetivos; resulta de la intención que tienen los individuos al entender la organización, así como las actividades que ejercen en el cargo que desempeñan. Los factores que intervienen en la construcción del clima organizacional, desde esta perspectiva, son los siguientes (Schneider y Reichers, 1983):

1. Las personas interactúan en el mismo sistema social que determina las condiciones propias de su estructura social, es decir, comparten las mismas características objetivas que distinguen a la organización.
2. Las personas realizan procesos psicológicos sobre las condiciones en las cuales interactúan en el sistema social, con lo cual las aceptan, las comparten y/o se identifican, produciendo imágenes positivas o negativas hacia la organización. De esta manera, a partir de la construcción individual se distinguen componentes homogéneos que se explican como un constructor colectivo de la organización.
3. Las personas interpretan y valoran los componentes homogéneos y comparten significados en su proceso de interacción social.

Es decir, para la perspectiva integral el clima es el resultado de las experiencias (subjetivas y objetivas) de las personas en un ambiente, de acuerdo con su estructura (normas) y las relaciones entre individuos y los grupos (Mendez, 1982).

Para la presente investigación, se entenderá por clima organizacional el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentran en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Mendez, 1982).

De acuerdo a lo anterior, el clima organizacional posee implícitamente diversos elementos que caracterizan a la organización, tanto de manera formal como informal, que al ser percibidos por el individuo, determinan su comportamiento en actitudes reflejada en sus niveles de motivación. Es por ello que su análisis deberá orientarse hacia el grado de percepción que el individuo tiene sobre situaciones, creencias y actitudes frente a los hechos, personas y eventos que caracterizan a la organización. Por tal motivo el individuo se hace esencial en cualquier propuesta de cambio que busque el desarrollo organizacional. (Cardona Arbelaez, D. y Hernandez, Juan. 2010)

## **2. VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Las variables que determinan el clima organizacional y sobre las que los individuos reaccionan construyendo percepciones que influyen en su comportamiento, se identifican y se abordan de manera individual las siguientes (Silva, 1992):

1. **Autonomía individual:** Se contextualiza en el marco de la libertad de las personas en su desempeño laboral. Se refiere a la responsabilidad individual, la independencia, la libertad e iniciativa para desempeñarse en el cargo. La participación en procesos de decisiones (o nivel de empoderamiento), así como la orientación hacia el cumplimiento de las reglas y normas.
2. **Grado de estructura y su influencia en el cargo desempeñado:** Se refiere a la forma en que los directivos determinan los objetivos, políticas y procedimientos, así como el uso de estrategias de comunicación, que permitan a los miembros de la organización, recibir información acerca de los mismos.
3. **Orientación hacia la recompensa:** Incluye los comportamientos que las personas tienen con el propósito de orientar el trabajo hacia la consecución de logros y metas que les permitan alcanzar satisfacción así como beneficios y recompensas.
4. **Consideración, entusiasmo y apoyo:** Las personas que desempeñan cargos de dirección y que se encuentran en posiciones jerárquicas superiores dan apoyo a sus subalternos en la ejecución de su labor. Además, propician acciones que estimulan el entusiasmo de los empleados por el reconocimiento y afecto.
5. **Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo:** Esta dimensión hace énfasis en la importancia que tiene la conformación de grupos de trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales proyectadas en un ambiente de colaboración amistoso que permita ciertas condiciones de trabajo para alcanzar objetivos y ser reconocidos ante los superiores. Incluye factores como la tolerancia, el manejo del conflicto, así como el universalismo, entre otros.

### 3. FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen diversos estudios que proponen tipologías variadas sobre los factores que pueden determinar el clima organización de las empresas. Los que se presentan seguidamente, son los que se consideraran en el presente estudio, a saber:

FACTORES	CONCEPTUALIZACIÓN
Claridad organizacional	Mientras más conocimiento haya de la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias por las personas integrantes de la organización, más adecuadas serán sus decisiones y acciones, mejor será la comunicación, habrá menos lugar a conflictos y mejor será el clima Organizacional.
Estructura organizacional	Si la estructura es realmente un medio ágil y flexible, que permita la integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de los diversos procesos, en función de la misión y los objetivos, mejor será el clima organizacional.
Participación	Si en todo lo relacionado directamente con su trabajo, todos nuestros miembros de la organización tienen la posibilidad de informarse en forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones, mejor será el clima organizacional.
Instalaciones	Si el ambiente físico, en el cual se desenvuelve la vida diaria de la organización, es agradable, estético, seguro, funcional y con las comodidades necesarias para sentirse a gusto, mejor será el clima organizacional.
Comportamiento sistémico	Si las personas y las diversas áreas de la organización tienen clara conciencia de que la misión y los objetivos de la organización están por encima de cualquier interés personal o sectorial, e interactúan positivamente y siempre como un todo, en aras de alcanzarlos, mejor será el clima Organizacional.
Relación simbiótica	Si empresarios y empleados no se perciben como “enemigos”, a la manera tradicional, sino como amigos, que mediante diferentes aportes y funciones buscan sacar provecho de su vida común, con más y mejores beneficios para todos, mejor será el clima Organizacional.
Liderazgo	Si quienes tienen cargos administrativos o de dirección, en los diferentes niveles, son personas motivadas, receptivas, asequibles, creativas, orientadoras e impulsadoras de las decisiones y acciones individuales y grupales, mejor será el clima organizacional.
Consenso	Si las diferentes decisiones que se toman en los diversos grupos se hacen mediante el consenso, que los mantiene unidos, en lugar de la votación o de la imposición de quienes tienen el poder, que puede dividirlos, mejor será el clima Organizacional.
Trabajo gratificante	Si la organización procura ubicar a las personas en el cargo que más les guste (siempre y cuando estén debidamente capacitadas para ejercerlo) y con funciones realmente enriquecidas, de tal manera que les represente un desafío interesante, encontrarán la mejor posibilidad de realización personal, disfrutarán más de su trabajo, lo realizarán con amor y calidad, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional.
Desarrollo personal	Si todas las personas tienen posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional, mejor será el clima Organizacional.
Elementos de trabajo	Si para la labor diaria las personas pueden contar en su puesto de trabajo con los mejores y más modernos elementos o ayudas, a fin de que puedan hacerlo con más calidad y comodidad, a la vez que estar a tono con la época, se sentirá más a gusto, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional.
Relaciones interpersonales	Si las personas cuentan con un excelente espacio para sus relaciones con los demás, en donde haya libertad de expresión, justicia, verdad, respeto y consideración a las maneras de pensar, de sentir y de actuar, apoyo, trato digno y cordial, en fin, un lugar en donde sean realmente trascendentes las relaciones del hombre con el hombre, mejor será el clima organizacional.

Solución de conflictos	Si los conflictos que se presentan entre personas y entre grupos se afrontan y solucionan oportunamente, en lugar de evadirlos, procurando soluciones satisfactorias para las partes involucradas y el acercamiento entre ellas, mejor será el clima organizacional.
Expresión informal positiva	Si dentro de la necesaria formalidad que la organización debe mantener, las personas y los grupos encuentran amplias posibilidades de expresarse positivamente de manera informal, habrá más camaradería entre ellos, mayor agilidad en los diversos procesos y mejor será el clima organizacional.
Estabilidad laboral	Si la organización ofrece a sus miembros un grado importante de estabilidad laboral, que genere en ellos la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor, sin la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima organizacional.
Valoración	Si a las personas que son creativas y que cumplen con calidad y oportunamente con sus labores, se les valora, se les destaca o se les incentiva en una u otra forma, mejor será el clima organizacional.

Tabla 1. Factores determinantes del clima organizacional según Alvarez (1995)

#### 4. MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN MODELO IMCOC

Para el desarrollo del presente estudio, se utilizó el Instrumento de Medición del Clima Organizacional en Colombia o el Modelo IMCOC. Desarrollado en la década de los ochentas en la Universidad del Rosario en Bogotá; mediante el cual, se busca ofrecer al empresario colombiano y/o a las personas encargadas de administrar el recurso humano, una fundamentación a la hora de conocer científica y acertadamente la manera como los empleados perciben el clima de la organización.

El modelo en consideración, se basa en la adopción de una serie de dimensiones que permiten identificar y caracterizar el clima organizacional; tales como, los objetivos, a la cooperación, el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la motivación y el control (Méndez, 2006). A saber:

1. **Objetivos:** Las preguntas de la variable suministran información sobre el conocimiento de los objetivos por parte del trabajador y la posibilidad de conocerlos e identificarse con los mismos a través de la satisfacción de sus necesidades y su pertenencia a la empresa. De igual forma, evalúa la frecuencia con la que el individuo determina tareas y resultados en su trabajo que permiten el cumplimiento de los objetivos, al igual que la calidad y la periodicidad de la comunicación sobre los mismos y las políticas de la empresa.
2. **Cooperación:** La posibilidad de establecer procesos asociativos entre los miembros de la empresa en el ejercicio de sus funciones permite el logro de los objetivos organizacionales. La cooperación es un proceso social que puede constituirse en elemento integrador del individuo. Se presenta a nivel formal (en las relaciones de trabajo) o informal (relaciones sociales fuera del trabajo).

Las preguntas formuladas para esta variable toman procesos de cooperación a nivel formal; esto es, la que puede presentarse directamente en la relación de trabajo. Se busca medir no solo actitudes sino comportamientos específicos de colaboración al igual que la forma como es proyectado en el deseo de cooperar ante los compañeros. Las respuestas a las preguntas formuladas permiten identificar condiciones para el desarrollo o no de actitudes de cooperación en la ejecución del trabajo que al mismo influyen en el logro de los objetivos de la empresa.

3. Liderazgo: El líder ejerce su acción con el uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender como su estilo de dirección. Las preguntas formuladas se refieren al ejercicio del “liderazgo formal” y la percepción que tiene el trabajador de su jefe; esto es, miden la relación que existe con el superior en la ejecución de trabajos.

La confianza que el jefe inspira es un aspecto que las preguntas propuestas evalúan. Fundamentalmente, permiten identificar la forma como se percibe el ejercicio del liderazgo a partir de conductas y comportamientos del jefe. Las conductas de líder y las percepciones evaluadas en el cuestionario para esta variable permiten identificar el estilo de liderazgo en los modelos teóricos propuestos.

4. Toma de decisiones: La toma de decisiones es un subproceso de la función de dirección, por tanto, está relacionado y depende del estilo de dirección que ejerza el líder en la organización. Las decisiones que se toman en la empresa definen lineamientos y cursos de acción que deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Las preguntas para esta variable se refieren tanto a la posibilidad que el trabajador tiene en el proceso de decisiones como a la imagen que proyecta el jefe en el ejercicio del liderazgo

5. Relaciones interpersonales: El proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones sociales que se expresan en procesos de carácter asociativo como la cooperación descrita anteriormente.

Las preguntas formuladas permiten conocer la frecuencia y forma como el individuo establece relaciones interpersonales de carácter informal con sus compañeros de trabajo así como el carácter positivo o negativo de las mismas. Las preguntas formuladas están planteadas en términos de comportamientos y actitudes frente al proceso de interacción.

Es importante señalar que la información se ha orientado a medir la intensidad con que se participa en actividades de carácter informal, esto es, que no tienen relación directa con el cumplimiento de acciones de trabajo. Éstas se han formado en la variable cooperación.

Las actitudes y comportamientos de participación son elementos indicativos de un clima organizacional orientado por la mayor confianza entre los diferentes niveles de organización, por lo cual sería posible concluir la ausencia de conflictos de carácter interpersonal entre los niveles comprometidos en el proceso.

6. Motivación: El hombre manifiesta comportamientos y actitudes en su trabajo que lo llevan a cumplir con los objetivos personales y organizacionales. La motivación es ejercida por las personas que desempeñan funciones de dirección de una forma diferente y según el tipo de liderazgo que los identifica. La motivación por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicas y no materiales, son elementos motivadores para el hombre en la ejecución de su trabajo.

Las preguntas formuladas en esta variable suministran información con la cual es posible medir las actitudes del individuo correlacionadas con su pertenencia a la organización que se expresan en niveles de satisfacción, indicadores de la motivación y condiciones existentes en la empresa. Además, señalan comportamientos que, a través de los líderes, definen en el trabajador elementos motivacionales que los llevan al cumplimiento y eficacia en el trabajo asignado

7. Control: A través del control se logra establecer si el trabajo realizado en un tiempo determinado ha permitido el cumplimiento de los objetivos planteados para la empresa y definidos por el proceso de planeación.

Las preguntas planteadas para esta variable se refieren a la periodicidad con la cual se realiza la función de control. Señalan las actitudes que el individuo manifiesta con la percepción que tiene de la forma como se realiza el control de sus actividades. Permiten comprender actitudes favorables a la dimensión del control en la empresa. La forma como es ejercido el control en la función de liderazgo llevada a cabo por el jefe y/o supervisor.

## 5. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo descriptivo, de corte transversal y correlacional; de naturaleza cuantitativa, debido a que la información sobre el clima organizacional se obtiene y representa empleando métodos numéricos y estadísticos.

Es descriptivo, porque caracteriza los aspectos relativos a la ocurrencia del problema de interés, sin que el investigador influya en el fenómeno; en este caso, son relevantes las características del clima organizacional del Departamento de Registro, Aportes y Subsidios de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco ubicado en la ciudad de Cartagena.

De corte trasversal, porque solo se abordó en un momento específico del tiempo; para este caso es, durante el primer semestre del 2015. Correlacional porque, se identifican las relaciones entre las variables socio-demográficas y laborales, con el clima organizacional.

Por ser una población de fácil acceso, puede decirse que la investigación correspondió a un censo; donde las 28 personas que conforman el Departamento de estudio participaron en su totalidad en la aplicación de las encuestas.

El instrumento de 45 preguntas, aplicado, es el IMCOC diseñado y validado para la medición de clima organizacional en Colombia. Para las preguntas de opción múltiple, se utilizó la *escala tipo Likert* con calificaciones que van de 1 a 7, a saber:

1. Siempre, con mucha frecuencia, periódicamente, algunas veces, muy de vez en cuando, casi nunca, nunca, esto mide comportamientos.
2. Excelente, bueno, aceptable, regular, malo, muy malo, pésimo, esto mide calidad.
3. Total acuerdo, casi total acuerdo, parcial acuerdo, indeciso, parcial desacuerdo, casi total desacuer-

do, total desacuerdo: esto mide actitudes y creencias.

4. Contento y satisfecho, contento, bien no le desagrada, indiferente, algo insatisfecho, insatisfecho, completamente insatisfecho, esto mide satisfacción.
5. Toda la información, suficiente, apenas la necesaria, alguna, muy poca, casi ninguna, ninguna, esto mide suficiencia en la información.

La estructura del cuestionario, según la clasificación de los ítems y las variables se muestra en la Tabla 2.

VARIABLES	ÍTEMS EN EL CUESTIONARIO
Objetivos	1, 2, 7, 12
Cooperación	6, 9, 11, 22
Liderazgo	10, 13, 14, 16, 17
Toma de decisiones	18, 19, 20, 21
Relaciones interpersonales	3, 4, 5, 8
Motivación	23, 24, 25, 26
Control	15, 27, 28, 29

**Tabla 2. Estructura del cuestionario IMCOC según variables e ítems según Pardo (2000)**

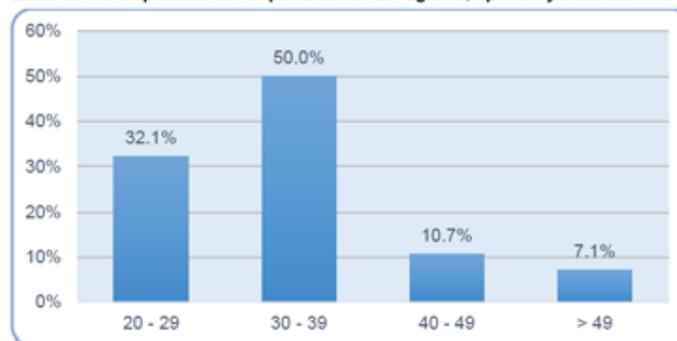
## 6. RESULTADOS

### 6.1 Aspectos socio-demográficos

Los resultados obtenidos en términos de las variables socio-demográficas, son los siguientes:

La mayor parte de las personas encuestadas su edad oscila entre los 30 a 39 años, lo cual equivale al 50%; se destaca con un 32,1% las edades entre los 20 a 29 años; con un 10,7% los que tienen edades entre los 40 a 49 años y con un 7,1 % los mayores de 49 años (Gráfica 1).

**Gráfica 1. Edad de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**

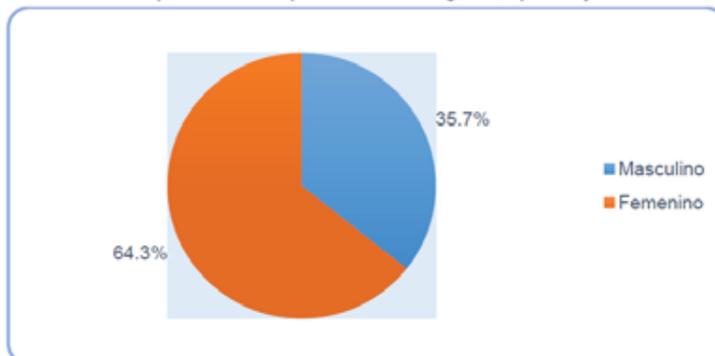


Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

En lo referente al género de los empleados encuestados, el mayor porcentaje equivale al femenino con el 64,3% y el masculino con un 35,7% (Gráfica 2).

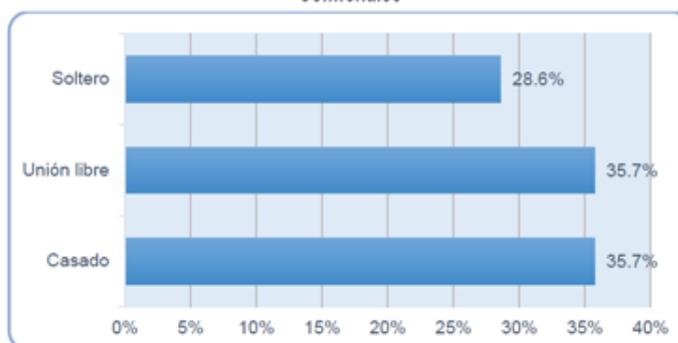
La convivencia en pareja fue lo más recurrente entre los trabajadores del Departamento de Registro, Aportes y Subsidios de Comfenalco en la ciudad de Cartagena, en particular, se los casados representan el 35,7%; los que cohabitan en unión libre son el 35,7% y los solteros representan el 28,6% (Gráfica 3).

Gráfica 2. Género de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco



Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

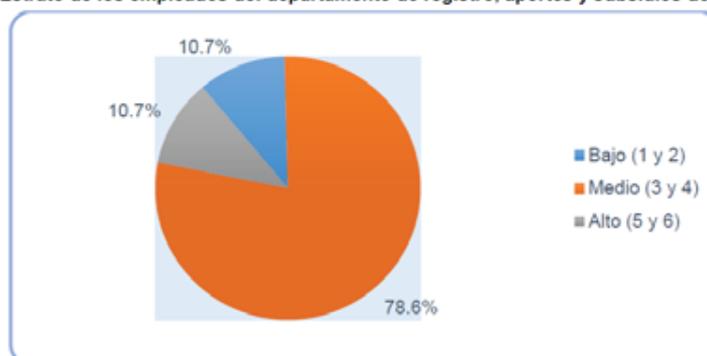
Gráfica 3. Estado civil de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco



Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

Con respecto a la variable estrato, los resultados permitieron evidenciar que los trabajadores de nivel medio (3 y 4) equivalen al 78,6%; los estratos bajo (1 y 2) y alto (5 y 6) con un 10,7% cada uno (Gráfica 4).

Gráfica 4. Estrato de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco



Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

El nivel educativo que predominó fue el de pregrado con un 50%; seguido del técnico/tecnólogo con un 42,9% y el especializado con un 7,1% (Gráfica 5).

**Gráfica 5. Nivel educativo de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**



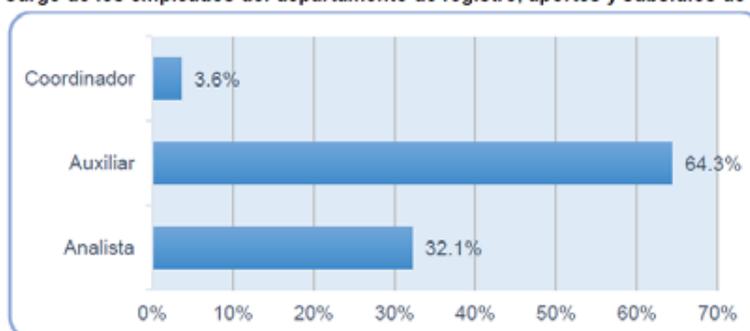
Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

Los trabajadores en su mayoría proceden de la ciudad de Cartagena, con un 96,4% y el 3,6% equivalen a las personas procedentes del municipio de Turbana (Bolívar) (Gráfica 6).

## 6.2 Aspectos ocupacionales

Teniendo en cuenta el nivel jerárquico de las personas encuestadas, el 64,3% corresponde a los cargos de Auxiliares; el 32,1% a los Analistas y el 3,6% a los Coordinadores (Gráfica 7).

**Gráfica 7. Cargo de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**



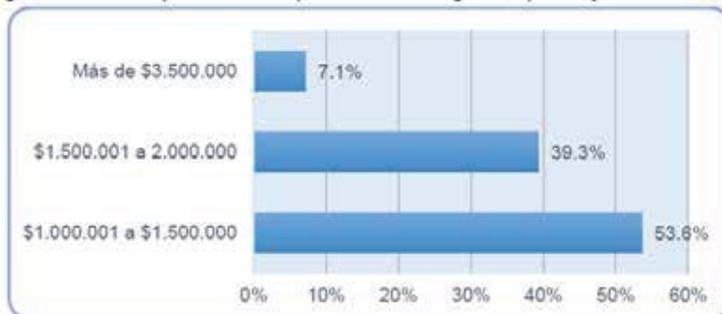
Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

Los ingresos devengados por los trabajadores encuestados, con el 53,6% oscilan entre \$1.000.001 al \$1.500.000; con el 39,3% oscila entre \$1.500.001 al \$2.000.000 y el 7,1% corresponde a más de \$3.500.000 (Gráfica 8).

El tipo de contrato que tienen los trabajadores del Departamento objeto de estudio, con un 67,9% a término indefinido; a término fijo con un 17,9% y por prestación de servicios con un 14,3% (Gráfica 9).

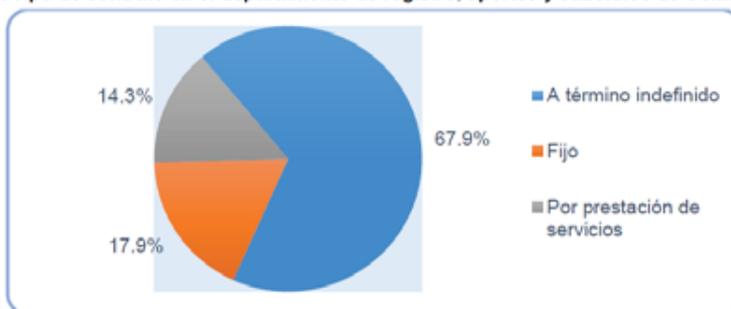
En cuanto a las horas semanales trabajadas, los encuestados indicaron 40 horas semanales con el 46,4%; 8 horas semanales con el 21,4%; con el 14,3% indicaron que lo hacen entre 43 y 48% y el 3,6% restante, indicaron que laboran 45 horas a la semana (Gráfica 10).

**Gráfica 8. Ingresos de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**



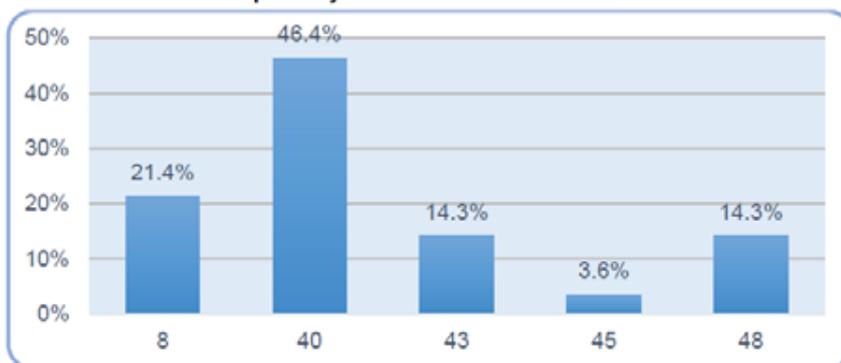
**Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena**

**Gráfica 9. Tipo de contrato en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**



**Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena**

**Gráfica 10. Horas trabajadas a la semana por parte de los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**

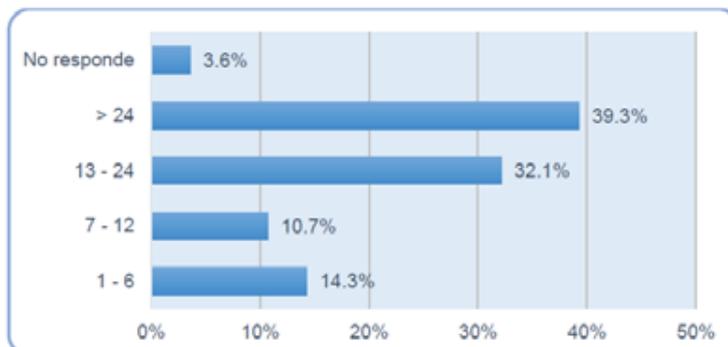


**Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena**

El tiempo de vinculación de los encuestados con la Caja de Compensación es superior a 24 meses con un 39,3%; entre los 23 a 24 meses el 32,1%; de 7 a 12 meses el 10,7% y de 1 a 6 meses el 14,3% (Gráfica 11).

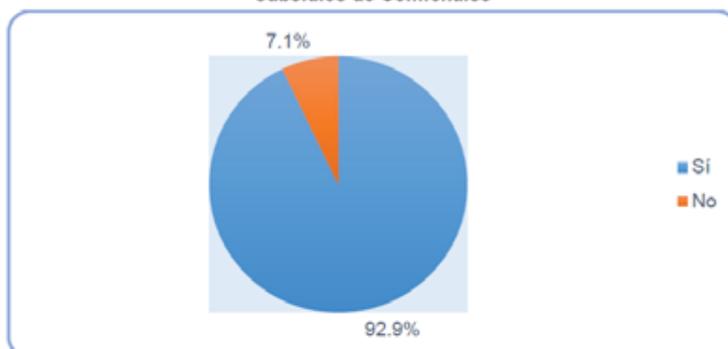
Es decir, que las personas del Departamento objeto de estudio reciben prestaciones sociales un 92,5% y el 7,1% no lo reciben (Gráfica 12).

**Gráfica 11. Meses en el cargo actual entre los empleados del departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**



Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

**Gráfica 12. Recibe prestaciones y beneficios laborales en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco**



Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

### 6.3 Dimensiones del clima organizacional

Para el análisis de los resultados del Instrumento para la Medición del Clima Organizacional en Colombia - IMCOC, hay que considerar que los intervalos son de 0 a 4; donde 0 es la peor valoración y 4 la mejor.

Entre los resultados obtenidos, evidenciamos a la Motivación con la mejor evaluación 3,04; dada su cercanía con el mejor intervalo, podemos clasificarla como Muy Buena. La dimensión que le sigue es el Liderazgo, que obtuvo un 2,91; los Objetivos con un 2,82; el Control con 2,79; la Cooperación con 2,69; las Relaciones Interpersonales con un 1,97 y la Toma de Decisiones con un 1,79 (Gráfica 13).

### CONCLUSIONES

Los resultados de la aplicación del IMCOC, permiten analizar el clima organizacional según las siete dimensiones que lo conforman y teniendo en cuenta las características sociales, demográficas y ocupacionales de los 28 trabajadores del Departamento objeto de estudio.



Nota: Escala de valoración empleada:

0 – 1,0: Malo    1,1 – 2,0: Regular    2,1 – 3,0: Bueno    3,1 – 4,0: Excelente

Fuente: Encuesta sobre clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena

Al considerar el clima organizacional en conjunto con los aspectos socio-demográficos y las características ocupacionales de los trabajadores, tienen una mejor percepción del clima los mayores en edad, de género masculino, solteros, de estrato bajo, estudios con nivel de especialización, altos ingresos, contrato laboral a término indefinido y con prestaciones sociales.

Mientras que los bajos niveles de percepción, son de los jóvenes, de género femenino, casadas o en unión libre, de estrato alto, con nivel de estudios técnico/tecnológico, con ingresos bajos, de vinculación reciente y que no reciben prestaciones laborales.

La dimensión con mejor resultado es la Motivación; en contraste las dimensiones de Toma de Decisiones y las Relaciones Interpersonales obtuvieron los resultados más bajos. Este resultado puede deberse a que los trabajadores sienten que hacen lo mismo una y otra vez (repiten labores, en vez de proponer o innovar), no se sienten escuchados o valorados; además, pueda que el cargo tenga una descripción limitada impidiendo el empoderamiento o las responsabilidades adicionales.

Sin duda alguna el ambiente físico y social del sitio del trabajo es clave para determinar si el trabajador se siente cómodo. El empleo es una negociación constante, donde gerentes y trabajadores concuerdan habilidades y destrezas para el logro de los objetivos propuestos y el crecimiento individual; confluyen emociones, intereses y percepciones que deben ser gestionadas y estar apoyadas en unas condiciones laborales adecuadas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ÁLVAREZ, Hernán. Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante. Bogotá: nd, 1995.
- Cardona Arbelaez, D y Hernandez, Juan (2010) Revista Saber, Ciencia y Libertad, Desarrollo Organizacional: Historia, evolucion y modelos.
- Cardona Arbelaez, D y Hernandez, Juan (2011) Revista Saber, Ciencia y Libertad. Concepcion de la Gerencia frente a la Responsabilidad Social Empresarial en los hoteles PYMES de la ciudad de Cartagena de Indias”
- CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. 7 ed. McGraw Hill: México D.F., 2007.
- CORTÉS, Nelsy. Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009. Xalapa: Universidad Veracruzana, 2009.
- FERNÁNDEZ, Tabaré. Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. En: REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 2004, vol. 2, no. 2. p 44-68.
- GARCÍA, Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. En: Cuadernos de Administración. 2009, no. 42. p 43-64.
- GARCÍA, Mónica. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. En: Cuadernos de Administración. 2009, no. 42. p 43-65.
- GÓMEZ, Carolina. Estudio del clima organizacional en el Grupo Empresarial Venus Colombiana S.A. Cali: Universidad Autónoma de Occidente, 2013. p 35.
- MÉNDEZ, Carlos. Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario, 2006.
- MÉNDEZ, Carlos. El hombre en la organización. Tres ensayos. Bogotá D.C.: Ediciones Rosaristas, 1982. p 121.
- MUNGUÍA, Enrique y OCEGUEDA, Vicente. Teoría de las organizaciones. México D.F.: Umbral Editorial, 2006. p 8.
- SCHNEIDER, Benjamin y REICHERS, Arnon. On the etiology of climates. En: Personnel Psychology. 1983, vol. 36. p 19-39.

SILVA, Manuel. El clima en las organizaciones. Teoría, métodos e intervención. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, 1992.

STEPHEN, Robbins. Comportamiento organizacional. 8ª ed. México D.F.: Prentice Hall, 1999. p 301.