

19. ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA Y SU RELACIÓN CON LA ANTIGÜEDAD

STUDY OF THE WORK ENVIRONMENT IN A MANUFACTURING COMPANY AND ITS RELATIONSHIP WITH SENIORITY

*Aline Aurora De Lucio Islas*³⁵, *María de Lourdes Amador Martínez*³⁶

Fecha recibido: 27/08/2021

Fecha aprobado: 23/11/2021

**IV CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN,
EMPRESA Y SOCIEDAD – CIDIEES**

Derivado del proyecto: *Estudio del Clima Laboral en una Empresa Manufacturera y su
Relación con la Antigüedad*

Institución financiadora: *Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior
del Oriente del Estado de Hidalgo*

Pares evaluadores: *Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.*

³⁵ *Licenciatura en Administración, Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Maestría en Administración de Negocios, Universidad Interamericana para el Desarrollo, Docente, Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico del Oriente del Estado de Hidalgo, correo electrónico: adelucio@itesa.edu.mx*

³⁶ *Licenciada en Negocios Internacionales, Universidad Politécnica de Tulancingo, Maestra en Planeación y desarrollo Regional, El colegio del Estado de Hidalgo, Doctorante en Ciencias de la Gestión Administrativa, Universidad Politécnica de Tulancingo. Docente- investigador, Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo – México, correo electrónico: lamador@itesa.edu.mx*

RESUMEN

Las organizaciones de facto cuentan con un clima laboral, aunque de manera precisa no lo tengan caracterizado, éste se encuentra compuesto por el medio en el que se desarrolla el trabajo de manera habitual, por lo anterior las empresas deben diagnosticar para la toma de decisiones. La presente investigación tiene por objeto analizar el clima laboral en una empresa manufacturera ubicada en el Altiplano Hidalguense de México e identificar su relación con la antigüedad del personal laboral mediante métodos cuantitativos con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional especificando las características de las dimensiones que integran el Clima Organizacional mediante la Encuesta de Clima Laboral propuesto por Valenzuela (2004), las dimensiones del instrumento se integran por 8 reactivos cada dando un total de 72 ítems y se midieron con la escala de Likert, se aplicó a las seis plantas de la empresa dando un total de 365 trabajadores encuestados, la mayoría de los trabajadores se encuentran en nivel medio de clima laboral, representando un 52.1 % y respecto a la relación existente entre el clima laboral y la antigüedad se puede identificar que no existe una relación significativa entre ambas variables, dado que el nivel de significancia es de .575 y el valor de F es de .794, identificando que la antigüedad de los trabajadores no influye de manera significativa en los trabajadores de la empresa.

PALABRAS CLAVE: *Clima Laboral, Manufacturera, Antigüedad, Relación.*

ABSTRACT

Organizations have a de facto work environment, although it is not precisely characterized, it is composed of the environment in which work is carried out on a regular basis, therefore, companies must diagnose it in order to make decisions. The purpose of this research is to analyze the work climate in a manufacturing company located in the Altiplano Hidalgo of Mexico and to identify its relationship with the seniority of the labor personnel through quantitative methods with a quantitative approach, descriptive and correlational scope, specifying the characteristics of the dimensions that integrate the Organizational Climate by means of the Work Climate Survey proposed by Valenzuela (2004), The dimensions of the instrument are made up of 8 items each, giving a total of 72 items and were measured with the Likert scale, it was applied to the six plants of the company giving a total of 365 workers surveyed, most of the workers are in a medium level of work climate, representing 52.1 % and with respect to the relationship between work climate and seniority it can be identified that there is no significant relationship between the two variables, since the significance level is .575 and the F value is .794, identifying that the seniority of the workers does not significantly influence the company's workers.

KEYWORDS: *Work Climate, Manufacturing, Seniority, Relationship, Seniority, Relationship.*

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de comprender los diferentes problemas que se presentan a través del tiempo existen diversas corrientes epistemológicas que abordan los fenómenos con posiciones divergentes; sin embargo, a pesar de las posturas, éstas buscan encontrar solución a las problemáticas y generar nuevos conocimientos. Es así, como a través del tiempo, se ha definido que las empresas, instituciones u organizaciones, son consideradas como objeto de estudio.

El clima organizacional puede estudiarse principalmente desde tres enfoques: el estructural, el SAD (selección-atracción-desgaste) y el interaccionista simbólico (Schneider y Reichers, 1983). En tal sentido, para el presente estudio, el Clima Laboral se considera como una variable de estudio desde el enfoque de la escuela funcionalista (estructuralista), que considera que el comportamiento de los individuos se afecta por el entorno que los rodea, ocasionando que la conducta del personal se vea influenciado por las percepciones que tienen respecto a su área de trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes, en general, la percepción de toda la institución a la cual pertenecen (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

Un aspecto fundamental que destaca la necesidad de estudiar el clima laboral en las empresas industriales, se enfoca en que un buen ambiente de trabajo puede constituir una de las herramientas estratégicas para el mejoramiento continuo, debido a que a través de su análisis se podrán identificar elementos clave que permiten elevar la calidad de vida laboral a los trabajadores y con ello, la calidad del producto y competitividad empresarial, dado que el clima laboral tiene impacto sobre aspectos como: la motivación, el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la calidad del trabajo (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006; Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

Origen y evolución del clima laboral

Con la intención de identificar los orígenes, se deben contemplar algunas aportaciones. Uno de los primeros antecedentes, son las aportaciones de Tolman (1948) quien con la base de mapas cognitivos busca comprender el ambiente para la conducta de los individuos, ya que es relativo y por ello, se considera el estudio pionero en el comportamiento

humano con el medio que lo rodea, al tratar de comprender el medio en el que se desarrollan los individuos.

De la misma manera, Lewin (1951) introdujo la palabra “clima” como el vínculo entre la persona y el ambiente, debido a sus aportaciones con la teoría de la motivación que desarrolló, sumado a ello en sus estudios experimentales de liderazgo grupal. Asimismo, Lewin se basa en el enfoque de las teorías organizacionales que se centran en la conducta de las personas en un ambiente, dice por ello que el entorno tal como es, influye en el clima psicológico de los individuos que trabajan en el mismo.

Adicionalmente, resulta pertinente mencionar a Gellerman, quien en el año de 1960 introduce el concepto de clima en área de la psicología organizacional e industrial, llamándolo personalidad o carácter de la organización (dado de manera automática) e identifica que las metas y las tácticas de los individuos, son la guía para el comportamiento de los miembros de la organización (Silva, 1992); asimismo, han de ser parte central del clima de la entidad a la que pertenecen, cuestión que se considera es razonable dado que de acuerdo a las convicciones que tenga un individuo, tanto dentro, como fuera de la empresa originará que la forma de relacionarse con los demás en todos los sentidos sea favorable o lo contrario, según corresponda.

Autores como Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) perciben que una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido entonces por tres determinantes; el primero el general: que considera los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias, el segundo el operativo: que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia en la dirección y por último el interno: que es el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño.

A través de esta percepción los empleados dan un significado psicológico a las prácticas, procedimientos y políticas organizacionales, considerando que son propiedades objetivas de la organización (Rentsch citado por Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996).

Domínguez, Ramírez y García (2013) consideran que el entorno económico actual, los cambios tecnológicos y sociales derivados del crecimiento exponencial del conocimiento y la búsqueda constante de elementos competitivos han hecho que la administración de personas en una organización o institución sea más complicada, se entiende así que existe una relación positiva entre la eficacia de estas personas y el logro de objetivos organizacionales.

Analizando las aportaciones anteriores sin duda, el clima organizacional ha evolucionado como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, entre otros.

Concepto de clima laboral

Cada organización posee características únicas y en ocasiones se llegan a compartir con otras entidades, por ello se requiere identificar qué es el clima laboral y cuáles son sus componentes principales.

Según Argyris (1958) establece que resulta complicado definir con certeza el clima organizacional dado que tiene oscilaciones y no se presenta estático, aunque es intangible se presenta de forma viva y por ello, no existe una sola forma de medirse, dependerá directamente de las especificidades con que cuente la organización (Silva, 1992).

Por lo anterior es importante mencionar la concepción que le ha dado Navarro (2006) indicando que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno, por lo tanto, este puede ser cambiante debido de la relación directa y dependiente que tiene con el individuo.

Entonces se puede conceptualizar por Salazar, J. G., Guerrero, J.C., Machado, Y.B. y Cañedo, R. (2009) que el clima laboral es no olvidar la necesidad implícita de proteger al ser humano de su propia acción, de la de otros individuos y del ecosistema en aras de obtener una alta calidad de vida, caracterizada por su relación armónica con el entorno natural y laboral y la plenitud funcional de los individuos.

A los conceptos anteriores y como suma para la comprensión del concepto de clima laboral, en el Cuadro 1 se muestra una recopilación de diversos autores que ha sido presentado por Chiang, et al. (2010), contemplando algunos conceptos de clima organizacional.

Siguiendo con la información anterior se puede entender y destacar que el clima laboral es el conjunto de características psicológicas que describen una organización, mismas que la distinguen de otras, es relativamente estable en el tiempo e influye en la conducta de las personas que la conforman, es forjada a partir de interacciones personales y que tiene un interés especial debido a su relación con la satisfacción y la productividad.

Adicional a esto, Brunet (2011) manifiesta que la medida múltiple de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, entre otros; partiendo del supuesto en que de alguna manera estos elementos no cambian y se mantienen constantes, es decir, de la noche a la mañana no se dará un cambio radical en el producto o servicio que se ofrece, tampoco en el organigrama y difícilmente, se tendrá un cambio en el tamaño de la organización de manera repentina; por lo tanto, aparte de esos elementos, se deben contemplar los que son cambiantes o dinámicos.

Tabla 1. Conceptos de clima laboral

Autor(es)	Concepto
Forehand y Gilmer (1964)	Conjunto de características que describen a una organización, las cuales distinguen a una organización de otra, perduran a través del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones, en suma, es considerada la personalidad de la organización.
Litwin y Stringer (1968)	Cualidad o propiedad del ambiente que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye sobre la conducta. Es entonces el compendio del patrón de expectativas y valores de incentivo que se da en una entidad.
Campbell (1976)	El clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento.
Schneider y Reichers (1983)	Es una percepción fundamental basada en percepciones más particulares de los miembros de la organización, cualquiera que sea su posición.
Ekvall (1983)	Es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. El clima es el resultado por lo tanto de las interacciones entre las personas y la organización en su quehacer diario.
Reichers y Schneider (1990)	Son las percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales tanto formales como informales.
Chiavenato (1990)	El clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización y que factores como tecnología, políticas, reglamentos, estilos de liderazgo, etapa de la vida del negocio, entre otros influyen en el comportamiento, desempeño y productividad de los empleados en la organización.
Muñoz-Secoa, Coll-Benejama, Torrent-Quetglasb y Linares-Pouc (2006)	Conjunto colectivo de características psicológicas que definen el ambiente de los trabajadores.
Domínguez, Ramírez y García (2013)	Son los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.
Bordas (2016)	Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización.

Fuente: Elaboración propia, con datos de diferentes autores.

Dada la importancia de los estudios de clima laboral, resulta significativo identificar los hallazgos que diversas investigaciones han reportado. En el ámbito internacional, Raineri (2006) realizó una investigación en Chile sobre los estilos de dirección de las empresas y su influencia directa con el clima laboral; además, analizó la capacidad de predicción de dos mediciones del estilo de gestión como determinante del clima laboral, considerando las variables siguientes: estructura, estándares, responsabilidad, flexibilidad, reconocimiento y

compromiso, teniendo como principal hallazgo que en Chile, al igual que en otros países, los ejecutivos pueden afectar el clima organizacional percibido por sus subordinados.

En el mismo tenor, Cuadra y Veloso (2010) realizaron un estudio en donde buscaron relacionar el grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo, satisfacción, motivación y clima organizacional, identificando que la variable de supervisión resulta importante y que existe una relación fuerte. Los hallazgos obtenidos en los análisis confirman el rol modulador de esta nueva variable, principalmente la correlación presentada entre liderazgo y el clima laboral, son en todos los tipos de éste, correlaciones arriba de 0.50, lo que indica grandes dependencias.

Por su parte, Hospinal (2013) reporta una investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C, estudio que fue llevado a cabo por la gerencia de la empresa peruana, en donde se afirma que la organización presenta síntomas que podrían afectar el clima organizacional y satisfacción laboral. Para este estudio se aplicó el instrumento validado por Chiang en el año 2008, que incluye las variables de autonomía, cohesión, confianza, apoyo reconocimiento, equidad e innovación.

Los hallazgos del estudio indican en las variables de confianza, apoyo, cooperación entre los miembros, así como el ambiente físico del trabajo, que los trabajadores se encuentran en un ambiente percibido como inadecuado, lo cual podría convertirse en un obstáculo para el desempeño de las funciones del trabajador, así como, la forma de relacionarse con sus semejantes.

Un año más tarde Ortiz y Paamay (2014) diagnostican los factores que afectan al clima organizacional en las empresas de fabricación de calzado de la provincia de Tungurahua, las cuales son socias de la Cámara Nacional de Calzado (CALTU). El estudio abarcó la comprensión de 6 factores: motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo, en el que se efectuaron 282 encuestas en el ambiente laboral de los trabajadores en 17 industrias al personal operativo, de lo cual se puede manifestar una buena motivación identificando que se tiene una actitud positiva hacia el trabajo, la realidad económica es una determinante, ya que los empleados manifiestan que no les alcanza a

satisfacer sus necesidades con lo que perciben, por lo que se requiere un aumento, pese a ello las entidades no cuentan con la holgura económica para incrementar el sueldo.

En el mismo tenor, la comunicación es fluida en cuestiones técnicas o en relación a las indicaciones sobre la forma en que se debe realizar el trabajo, pero en relación a la vida personal no hay comprensión y afinidad. Cuando los trabajadores realizan sugerencias generalmente, no se consideran por los tomadores de decisiones, por lo que se considera que tienen liderazgo débil y finalmente, en cuanto a las condiciones de trabajo y compensaciones, no se obtuvo un resultado fácil de interpretar; por lo que, se requiere que se deba hacer un nuevo estudio que genera tendencias a interpretar.

Por otro lado, Sánchez, Nieto y Anzola (2015) realizaron una investigación exploratorio-correlacional en las empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia, en donde se buscó la relación del clima organizacional y la satisfacción de los empleados con la efectividad organizacional, utilizando investigación mixta con la aplicación de un instrumento o cuestionario cuya interpretación fue meramente cuantitativa y las entrevistas y observación que forman parte de la investigación cualitativa, dicho estudio se realizó en dos empresas manufactureras, una empresa prestadora de Servicios (EPS), una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), un hotel, una firma de abogados y una cooperativa. Los hallazgos de la investigación muestran una relación positiva entre las variables, lo que indica que la relación es medianamente significativa, lo que aporta valiosa información a otras empresas y estudiosos del tema.

En lo que respecta al ámbito nacional, Martínez (2002) realizó un diagnóstico del clima organizacional en una empresa del sector comercial en sus instalaciones de Monterrey, Nuevo León, considerando las variables: personal de la empresa, liderazgo, compromiso, compensación, condiciones físicas, comunicación, integración, relaciones en el equipo de trabajo, así como los cambios e innovación; la herramienta utilizada para el estudio fue un cuestionario con escala de Likert u ordinal, el cual se aplicó a 90 personas entre empleados, directivos, ejecutivos y almacenistas.

Los resultados obtenidos mostraron que las variables de innovación y cambio, motivacionales y satisfacción en el trabajo, son las que presentan resultados negativos, es

decir, que los empleados no se sienten satisfechos; por otra parte, liderazgo, objetivos y roles, muestran resultados favorables. Finalmente, se identificó que los almacenistas son el grupo más insatisfecho, por lo que se recomendó orientar estrategias a la atención de este grupo de trabajo.

Por otra parte, Guillen y Aduna (2008) realizaron una investigación de la influencia de la cultura y del estudio de gestión sobre el clima organizacional, mediante un estudio de caso de la mediana empresa industrial en la delegación Iztapalapa de la Ciudad de México. Para ello, se realizó un estudio comparativo para conocer el grado de asociación entre variables culturales y las del clima laboral.

Los investigadores concluyeron que las variables culturales tienen gran influencia respecto a la percepción del clima, lo que indica que en México se admite y además se requiere una figura de autoridad, en tal sentido se puede considerar que desde tiempos de la conquista se aprendió a buscar el sentido paternalista, esa figura que sirva como guía y aunque estuviera presente de manera autocrática imponiendo a los trabajadores estos suelen trabajar mejor. Los trabajadores necesitan constante vigilancia, normas y/o reglas que se deban cumplir. El colectivismo y la camaradería que existe genera cohesión y compromiso, que se refleja en solidaridad, lo cual favorece sobremanera el clima. Asimismo, los resultados indicaron que la influencia de la cultura, la dirección y la solidaridad existente en las sociedades mexicanas, permite que los miembros de las empresas mantengan climas laborales favorables para el desarrollo de las actividades cotidianas.

Ese mismo año, Ortiz y Cruz (2008) reportaron un estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora, con la finalidad de comprender la relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral dentro de la misma. Para ello se realizó una investigación cuantitativa, en donde se recopiló la información necesaria mediante la aplicación de un instrumento, mismo que requirió el procesamiento y análisis de la información. Los investigadores concluyeron que dentro de la organización existe un clima laboral favorable.

Dos años más tarde, Acosta y Venegas (2010) realizaron un estudio en una empresa cervecera, con el fin de identificar el clima organizacional a partir del cuestionario de Litwin

y Stringer (1978) en el cual se tuvo la participación de empleados directos y subcontratados (muestra de 49 trabajadores). El cuestionario aplicado contiene 53 ítems distribuidos en 9 variables. Los principales hallazgos están relacionados con que los empleados percibieron apoyo, estructura, riesgos, responsabilidad, por lo que identificaron que, en las variables antes mencionadas, la percepción es positiva, pero obtuvieron una percepción negativa en cuanto al conflicto, identidad y estándares de desempeño.

Los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, estructura, riesgo, responsabilidad y tuvieron una percepción negativa en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa. Además, se encontraron diferencias de percepción con respecto al género en las variables de recompensa y estándares de desempeño, así como también no se encontraron diferencias significativas en cuanto a la edad de los trabajadores.

Por su parte, Peña, Díaz y Olivares (2015) realizaron una investigación para determinar el clima organizacional en las empresas de la industria metalmecánica de Monclova, Coahuila en México, con la aplicación de cuestionarios estructurados, identificando relaciones significativas entre estructura con liderazgo y relaciones. Asimismo, recompensas, mecanismos y útiles, que son base para la propuesta presentada a la empresa industrial para que tome decisiones. En el estudio, se concluyó que la construcción de relaciones dentro de la empresa, se considera un elemento importante, así como el liderazgo, y la estructura con que cuenta la organización, por lo que los trabajadores consideran relevante el mantener relaciones con los compañeros de trabajo y primordial el papel del supervisor en el desarrollo de las actividades.

En cuanto a las variables de recompensa, estructura y liderazgo tiene valor de significancia alto, ya que dependiendo de cómo se les dé la indicación, cómo la ejecuten en equipos colaborativos, obteniendo por ello recompensa justa de acuerdo a la labor que desempeñan, y con ello el sistema de incentivos, así como prestaciones, se convierte en un punto central para el desarrollo activo de sus responsabilidades.

Finalizando, el clima organizacional se trata de conocer, analizar y comprender las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral, así como, en sus expectativas con respecto a la calidad de vida en el trabajo,

convirtiéndolo en una mezcla de ciencia y artesanía. Es a la vez un área de acción social y de investigación científica.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance tipo descriptivo, ya que especifica las características de las dimensiones que integran el Clima Organizacional, lo anterior, mediante el instrumento ECL (Encuesta de Clima Laboral) propuesto por Valenzuela (2004) que permite analizar diversas relaciones entre variables descritas en la hipótesis planteada.

El instrumento se integra por 72 ítems y 9 dimensiones, que se enlistan a continuación:

Tabla 2. Dimensiones del Clima Laboral

1. Trabajo Personal	9 ítems
2. Supervisión	9 ítems
3. Trabajo en equipo y relaciones con compañeros de trabajo	9 ítems
4. Administración	9 ítems
5. Comunicación	9 ítems
6. Ambiente físico y cultural	9 ítems
7. Capacitación y desarrollo	9 ítems
8. Promoción y Carrera	9 ítems
9. Orgullo de pertenencia	9 ítems

Fuente: Elaboración propia

Las dimensiones del instrumento se integran por 8 reactivos por dimensión y se midieron con la escala de Likert de la siguiente manera: 1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Neutral, 4= De acuerdo, 5=Muy de acuerdo.

Los participantes fueron invitados a responder el instrumento de evaluación en las instalaciones de la empresa, tomando como referencia la estructura orgánica de la misma, garantizando el uso confidencial de sus respuestas.

Para realizar el cálculo de la muestra, se consideró llevar a cabo un muestreo estratificado con la finalidad de que pudieran ser objeto de estudio todas las áreas que conforman a la organización, cuando la planta tuviera menos de 30 trabajadores se aplicaría a la totalidad de ellos, lo anterior, conforme a la información proporcionada por la empresa al mes de octubre de 2020.

A continuación, se presenta el cuadro concentrador en donde se muestra la aplicación estimada total por planta.

Tabla 3. Muestra estratificada

Planta	Encuestas totales
Planta 1	160
Planta 2	48
Planta 3	40
Planta 4	88
CEDIS	15
Planta Bajío	14
Total	365

Fuente: Elaboración propia

La información de las encuestas una vez contestadas, se integró en una base de datos en Excel, que posteriormente fue procesada en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 25 para Windows. De acuerdo a los objetivos del estudio, se realizaron distintas pruebas estadísticas como son: intervalos de confianza para la media, correlaciones de Pearson, medidas de tendencia central y modelos de regresiones múltiples. Para evaluar la confiabilidad del instrumento se empleó el Alpha de Cronbach.

RESULTADOS

Después del procesamiento de los datos se trabajó con los datos descriptivos en donde en primero se presentan las puntuaciones medias de las dimensiones estudiadas, se muestra que la dimensión de mayor puntuación, fue trabajo personal con un puntaje promedio de 3.7582 y la dimensión con menor puntaje promedio, fue promoción y carrera con 2.7791. Los resultados de la percepción del Clima Laboral indican una media de 3.2648.

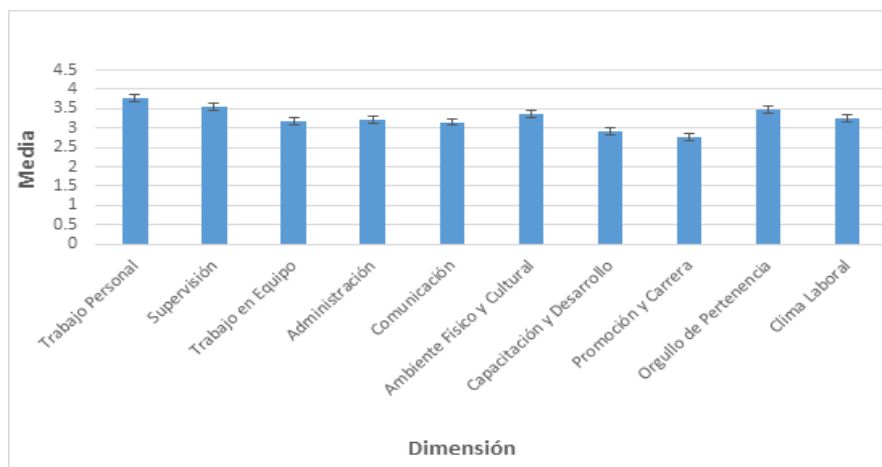
De las nueve dimensiones evaluadas la percepción media obtenida se presentó en el siguiente orden: trabajo personal (3.7582), supervisión (3.5521), orgullo de pertenencia (3.4671), ambiente físico y cultural (3.3476), administración (3.2223), trabajo en equipo (3.1836), comunicación (3.1562), capacitación y desarrollo (2.9175), promoción y carrera (2.7791). Por otra parte, se presenta la comparación de acuerdo al puntaje obtenido y la puntuación deseada con nivel de cinco, tal como se muestra en la Figura 1.

Tabla 4. Puntuaciones medias de las dimensiones del Clima Laboral

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Trabajo Personal	365	1.25	5.00	3.7582	0.69190
Supervisión	365	1.00	5.00	3.5521	0.94778
Trabajo en Equipo	365	1.00	5.00	3.1836	0.80794
Administración	365	1.00	5.00	3.2223	0.79179
Comunicación	365	1.00	5.00	3.1562	0.81533
Ambiente Físico y Cultural	365	1.13	5.00	3.3476	0.82595
Capacitación y Desarrollo	365	1.00	5.00	2.9175	0.98294
Promoción y Carrera	365	1.00	5.00	2.7791	0.98294
Orgullo de Pertenencia	365	1.00	5.00	3.4671	0.81702
Clima Laboral	365	1.25	5.00	3.2648	0.65517

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Puntuaciones medias de la percepción del Clima Laboral



Como parte del estudio se puede identificar que los datos presentados del resultado de clima laboral con la relación de la antigüedad del entrevistado, se tiene la información del

procesamiento de los datos de 365 observaciones, siendo el total de los casos tal como se observa la tabla 5.

Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos

Antigüedad del entrevistado * Nivel de Clima Laboral	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	365	100.0%	0	0.0%	365	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Por parte del nivel de clima laboral presentado en los trabajadores (ver cuadro 5), se obtuvo que el 52 por ciento de los trabajadores se encuentra en nivel medio, y solamente 3 personas, es decir menos del uno por ciento en nivel bajo, y el 47.1 por ciento en nivel alto, por supuesto que el objetivo es que el nivel de clima laboral sea alto, por lo tanto, de manera inicial se observa que se requieren medidas para poder elevar el nivel que prevalece, siempre buscando que se pueda incrementar de manera gradual el nivel presentado.

Tabla 6. Nivel de Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	.8	.8	.8
Medio	190	52.1	52.1	52.9
Alto	172	47.1	47.1	100.0
Válido Total	365	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En relación al objetivo de la investigación para identificar la relación que existe entre el clima laboral y la antigüedad de los trabajadores, los resultados indican que el nivel alto se encuentra en trabajadores con menos de un año, seguido de los de hasta cinco años, así también en el nivel medio se encuentran estos trabajadores identificando que realmente la antigüedad y el nivel de clima laboral no tienen como tal una relación directa o inversa, dado que los datos tienen un comportamiento donde no se encuentra con una distribución homogénea en los datos.

Tabla 7. Antigüedad del entrevistado - Nivel de Clima Laboral

		Nivel de Clima Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Antigüedad del entrevistado	Menos de 1 año	1	64	69	134
	1-5 años	1	68	65	134
	6-10 años	0	20	15	35
	11-15 años	0	18	12	30
	16-20 años	0	11	5	16
	21-25 años	0	4	1	5
	Más de 25 años	1	5	5	11
	Total	3	190	172	365

Fuente: Elaboración propia

Como parte fundamental de este proceso y con el fin de comprobar la relación que existe entre el clima laboral y la antigüedad, acorde a los resultados se logra identificar que no existe una relación significativa entre ambas variables, dado que el nivel de significancia es de .575 y el valor de F es de .794, identificando que la antigüedad no influye de manera significativa en los trabajadores de la empresa, además se realizó una revisión interna con las dimensiones que forman parte del clima laboral, y los resultados indican que solamente el nivel de comunicación tiene relación con la antigüedad, todas las demás no presentan esa relación (ver tabla 8).

Tabla 8. Antigüedad del entrevistado - Nivel de Clima Laboral

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Trabajo Personal	Entre grupos	2135.943	6	355.990	1.564	.157
	Dentro de grupos	81500.753	358	227.656		
	Total	83636.696	364			
Supervisión	Entre grupos	2161.794	6	360.299	1.022	.411
	Dentro de grupos	126220.223	358	352.570		
	Total	128382.016	364			
Trabajo en Equipo	Entre grupos	2820.679	6	470.113	1.318	.248
	Dentro de grupos	127674.077	358	356.631		
	Total	130494.756	364			
Administración	Entre grupos	3751.428	6	625.238	1.765	.105
	Dentro de grupos	126847.284	358	354.322		
	Total	130598.712	364			
Comunicación	Entre grupos	5258.199	6	876.367	2.498	.022
	Dentro de grupos	125605.976	358	350.855		
	Total	130864.175	364			
Ambiente físico y Cultural	Entre grupos	1517.655	6	252.942	.765	.598
	Dentro de grupos	118346.219	358	330.576		
	Total	119863.874	364			
Capacitación y Desarrollo	Entre grupos	3182.465	6	530.411	1.091	.367
	Dentro de grupos	174110.231	358	486.341		
	Total	177292.696	364			
Promoción y Carrera	Entre grupos	1027.560	6	171.260	.338	.917
	Dentro de grupos	181388.083	358	506.671		
	Total	182415.644	364			
Orgullo de Pertenencia	Entre grupos	2642.714	6	440.452	1.349	.235
	Dentro de grupos	116918.464	358	326.588		
	Total	119561.178	364			
Clima Laboral	Entre grupos	1386.784	6	231.131	.794	.575
	Dentro de grupos	104267.364	358	291.250		
	Total	105654.148	364			

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como parte de lo analizado en la información anterior, se puede distinguir claramente que para mantener un clima laboral que favorezca a la operatividad de la empresa, no está influenciado por la antigüedad de los trabajadores que la conforman, para ello es importante prestar atención en el desarrollo de estrategias que se enfoquen en los trabajadores recientemente integrados o con menos de un año laborando, ya que son claramente los que aportan un mayor porcentaje a mantener ambientes favorables o de nivel alto.

Los trabajadores que tienen menos de un año en una organización poseen características distintivas, generalmente están más motivados, con entusiasmo de realizar su trabajo con mayor calidad y dejarse guiar por el contexto que ocurre en la empresa, es decir, se encuentran en un periodo de adaptación que implica dar lo mejor de sí para ajustarse al ambiente que lo rodea, eso a simple vista podría favorecer o ser un factor que incluye en los resultados de este estudio, esto no implica que se deje de prestar atención al personal con mayor antigüedad.

Es importante considerar y analizar lo que ocurre en el transcurso del tiempo en el que permanecen en la empresa, con el objetivo de identificar lo que repercute que entre más tiempo pasen laborando menos cómodos se sienten dentro del clima laboral que los rodea, considerando que una razón posible es la alta influencia que tiene la variable de promoción y carrera que es evaluada negativamente y que tiene como valor $F .338$ (ver Cuadro 7) esto podría dar pie a revisar y realizar programas nuevos para la promoción de los trabajadores y los motive a continuar esforzándose para tener mejores condiciones laborales que repercuten inevitablemente en sus condiciones de vida.

Cuando se aborda el tema de clima laboral, se consideran todos los contextos posibles para verificar que los trabajadores se encuentren un ambiente que les permita desarrollarse óptimamente, haciéndolos más productivos y comprometidos con su trabajo, siendo esta la razón principal por la que se debe realizar por lo menos de manera anual un estudio de seguimiento e implementación de estrategias que contribuyan a mejorar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, V. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*. 13 (1), 163-172.

Argys, C. (1958). *Personality and Organization*. New York: Harper and Row.

Bernal I., Pedraza, N.A. y Sanchez, M.L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31, 8-19. doi: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>

Bordas, Martínez, María Jesús. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*, UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2016. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouigvsp/detail.action?docID=4508007>. Created from bibliouigvsp on 2018-01-17 06:11:42. file

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.

Campbell, J. (1976). 'Psychometric theory'. En M. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

Chiang V., M., Núñez P., A., Martín, M., y Salazar B., M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28 (40), 90-100.

Lewin, K. (1951). La teoría del campo y el aprendizaje. 1-16.

Chiaventato, I. (1990). *Administración de recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Cuadra, A. A. y Veloso, C. B. (2010). Grado de Supervisión como Variable Moderadora entre Liderazgo y Satisfacción, Motivación y Clima Organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18 (1), 15-25.

Domínguez, L.R., Ramírez, A.F. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*. 59-70. Costa Rica.

Ekvall, G. (1983) *Creative Organizational Climate: Construction and validation of a measuring instrument*, *The Swedish Council for Management and organizational Behaviour*, Stokholm.

Forehand G.A., Gilmer B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*.

Guillén, I. J. y Aduana, A. P. (2008). La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa. *Estudios Gerenciales*, 24 (106), 47-64.

Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. 16(2), 75-78.

Litwin, G., Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Martínez, L. G. (2002). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa del sector comercial en sus instalaciones de Monterrey*, Nuevo León. (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.

Muñoz-Seco, E., Coll-Benejama, J. M., Torrent-Quetglas, M., & Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 37(4), 209-214.

Navarro R. E. (2006). Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*.

Ortiz, P. y Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina on line*. 13. 0-0

Ortiz, A. y Paamay, S. (2014) Análisis del clima organizacional en las industrias de calzado asociadas a la cámara nacional de calzado de la provincia de Tungurahua. El Tropezón, PUCESA, Ambato, Ecuador 1-10. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Peña, M. C., Díaz, M. G. y Olivares, M. M. (2015). Diagnóstico del Clima Organizacional promotor de estrategias gerenciales en las pequeñas empresas de la industria metal- mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8 (5), 15-24.

Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como Determinantes del Clima Laboral en Chile. *Revista ABANTE*, 9(1), 3-33.

Reichers, A. E. y Schneider, B. (1990). Climate and Culture: An Evolution of Constructs. En B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp.5-39). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Salazar, J. G., Guerrero, J.C., Machado, Y.B. y Cañedo, R., (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.

Sánchez, A.J., Nieto, H. D. y Anzola, I. E. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XII (21), 27-37.

Salgado, J.F., Remeseiro, C. e Iglesias M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme.

Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39

Silva, M. (1992). Hacia una definición comprensiva del clima organizacional. *Rev. De Psicol. Gral. y Aplic.*, 45 (4), 443-451.

Tolman, E. (1948). Cognitive maps in rats and men. *The Psychological Review*, 55 (4), 189-208.

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329-349.