



entrosur

e-ISSN:2706-6800

## **Estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores que contribuya al desarrollo de la empresa agropecuaria**

Study of the organizational climate and job satisfaction of workers that contribute to the development of the agricultural

*Artículo resultado de proyecto de investigación financiado por  
La Universidad Estatal de Milagro*

**Héctor Oswaldo Granda Arias**

Universidad Estatal de Milagro

<https://orcid.org/0000-0002-4037-0992>

[hector.grandaa@unemi.edu.ec](mailto:hector.grandaa@unemi.edu.ec)

Milagro – Ecuador

**Karen Juliana Ramos Cujilán**

Universidad Estatal de Milagro

[karen.ramosc.@unemi.edu.ec](mailto:karen.ramosc.@unemi.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-0801-4645>

Milagro – Ecuador

**Narcisa Bravo Alvarado**

Universidad Estatal de Milagro

<https://orcid.org/0000-0003-0801-4645>

[narcisa.bravo@unemi.edu.ec](mailto:narcisa.bravo@unemi.edu.ec)

Milagro - Ecuador

<http://centrosuragraria.com/index.php/revista>

Publicada por: Instituto Edwards Deming

Quito - Ecuador

Enero - Junio vol. 1. Num. 3 2019

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

RECIBIDO: 4 DE MAYO 2018

ACEPTADO: 3 DE OCTUBRE 2018

PUBLICADO: 4 DE ENERO 2019

## RESUMEN

En la empresa Agropecuaria Idrovo durante los últimos años se han producido elevadas pérdidas económicas por no contar con un apropiado ambiente laboral, por tal motivo este estudio se basa en realizar una evaluación del grado de efectividad que tiene el buen clima laboral, aportando con soluciones técnicas y administrativas, que favorezcan al buen desempeño de los trabajadores y desarrollo de la misma. La definición de un adecuado ambiente laboral con métodos de control, de capacitación, políticas y procedimientos permitirá a la institución desarrollar y expandirse en otras zonas del cantón Milagro, ya que Agropecuaria Idrovo actualmente está viviendo una transformación, es decir que está dejando de ser microempresa para pasar a ser pequeña empresa, por ello requiere ser dirigida de forma técnica y profesional siendo el principal problema el ambiente laboral y desarrollo de la empresa.

**PALABRAS CLAVE:** Ambiente laboral, Agropecuaria, Motosierras

## ABSTRACT

Idrovo Agropecuaria In recent years there have been high economic losses by not having a proper working environment for that reason this study is based on an assessment of the degree of effectiveness that has a good working environment, providing technical solutions and administrative, which favor the good performance of employees and development of it. The definition of an adequate work environment with control methods, training, policies and procedures allow the institution to develop and expand into other areas of Canton Milagro as Idrovo Agricultural currently undergoing a transformation, ie it is ceasing to be micro to become small business therefore needs to be addressed in a technical and professional to be the main problem the work environment and enterprise development.

**KEY WORDS:** Work environment, Agriculture, Chainsaws

## INTRODUCCIÓN

Agropecuaria Idrovo, es una empresa familiar que inicia sus actividades en el año 1995 en la ciudad de milagro provincia del guayas, creada por la perspectiva del Sr. José Idrovo Palomino. El propósito primordial de este proyecto es dar a conocer la tendencia que tiene el clima laboral en las empresas para el desarrollo de las mismas. El crecimiento de las instituciones se ha visto influenciado por el ambiente que se vive a diario dentro de las instalaciones donde se desempeñan las diferentes actividades de cada individuo.

A través del tiempo este tema ha ido tomando valor y se lo considera esencial en el ámbito laboral, porque si existe una apropiada relación entre directivos y subordinados dentro de las organizaciones, se mejora el rendimiento de los mismos, por cuanto se ha adoptado las medidas adecuadas y necesarias para que las labores cotidianas del personal marchen a la perfección, por ende esto contribuirá a la productividad y al éxito de la compañía.

Nuestra aportación a la sociedad con este trabajo investigativo es mejorar la productividad en la empresa Agropecuaria IDROVO, ya que tiene un bajo rendimiento económico por la mala administración que se da en el área gerencial, porque no manejan una infraestructura adecuada para la comodidad de sus empleados y de sus clientes.

La investigación está estructurada en cinco capítulos, los cuales se describen a continuación: A nivel mundial uno de los temas que más les preocupa a las instituciones laborales desde el año 1930, es el clima laboral, porque que está calificado como un aspecto de gran relevancia para obtener altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional.

Las primeras indagaciones sobre este tema puso en tela de juicio el inconveniente que había por las malas relaciones de trabajo y es por esto que los administradores empezaron a examinar la importancia de un apropiado clima dentro de las empresas, para alcanzar resultados que favorezcan al crecimiento de la organización como tal. Evaluar el clima laboral manifiesta a las organizaciones una guía de satisfacción laboral que posibilita realizar acciones para reforzarlas mejores condiciones para el desempeño y dinámica organizacional, fuente del éxito de la institución y de sus colaboradores. Según CHIANG, Margarita en su obra Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral publicada en el año 2010.

Las empresas en América Latina que aplican viejos diseños estructurales, pueden llegar a ser obsoletas o disfuncionales si no se ejecutan patrones novedosos de conducta. Un cambio de planteamiento metodológico que distinga, es provechoso para la dinámica organizacional de los países subdesarrollados, Incide directamente en el modo de gobernar, estableciendo ambientes de trabajo motivador, para el mayor rendimiento y productividad de todo el personal que labora en la misma, ya que a través de la satisfacción de los empleados se mejora la calidad de desempeño. De cada uno de ellos y así se logra una mejora en todo aspecto. El clima laboral es esencial en el estudio organizacional y es hacia el discernimiento que debe regirse en los próximos años con una mirada innovadora. En Ecuador las organizaciones en un gran porcentaje aún emplean métodos rígidos para llevar a cabo la producción de bienes y servicios, estimando a su personal como máquinas productoras sin valorar la sensibilidad y emociones que los empleados poseen y los cuales se ven afectados por dicha metodología que promueven el temor, el cual se evidencia en un clima organizacional tenso. Incluso se habla de sistemas estructurados, que consideran a las empresas como procedimientos abiertos con capacidad de autor renovación y aprendizaje, es por esto que se han visto obligadas a realizar gestiones que permitan conocer e informar sobre la situación real, que se presenta diariamente en el negocio.

El análisis del clima organizacional admite calificar elementos variantes vinculados con el estado de ánimo del personal que labora en la institución, el cual influye en la conducta y desempeño de los mismos. Comprendiendo que dicha conducta no es el resultado de los componentes organizacionales existentes, sino que éste necesita de las percepciones que tengan los empleados de estos factores, de las actitudes, interacciones y pericia que cada individuo tenga con respecto a la sociedad.

Dado que el recurso humano es lo más valioso dentro de la compañía, el tiempo que se asigna para brindarle un apropiado ambiente de trabajo debe ser estimado como una inversión a largo plazo, ya que un empleado motivado se siente estimulado para cumplir con el compromiso y orientación de su desempeño laboral.

Examinado desde otro punto de vista un clima organizacional pernicioso, en términos de comunicación, formas de liderazgo y métodos de reconocimiento, se refleja en los ausentismos, atrasos, conflictos por parte de los empleados. No obstante, se revela en un desempeño laboral bajo. Por lo antes mencionado es imprescindible optar por un clima de trabajo agradable en las compañías, en las cuales uno labora.

Entonces, es importante citar a la compañía autora de este proyecto investigativo como es la Empresa Agropecuaria IDROVO, la cual se encuentra ubicada en el cantón Milagro, en las calles: 24 de Mayo 515 y Rocafuerte, la misma que inició sus actividades en el año 1995, tiempo en el que se vendían solo químicos y con el pasar de los años adoptaron la venta de productos y repuestos agrícolas como son: Bombas de Riego, rozadores, bombas mochila, y demás accesorios para fumigar la maleza situada en los sembríos de los agricultores. Aunque de una u otra manera ha alcanzado un importante nivel situacional dentro de la localidad.

La falta de capacitación del personal, previa a su incorporación, ni de manera constante, de acuerdo a las funciones que ejercen cada uno de ellos, genera desinformación y desinterés a los avances tecnológicos y situaciones de cambios que se dan en el país.

Otras de las causales es el incumplimiento de las Normas de trabajo de la empresa, lo cual produce un bajo nivel de toma de decisiones acertadas por parte de los empleados.

Se observa en dicha compañía una inadecuada infraestructura de las instalaciones dentro de la entidad antes mencionada, la cual produce incomodidad del personal administrativo que desempeña sus funciones laborales de manera incómoda.

También se evidencia la sobrecarga de trabajo que origina conflictos y un bajo rendimiento de los empleados, lo que sin duda alguna le resta clientela y prestigio a esta compañía.

Además, se confirma otra situación que es muy preocupante en la microempresa no tienen información financiera al día; la cual permita tomar las debidas decisiones y estar precavidos a sucesos no esperados, cuyo hecho para los propietarios corresponde a la limitación del personal que se requiere para realizarlos.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Permiten descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera censo porcentual. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.

Los Métodos de investigación que vamos a elegir para el presente proyecto son: Analítico, sintético inductivo deductivo estadístico e hipotético ya que por estos medios podemos tener una información más específica y demostrando que las teorías aplicadas son factibles midiéndoles con la realidad.

El método teórico que se utilizará es el histórico ya que nos ayudará a tener una visión pasada comparada con la presente y proyectándonos al futuro en lo que esperamos obtener.

Consta de la descripción y análisis de los mismos que se emplearan en el estudio de investigación. La metodología se centra más en el proceso de investigación que en los resultados aunque estos últimos dependen de ella. Las funciones permiten crear acumular solucionar problemas en las empresas principalmente

Este procedimiento luego será aplicado a la encuesta, que admitirá inspeccionar si las hipótesis hechas anteriormente son verídicas. El procedimiento de la investigación se va a

efectuar, a través de una encuesta y entrevista destinada a los altos directivos, subordinados y agricultores de la ciudad de Milagro.

## **RESULTADOS**

En la empresa Agropecuaria Idrovo, actualmente se han registrado elevadas pérdidas económicas surgidas especialmente por no llevar una aplicación adecuada del clima organizacional, esto trae consigo constantes problemas entre los directivos de la entidad, disminución de ventas, decisiones erróneas y disminución de las utilidades. Los efectos antes mencionados, inadecuadas en gran medida son ocasionados debido a políticas y procedimientos para la gestión del clima organizacional, desconocimiento del óptimo nivel de satisfacción laboral, así también la necesidad de implementar un método de control interno para el desarrollo de la institución. Por ello se hace oportuno establecer un modelo de gestión de control para el clima organizacional, el cual permitirá obtener los siguientes beneficios: Parámetros claros para medir el desempeño de la empresa, conocer la productividad de los trabajadores, divisar los productos que se podría necesitar en el futuro y precisamente la cantidad de producto que se requerirá, formalizar la evolución de micro negocio a pequeña empresa.

Estos beneficios facilitan a la empresa obtener un equilibrio entre la calidad del servicio y el costo de la mercadería. Además de satisfacer a los subordinados y mejorar la demanda del consumidor.

Se procedió a realizar un modelo de entrevista para aplicar a los propietarios de la entidad Agropecuaria Idrovo, y a través de ella establecer las posibles causas del inadecuado clima organizacional y el desarrollo de la institución. A continuación se puede observar los resultados de la misma:

Una vez determinadas y establecidas las causas del inapropiado clima organizacional pérdidas económicas generadas por la inadecuada gestión del ambiente laboral en la empresa Agropecuaria Idrovo podemos concluir que no sólo hace falta que los propietarios conozcan cómo manejar a los clientes, sino también que deben dar a conocer las responsabilidades que tienen y deben cumplir cada empleado dentro de la institución.

La incapacidad de realizar ventas se ha presentado varias veces por no contar con un stock de mercaderías acorde a la demanda, pues aquí influye en las ventas que actualmente se realizan son baja; además la desorientación que tienen a la hora de tomar las decisiones de atención a los consumidores y el desconocimiento sobre qué medidas adoptar cuando no se tiene la mercadería solicitada por los consumidores se pierde a la clientela.

Por los motivos anteriormente mencionados se puede acotar para este proyecto de investigación se mejore el clima organizacional dentro de la empresa, porque esto está perjudicando al buen desempeño de tanto subordinados como Directivos, porque todos forman parte de la institución y por ende deben aportar con soluciones que permitan progresar en el mundo del comercio de las maquinarias para la agricultura, ya que estas son de gran comercialización porque sirven para realizar trabajos de los cuales se benefician toda una sociedad.

## CONCLUSIONES

Identificar los efectos que generan la falta de capacitación, de acuerdo a las funciones que ejercen los empleados en la empresa. La falta de capacitación del talento humano, provoca que continuamente se generen errores en la ejecución de funciones y tareas, llevando en ocasiones a conflictos laborales. Reformular el nuevo plan de control, adoptando nuevas estrategias, para verificar el cumplimiento de las normas de trabajo establecidas en la institución. El nuevo plan de control adopta estrategias para verificar el trabajo realizado por el personal dentro de la Empresa para el crecimiento económico de AGROPECUARIA IDROVO. Analizar el modelo de infraestructura que posee la empresa, con relación a las instalaciones son las más adecuadas de la entidad.

En la infraestructura se detectó deteriorada por ende se debe realizar las mejoras que se consideren de importancia. Investigar el plan de trabajo que tiene la institución, sobre las funciones que debe cumplir cada trabajador. Las funciones deben estar 100% basadas al manual de funciones y procedimientos q ya posee la Empresa. Una vez recibido las Políticas, Manual de Funciones y Procedimientos Administrativos se recomienda a la Gerencia realizar una socialización a todos los empleados de la microempresa para que conozcan y pongan en práctica lo que contiene el presente trabajo de investigación. Todas las microempresas deben adecuarse y modernizar su aparato estructural y funcional para enfrentar y estar acorde con el mundo globalizado, esto quiere decir, que deben adaptar su mentalidad y acciones a los cambios que se le presentan, como los que se sintetiza en el presente trabajo de investigación.

## REFERENCIAS

- MARTÍNEZ, Anabella: El síndrome de Burnout, Evolución conceptual y estado actual de la cuestión, Dialnet, 2006.
- SILVA, Manuel: Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional, pág. 443.
- ALVAREZ, Shirley: La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología.
- Elaboración y diseño en formato pdf, por la Oficina General de Sistemas de Bibliotecas y Biblioteca Central.
- JMÉNEZ, Sharon, GRANADOS: Implementación de un Programa de Mejoramiento del Clima Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro, pág.109
- MOREIRA, Brenda, VICUÑA, María del Carmen: Estudio del Clima Laboral en el Área Administrativa de la UNEMI y Propuesta de mejora, pág. 94.
- GARCÍA, Marjorie: Implementación de una estructura organizacional en la microempresa "HG MOTORS", pág. 121.
- MOLINA, Maisch: Investigación Científica y Recursos Humanos en la Universidad, 2004
- CHIAVENATO Idalberto: Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones, octava edición, 2007.

García, María: Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de la Universidad de Guanajuato.

MAISCH, Elena: Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional

IBARRA, Luis: Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de la Universidad de Guanajuato

Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora

BARKER, Martín: Sociología Fundamental

GARCÍA José: La filosofía del sujeto y la sociología del conocimiento en las teorías de Jürgen Habermas y Niklas Luhmann

ZEA, María: Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir, 2010

ROSETO, Rocío: Hacia las políticas de equidad de género en el empleo – CONAMU 2006

Diccionario de la lengua castellana, por la Real academia española, Escrito por Real academia española

<http://www.encyclopediainformatica.com/terminologia.php>

ÁVILA, Héctor: Introducción a la metodología de la Investigación, México, Edición 2006

Organización Internacional de Normalización,

Manual de procedimientos, <http://www.gestiopolis.com/canales/financiera/articulos/26/manproc.htm>

Mejoramiento continuo, <http://www.gestiopolis.com/canales/financiera/articulos/26/manproc.htm>

Manual de procedimientos, <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/importancia-de-los-manuales-administrativos.htm>

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES: Codificación del *Código del Trabajo* <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>.

NAVARRO Arturo, GARCÍA Santillán: Biblioteca Virtual De Derecho, Economía Y Ciencias Sociales.

MORENO, Carlos: *Normas ISO14000*, <http://normasycertificaciones.com/normas-iso14000>