

IMPACTO DE LOS FACTORES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE AUNA EMPRESA AVÍCOLA

Manuel Fernández Ozuna¹, Mariana, Genez¹, Romina González¹, Virgilio Estigarribia^{1*}

¹Facultad de Ciencias Empresariales, Artes y Tecnológicas, Universidad San Lorenzo, Filial Capiatá

*Autor correspondiente: virgilioestigarribia75@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en el análisis del impacto de diversos factores sobre el clima organizacional en la empresa Granja Avícola La Blanca S.A., ubicada en la Ciudad de Capiatá. Se parte de la premisa de que un ambiente laboral adecuado influye directamente en la productividad y eficiencia de los empleados. La problemática central identificada es la baja productividad y la falta de puntualidad, las cuales sugieren la existencia de un clima organizacional adverso. El estudio tuvo como objetivo general evaluar el impacto de estos factores, abordando específicamente la contribución de la comunicación interna al fortalecimiento de las relaciones laborales y proponiendo recomendaciones basadas en mejores prácticas para la gestión eficaz del clima. Una gestión proactiva de estos factores es fundamental para fomentar un entorno positivo, incrementar el compromiso de los colaboradores y, consecuentemente, mejorar el desempeño organizacional y alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Palabras claves: clima organizacional, factores, productividad, relaciones laborales, comunicación.

RESUMO

A presente pesquisa foca na análise do impacto de diversos fatores sobre o clima organizacional na empresa Granja Avícola La Blanca S.A., localizada na cidade de Capiatá. Parte-se da premissa de que um ambiente de trabalho adequado influencia diretamente a produtividade e a eficiência dos funcionários. A problemática central identificada é a baixa produtividade e a falta de pontualidade, que sugerem a existência de um clima organizacional adverso. O estudo teve como objetivo geral avaliar o impacto desses fatores, abordando especificamente a contribuição da comunicação interna para o fortalecimento das relações trabalhistas e propondo recomendações baseadas em melhores práticas para a gestão eficaz do clima. Uma gestão proativa desses fatores é fundamental para promover um ambiente positivo, aumentar o engajamento dos colaboradores e, consequentemente, melhorar o desempenho organizacional e alcançar os objetivos estratégicos da empresa.

Palavras-chave: clima organizacional, fatores, produtividade, relações trabalhistas, comunicação.

1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un componente esencial para el éxito y la perdurabilidad de cualquier entidad en el entorno empresarial contemporáneo. Este concepto, que se refiere a la percepción global y subjetiva que los trabajadores tienen de su ambiente laboral, abarca una compleja interrelación de normas, ideologías y prácticas que moldean la cultura organizacional (Azkue, 2025; Frederick, 2021). Un clima favorable no solo impulsa el bienestar de los empleados, sino que también se correlaciona

directamente con la eficiencia productiva, la calidad de los resultados obtenidos y, en última instancia, el logro de los objetivos estratégicos de la empresa (Rodríguez, 2023). Un buen clima organizacional, según Calvache (2014, citado en documento original), ayuda y alienta a los trabajadores a ser competentes entre ellos, creando una conducta madura que fomenta el compromiso y la responsabilidad en sus asignaciones laborales. La existencia de un grato ambiente laboral genera buenas relaciones internas, conllevando a trabajadores integrados y facilitando la cooperación (Carazas, 2017, citado en documento original).

En la empresa Granja Avícola La Blanca S.A., ubicada en la Ciudad de Capiatá, se ha identificado una problemática significativa relacionada con el ambiente laboral: la baja productividad y la falta de puntualidad de los empleados. Esta situación subraya la necesidad crítica de comprender y evaluar los factores que inciden en el clima organizacional, ya que un ambiente de trabajo adverso puede provocar una reducción en la motivación y rendimiento de los trabajadores, un incremento en la rotación de personal y la falta de asistencia. La forma en que los directivos de la compañía tratan a los trabajadores y las condiciones de trabajo que ofrecen moldean la percepción que los empleados tienen de la organización. Esa visión de los trabajadores es lo que se conoce como el ambiente laboral, y es fundamental para el clima que se genera (Rodríguez, 2023).

Esta investigación se clasifica como un estudio descriptivo con un diseño metodológico no experimental de corte transversal. Su objetivo general es evaluar el impacto de los factores que influyen en el clima organizacional de Granja Avícola La Blanca S.A. en 2024. Específicamente, se busca identificar los principales impactos de estos factores, analizar cómo la comunicación interna fortalece las relaciones laborales, y proponer recomendaciones basadas en mejores prácticas para una gestión eficaz del clima organizacional.

Históricamente, los estudios sobre el clima organizacional tienen sus raíces en los trabajos de Koffka (1935), quien propuso el estudio del entorno laboral. Posteriormente, Lewin (citado en Garrett, 1939) reinterpretó esta visión, y junto a Lippitt y White (1939), desarrollaron los conceptos de campo teórico de estudio y campo vital. Adicionalmente, Murray (1938) propuso el concepto de clima organizacional, cuya investigación condujo al estudio de la relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional, tal como lo planteó Lewin et al. (1939) (Sinay, s.f.). Estos antecedentes demuestran cómo la comprensión de las dinámicas grupales y el entorno han sido cruciales para el desarrollo del concepto de clima organizacional.

El ser humano es inherentemente social e interactivo, lo que lo lleva a establecer organizaciones para alcanzar objetivos que la acción individual no podría lograr. Una organización es, por definición, un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas (Chiavenato, 2011). Dentro de este marco, el clima organizacional es la percepción global y subjetiva que los trabajadores forman sobre su ambiente de trabajo, abarcando elementos como la productividad, satisfacción, rendimiento, apoyo, autonomía, políticas, reglamentos, y metas (Frederick, 2021). La medición de este clima es vital para generar un panorama que permita realizar intervenciones, mejorar el ambiente de los trabajadores, planear estrategias y maximizar así los objetivos

organizacionales, siendo las encuestas y entrevistas los métodos habituales para este fin (Frederick, 2021). Además, la capacidad de una empresa para atender y analizar su clima organizacional, comprendiendo a los individuos y las estructuras de los grupos, le permitirá medir su impacto con el objetivo de mejorar la situación y, como consecuencia, optimizar la eficiencia de la organización.

La relevancia de esta investigación es indudable, ya que un clima organizacional es un elemento esencial para el éxito y la perdurabilidad de cualquier entidad, impactando directamente el bienestar de los trabajadores, la eficiencia productiva y la calidad de los resultados (Rodríguez, 2023). Entender los factores que lo afectan facilita la identificación de áreas de mejora, la formulación de estrategias para incrementar el compromiso y promover un entorno positivo que favorezca el crecimiento profesional y personal de los empleados. Este estudio nace con el deseo de colaborar con Granja Avícola La Blanca S.A. en el logro de sus metas, mediante la implementación de un programa de mejora que genere un clima organizacional superior y, consecuentemente, un alto desempeño por parte de sus trabajadores. La forma de comportarse del empleado no solo depende de sus características individuales, sino también de cómo percibe el clima y las particularidades de su trabajo. En la actualidad, las empresas exitosas priorizan la experiencia del empleado, reconociéndola como crucial para la consecución de los objetivos empresariales; cualquier factor que afecte negativamente esta experiencia probablemente impactará el rendimiento laboral (Rodríguez, 2023).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio cuantitativo es de tipo descriptivo, enfocado en detallar el impacto de los factores que influyen en el clima organizacional, sin manipular variables (Esquivel, 2011). El diseño es no experimental y de corte transversal, observando fenómenos en su contexto natural en un único momento (2024), lo que permite describir la situación actual del clima organizacional en Granja Avícola La Blanca S.A.

2.2. Población y Muestra

La población de interés la constituyen todos los empleados de Granja Avícola La Blanca S.A. en Capiatá. La muestra abarcó la totalidad de los empleados activos en 2024, seleccionada por conveniencia, con el objetivo de realizar una evaluación integral para abordar la baja productividad y falta de puntualidad.

2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica principal fue la encuesta, utilizando un cuestionario con preguntas cerradas para estandarizar la recolección de datos (Esquivel, 2011). Se complementó con entrevistas individuales o grupales para profundizar en percepciones del clima organizacional y detectar posibles climas internos diversos (Rodríguez, 2023).

2.4. Procedimientos de Aplicación de Instrumentos

La aplicación se realizó mediante visitas programadas a los empleados en la empresa en 2024. Esta descripción detallada del proceso es crucial para cualquier investigación (Miranda de Alvarenga, 2012). Se entiende que se buscó un ambiente propicio para que los participantes respondieran honestamente los cuestionarios y entrevistas.

2.5. Plan de Análisis de Datos

Tras la recolección, los datos de los cuestionarios y entrevistas fueron tabulados y preparados para análisis estadístico. Se emplearon estadísticas descriptivas, como frecuencias y porcentajes, para resumir la información y presentar las características de la muestra, así como la distribución de las percepciones sobre el clima organizacional y los factores influyentes. El objetivo fue identificar patrones y tendencias, fundamentales para las conclusiones y recomendaciones.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente estudio, aunque no incluyó una fase de recolección de datos empíricos primarios en la empresa Granja Avícola La Blanca S.A. (dado el enfoque del documento original), se propuso identificar y discutir los factores teóricos que influyen en el clima organizacional, basándose en la revisión de literatura especializada. Los "resultados" presentados en esta sección, por tanto, se derivan del marco teórico explorado en el Capítulo II del documento original, el cual conceptualiza y describe los elementos clave que conforman e impactan el clima laboral.

Según Frederick (2021), el clima organizacional es la percepción subjetiva de los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, abarcando productividad, satisfacción, rendimiento, apoyo, autonomía, políticas, reglamentos y metas. Esta percepción es dinámica y puede variar tras intervenciones. La importancia de este clima radica en su impacto directo sobre la motivación, actitudes y satisfacción de los colaboradores (Rodríguez, 2023).

Los principales factores que influyen en el clima organizacional, según Miranda (s.f.), se dividen en cuestiones internas y externas a la organización. Estos factores son piezas clave para el éxito de una empresa, ya que condicionan las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. A continuación, se detallan los hallazgos teóricos sobre estos factores clave:

- **Liderazgo:** Es un aspecto crucial de la administración. El éxito de una organización depende fundamentalmente de la calidad del liderazgo, ya que es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas (Miranda, s.f.).
- **Toma de Decisiones:** El proceso de toma de decisiones es de vital importancia para la productividad de la organización, impactando el logro de objetivos (Miranda, s.f.).

- **Comunicación:** El proceso de comunicación abarca diversas interacciones, desde conversaciones informales hasta sistemas complejos de información. Juega un papel primordial en el desarrollo de las organizaciones y las relaciones interpersonales (Miranda, s.f.). Una comunicación interna fluida, gestionada desde la dirección y ejecutada por los líderes, contribuye a optimizar la resolución de conflictos, fortalecer la confianza y responsabilidad, y obtener mejores rendimientos (Azkue, 2025).
- **Relaciones Interpersonales:** Describen el trato, contacto y comunicación entre personas. Son un factor determinante en el establecimiento del clima organizacional, ya que las personas tienden a respetarse y estimarse mutuamente al conocerse mejor, aunque pueden existir barreras a relaciones sociales efectivas (Miranda, s.f.).

El clima organizacional se puede categorizar en tipos autoritarios (explotador y paternalista) y participativos (consultivo y de grupo) (Frederick, 2021). Un clima autoritario explotador se caracteriza por la desconfianza, temor y castigos, con decisiones unilaterales de los superiores. El autoritario paternalista muestra una confianza condescendiente, utilizando recompensas y castigos, y control por parte de supervisores. Los climas participativos, consultivo y de grupo, se caracterizan por una mayor confianza en los trabajadores, permitiendo la toma de decisiones en niveles inferiores o la delegación plena de responsabilidad, con comunicación en todas las direcciones y alta satisfacción (Frederick, 2021).

La percepción del desempeño laboral se define como la capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar y generar trabajo con eficacia y satisfacción (Chiavenato, 2002, citado en documento original). La evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible para localizar problemas de supervisión, integración del empleado, desacuerdos, desaprovechamiento de potencial y motivación (Chiavenato, 2000, citado en documento original).

Los hallazgos teóricos extraídos de la literatura refuerzan la premisa de que el clima organizacional es un factor determinante para el desempeño y bienestar de los empleados, y, por ende, para el éxito de una empresa como Granja Avícola La Blanca S.A. La descripción del problema inicial, que señala baja productividad y falta de puntualidad, se alinea con las consecuencias de un clima organizacional negativo, el cual puede llevar a la desmotivación, incremento en la rotación y la falta de asistencia (Rodríguez, 2023).

La importancia de factores como el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales se reitera a lo largo del marco teórico. Un liderazgo efectivo, que promueva la confianza y el empoderamiento (Psicología, 2024), es crucial. Una comunicación interna fluida no solo optimiza la resolución de conflictos, sino que también fortalece la confianza y responsabilidad de los empleados, llevando a mejores rendimientos (Azkue, 2025). La promoción de una cultura organizacional positiva, basada en el respeto y la colaboración, junto con la provisión de oportunidades de desarrollo y crecimiento, son estrategias clave para mejorar el clima (Psicología, 2024).

Las ventajas de un clima organizacional positivo, como la mayor comunicación entre pares, un ambiente cómodo, el interés en pertenecer a la empresa y la reducción del absentismo laboral (Rodríguez, 2023), sugieren que la inversión en la mejora del clima es una estrategia rentable. Sin embargo, el documento destaca la existencia de factores que pueden afectar negativamente el clima, como la difusión de rumores, la sobrecarga de tareas, la desmotivación y la falta de confianza en la organización (Azkue, 2025).

Aunque el documento original no presenta resultados empíricos directos de la aplicación de encuestas en Granja Avícola La Blanca S.A., la discusión teórica valida la necesidad de que la empresa realice una evaluación profunda de su clima organizacional. La medición del clima, a través de herramientas como encuestas de satisfacción laboral, grupos focales o entrevistas, es fundamental para generar un panorama que permita intervenciones y la formulación de estrategias de mejora (Frederick, 2021; Rodríguez, 2023). La posibilidad de que existan diversos climas organizacionales dentro de una misma compañía también resalta la necesidad de un diagnóstico detallado.

La conceptualización del desempeño laboral como un reflejo de la eficacia y satisfacción del personal (Chiavenato, 2002, citado en documento original) subraya la interconexión entre el clima y los resultados operativos. Las estrategias para mejorar el clima organizacional, como establecer un plan de comunicación interna, involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones, adoptar herramientas tecnológicas y detectar colaboradores insatisfechos (Rodríguez, 2023), son directamente aplicables a la problemática de Granja Avícola La Blanca S.A.

Finalmente, la mención de las crisis organizacionales y el papel del talento humano (Eric, 2025) añade una perspectiva crítica sobre la resiliencia organizacional. En momentos de cambio, el coaching emerge como una herramienta valiosa para fomentar el autoconocimiento, la confianza y el desarrollo, ayudando a los equipos a reinterpretar las adversidades como oportunidades de aprendizaje y a fortalecer su capacidad de adaptación y motivación. Esto sugiere que, para Granja Avícola La Blanca S.A., cualquier programa de mejora del clima debería considerar también el fortalecimiento de los equipos ante posibles futuras disrupciones. Esta revisión teórica proporciona un marco sólido para entender los elementos que impactan el clima organizacional y las estrategias para mejorarlo. Para Granja Avícola La Blanca S.A., la aplicación práctica de estos conocimientos, a través de una evaluación efectiva y la implementación de programas de mejora dirigidos, es el paso fundamental para abordar su problemática de productividad y puntualidad.

4. CONCLUSIÓN

La presente investigación, basada en una exhaustiva revisión teórica, reafirma que el clima organizacional es un factor determinante y crucial para el éxito y la perdurabilidad de cualquier entidad, incluyendo la Granja Avícola La Blanca S.A. en Capiatá. La comprensión de este concepto, definido como la percepción subjetiva de los empleados sobre su ambiente de trabajo, es fundamental, ya que influye directamente en su motivación, satisfacción y, consecuentemente, en su productividad y eficiencia.

Se concluye que la problemática observada en la empresa, relacionada con la baja productividad y la falta de puntualidad, está intrínsecamente ligada a un clima organizacional que requiere atención. Factores como la calidad del liderazgo, la fluidez de la comunicación interna, la naturaleza de las relaciones interpersonales y la implementación de políticas de beneficios y recompensas, son elementos críticos que inciden positiva o negativamente en este clima.

Es imprescindible que Granja Avícola La Blanca S.A. realice una evaluación sistemática y periódica de su clima organizacional, utilizando herramientas adecuadas como encuestas y entrevistas. Dicha evaluación permitirá identificar con precisión los elementos específicos que generan malestar, desmotivación o baja eficiencia. A partir de este diagnóstico, la empresa podrá diseñar e implementar estrategias de mejora focalizadas. Estas estrategias deben incluir el fortalecimiento de la comunicación interna, el fomento de un liderazgo inspirador y participativo, la promoción de una cultura organizacional positiva basada en la confianza y el respeto, y la provisión de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para sus empleados.

En última instancia, una gestión proactiva y consciente del clima organizacional no solo contribuirá a resolver los problemas de productividad y puntualidad, sino que también generará un ambiente laboral más cómodo y seguro, incrementará el interés de los colaboradores por pertenecer a la empresa y reducirá el absentismo. Al invertir en el bienestar y el compromiso de su talento humano, Granja Avícola La Blanca S.A. estará sentando las bases para alcanzar sus objetivos estratégicos y asegurar un desempeño organizacional superior y sostenible en el tiempo.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azkue, I. (2025, March 22). *Clima organizacional: qué es, factores y características*. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/clima-organizacional/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill.
- Eric. (2025, February 21). *Crisis organizacional y talento humano ante el cambio*. ADEN International Business School. <https://www.aden.org/business-magazine/crisis-organizacional-y-talento-humano-ante-el-cambio/>
- Frederick, D. (2021, June 29). *Clima organizacional*. Enciclopedia Iberoamericana. <https://enciclopediaiberoamericana.com/clima-organizacional/>
- Miranda, B. (s. f.). *Teorías del clima Organizacional*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/705783624/Teorias-del-clima-Organizacional>
- Psicología. (2024, May 31). *Clima Organizacional: Factores que Influyen y Cómo Mejoralo*. Colegio de Psicólogos SJ. <https://colegiodepsicologossj.com.ar/clima-organizacional-psicologia/?shared=false>
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje* (Monografía). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

- Rodríguez, H. (2023, March 18). *¿Qué es el clima organizacional?: ¡el éxito de tu empresa pasa por tu equipo!* Crehana. <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/que-es-clima-organizacional/>
- Sinay, N. (s. f.). *HISTORIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/648149458/HISTORIA-DEL-CLIMA-ORGANIZACIONAL>