XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis organizacional

“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de Transformación Nacionales**”**

Homenaje a James G. March

Evaluación y análisis del clima organizacional en una empresa farmacéutica de Tenosique, Tabasco.

Mesa Temática: Procesos de cambio e innovación en las organizaciones

Modalidad: Investigación concluida

Nombre Completo del Autor(es)

Gloria Jiménez Arcos

Alejandro Alpuche Palma

Nacionalidad Mexicana

Correo Electrónico: jesuschanhernandez@hotmail.com

Teléfono **993 107 9544**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica Multidisciplinaria de los Ríos

Carretera Tenosique-Estapilla Km 1.5

86902/Tenosique de Pino Suarez, Tabasco/ México

Guanajuato, Gto, México.

23 y 24 de mayo de 2019

Evaluación del clima organizacional en una empresa farmacéutica de Tenosique, Tabasco.

Resumen

El Clima Organizacional son consideras aquellas percepciones que el trabajador tienen sobre la estructura y proceso que ocurren en un medio laboral, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El Clima organizacional no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Como consecuencia de la gran competitividad que existe en el mercado en la actualidad, ahora la mayoría de las empresas se han dado a la tarea de ahondar más en investigaciones respecto al clima laboral existente dentro de sus organizaciones, ya que dependiendo directamente del mismo influye en el comportamiento de los empleados y de la misma manera en su desempeño, obteniendo así mejores resultados dentro de la empresa. En el presente estudio se utilizó un instrumento de medición validado del clima organizacional enfocado en este caso en empresas farmacéuticas, así como también se fundamentó en teorías, en el documento se presentan los resultados obtenidos en la investigación, metodología y datos estadísticos que prueban la fiabilidad del instrumento aplicado. Se concluyó que el clima organizacional que se persiste dentro de la farmacéutica es el adecuado para los trabajadores de acuerdo a los resultados obtenidos.

Palabras clave

Desempeño, Rendimiento, Relaciones humanas.

Evaluación del clima organizacional en una empresa farmacéutica de Tenosique, Tabasco.

Introducción

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores. La forma de comportarse un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe el clima de trabajo y los componentes de su organización.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, para así alcanzar un aumento de productividad, mejora en los procesos, lograr la participación de sus colaboradores y obtener el compromiso de su gente.

Según Carlos Paz, la percepción individual del medio ambiente laboral en una organización y la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción de sus propiedades en una persona. El ambiente laboral puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover normas, reglamentaciones y orden. (Paz, 2007)

Marco Teórico

Clima Organizacional vista desde la escuela de las relaciones humanas (1930)

Uno de los principales propulsores de esta escuela es Elton Mayo, así Hellriegel, Jackson y Slocum (2002:55), describen que el respaldo más sólido al planteamiento conductual provino de estudios efectuados entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago.

Estudio que pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental. Con lo anterior se establece que la productividad del grupo varia por la atención que reciben los empleados por sus jefes, y la cohesión del grupo independientemente de las condiciones ambientales.

Otro concepto del clima organizacional es el de los siguientes autores:

Terry y Franklin (1985:46) consideran que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano.

Qué es lo que se logra, cómo se obtiene y cuál es su fin, se considera en relación con su impacto e influencia sobre las personas que son el componente de verdadera importancia no tan solo de la administración sino de las organizaciones. Esta escuela se originó de la aplicación de las ciencias del comportamiento, en especial de la psicología y de la psicología social a la administración. Se considera al individuo como un ser socio psicológico y las tareas las que se enfrenta el gerente van desde comprender y conseguir los mejores esfuerzos de parte de un empleado al satisfacer sus necesidades psicológicas, hasta entender toda la gama de comportamiento psicológico de los grupos que representan la totalidad de la administración.

(Arano Chavez, 2016) la investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XIX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición.

Según lo señalado en las primeras definiciones al respecto que se obtuvieron son las siguientes: Forehand y Gilmer (1964) definen al clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.

Taguiri y Litwin (1968) consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización. Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), basados en las propiedades del clima organizacional lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. (Uribe Prado, 2014)

Para los individuos, el clima organizacional forma de un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características resultados de comportamiento y contingencias. En la tabla 1 se observa la evolución histórica del clima organizacional:

Tabla 1

Evoluciona histórica del clima organizacional

Escuela	Personajes Principales	Aportaciones
Científica	Frederick W. Taylor	Producción Industrial
Clásica	Henri Fayol	Principios Administrativos
Relaciones Humanas	Elton Mayo	La motivación
Estructuralista	Max Weber	Burocracia Organizacional
Conductista	Maslow y Herzberb, Forehand y Gilmer, Taguiri y Litwin, Campbell,Dunnette, Lawler y Weick	La conducta, Teoría x, Teoría y, teoría de los sistemas, surgimiento del concepto de Clima Organizacional

Fuente: En base a revisiones teóricas

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

Al respecto, Rensis Likert (1986), “menciona que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda

persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

El clima organizacional se presenta como integrado, funcional y coherente por lo tanto cada elemento o dimensión aislado del mismo solo puede analizarse considerando los demás. Esta escuela, por ende, plantea que las organizaciones deben atender a los intereses de los individuos y la forma de cómo se establece para satisfacer las necesidades de los mismos.

Las organizaciones deben reflejar en sus estructuras, procesos, formas y políticas el hecho de que el ser humano tiende a satisfacer sus necesidades por el trabajo y la participación en la vida organizacional.

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.

En la actualidad unos de los temas más importantes a resaltar dentro de una empresa es todo lo relacionado a clima organizacional dentro de ella ya que, como bien sabemos es una de las principales claves para el buen funcionamiento de una organización, el desempeño de los dirigentes incide directamente en el éxito de las empresas. Por ello, las características y habilidades necesarias para un líder se presentan en las principales teorías del liderazgo y las técnicas de dirección más importantes que le permitan gestionar el clima con mayor empeño, partiendo de la

premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional.

Cada una de las compañías cuenta con sus propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas y la manera como se manifiesta el clima organizacional, el ambiente interno dentro del ámbito empresarial, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la organización o de cualquier ente económico.

La investigación sobre el clima organizacional ha sido de amplio interés en los últimos 50 años. Constituye una variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones.

La investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se han generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición. Para Schneider y Reichers (1983) el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.

Según lo señalan Woodman y King (1978), las primeras definiciones al respecto que obtuvieron mayor aceptación son las siguientes:

• Forehand y Gilmer (1964) definen el clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.

• Tagiuri y Litwin (1968) consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización.

• Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), basados en las propiedades del clima organizacional, lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. Para los individuos, el clima organizacional forma de un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características, resultados del comportamiento y contingencias. (Uribe Prado, 2014)

Según Robbins (citado por Garcia, 2002) el comportamiento organizacional es influido por los cuatro principales fuerzas. Las cuales son:

1. Personas
2. Estructura
3. Tecnología
4. Entorno

El clima organizacional se instala dentro de la Teoría General de la Administración, gracias a los trabajos de los representantes de tres corrientes de este campo del conocimiento. Y, desde un punto de vista más amplio, su aparición coincide con la prédica de algunos científicos sociales en torno a lo gravitante del ambiente para la conducta de las personas. Los trabajos de Elton Mayo, exponente del movimiento de las Relaciones Humanas, destacaron una serie de variables psicológicas que requerían urgente atención por parte de los gerentes: motivación, satisfacción, frustración y liderazgo, las mismas que había ignorado la administración científica de Taylor y Fayol. Por ello, se relevó la trascendencia de factores como la moral y el clima psicológico imperantes en la empresa. (García, 2002)

El clima organizacional se diferencian en 3 categorías: un enfoque de medición múltiple-atributo de la organización, un enfoque de medición de la percepción-organización y un enfoque de medición perceptual-atributo individual. Las similitudes y diferencias entre estos enfoques se discuten en un intento de abordar una serie de preocupaciones teóricas y psicométricas. Un enfoque importante es la medida en que el clima organizacional duplica otros dominios organizacionales e individuales. Las recomendaciones para futuras investigaciones incluyen una justificación para diferenciar entre el clima organizacional y el clima psicológico o individual, y un énfasis en la distinción entre el nivel de medición y el nivel de explicación en relación con las definiciones futuras del clima.

Enfoque de medición múltiple-atributo de la organización: Se refiere al aspecto estructural de la organización, se limita al análisis de la relación que hay entre el tamaño de una empresa y el rendimiento de los trabajadores. Aquí el clima se convierte en sinónimo de ambiente organizacional. La dificultad que se observa es que deja de lado el aspecto relacionado con la interpretación que el individuo tiene de su ambiente de trabajo.

Enfoque de medición de la percepción-organización: Se refiere a la percepción en cuanto a los valores, actitudes u opiniones personales de los trabajadores. Su percepción se haya exclusivamente sujeta a la forma en que la organización le brinde respuestas a sus múltiples necesidades. En este punto el clima se convierte en algo subjetivo, basado en juicios personales sobre el ambiente laboral y no en factores organizacionales.

Enfoque de medición perceptual-atributo individual: Se refiere a la percepción en cuanto a los valores, actitudes u opiniones personales de los trabajadores. Su percepción se haya exclusivamente sujeta a la forma en que la organización le brinde respuestas a sus múltiples necesidades. En este punto el clima se convierte en algo subjetivo, basado en juicios personales sobre el ambiente laboral y no en factores organizacionales. El clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en os últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa. (García Solarte, 2009)

Teoría clásica Fayol resalta, en su teoría clásica de la administración, el énfasis en la estructura, la cual parte de un todo organizacional, con el fin de garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean órganos o personas. En esta teoría se toma en cuenta a todos los elementos que componen la organización y afirma que ésta debe cumplir seis funciones:

• Técnicas: producción de bienes o servicios de la empresa.

• Comerciales: compra, venta e intercambio.

• Financieras: búsqueda y gerencia de capitales.

• De seguridad: protección de los bienes y de las personas.

• Contables: inventarios, registros, balances, costos y estadísticas.

• Administrativas: integración de todas las funciones de la dirección.

Este enfoque aporta 14 principios fundamentales para el ejercicio de la administración:

1. División del trabajo: especialización de las tareas y de personas para aumentar la eficiencia.

2. Autoridad y responsabilidad: derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia; la responsabilidad, dada por la autoridad, implica el rendir cuentas. Debe existir equilibrio entre ambas.

3. Disciplina: obediencia, dedicación, energía, comportamiento y respeto de las normas establecidas.

4. Unidad de mando: recibir órdenes de sólo un superior.

5. Unidad de dirección: asignación de un jefe y un plan para cada grupo de actividades que tengan el mismo objetivo.

6. Subordinación de los intereses individuales a los generales: por encima de los intereses de los empleados están los intereses de la empresa.

7. Remuneración del personal: debe haber satisfacción justa y garantizada retribución, para los empleados y para la organización.

8. Centralización: concentración de la autoridad en los altos mandos de la organización.

9. Cadena escalar: línea de autoridad que va desde el nivel más alto al más bajo.

10. Orden: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, refiriéndose a cosas y personas.

11. Equidad: amabilidad y justicia para alcanzar la lealtad del personal.

12. Estabilidad del personal: disminuir la rotación, la cual posee un impacto negativo sobre la eficiencia organizacional.

13. Iniciativa: capacidad de visualizar un plan y su éxito.

14. Espíritu de equipo: armonía y unión entre las personas con el fin de constituir fortalezas para la organización. Si bien, es importante mencionar que el estudio del clima organizacional se fundamenta, prácticamente en su totalidad, en las teorías de las relaciones humanas, como se verá en los siguientes apartados, no se puede dejar de lado la teoría clásica de Fayol, ya que, a pesar de ser una teoría en la que se veía al ser humano como un ente económico, se puede observar dentro de alguno de sus principios el trato equitativo y digno hacia los empleados, igualmente las teorías humanistas tienen de trasfondo un beneficio económico.

Los humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, sin embargo, las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano. La teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros. 10 En este marco, el psicólogo estadounidense Douglas Mc Gregory, afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas. El comportamiento organizacional es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la misma. Por ello, es importante tratar de entender, dentro de un hospital, el comportamiento del personal con el fin de hacerlo más eficiente y mejorar el servicio que se proporciona al usuario.

Del comportamiento organizacional se desprenden una diversidad de teorías para ayudar a explicarlo; una de ellas es la teoría “X”, en la cual se asume que las personas evitaran trabajar ya que les disgusta hacerlo, esto debido a las pocas ambiciones y responsabilidad que poseen. Se les concibe como indiferentes a las necesidades de la organización y renuentes al cambio, ni las retribuciones por su trabajo el ánima a interesarse por realizar sus actividades dentro de la organización, es

entonces que los directivos tienen que recurrir a ciertas formas de coerción, control y amenazas, para lograr que los subordinados lleven a cabo sus labores.

Por otro parte, la teoría “Y” se apoya en el supuesto de que la gente no es perezosa y lo único que los directivos tienen que hacer es potencializar sus capacidades, con el fin de que trabajen de forma natural, divertida y relajada. Considero que la teoría “Y” ofrece mayor aportación al

estudio, ya que el hecho de estudiar el clima organizacional con el fin de poder proponer alternativas de solución, a través de la identificación de áreas de mejora, tanto en los diferentes departamentos como en las personas, permitirá potencializar sus capacidades.

Por otro lado, William Ouchi propone una teoría “Z”, en la que la autoestima de los empleados está ligada a un aumento en la productividad de las organizaciones.

Esta teoría sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y, a la vez, la autoestima de los empleados. La teoría “Z” afirma que, para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales.

Esta teoría está basada en las relaciones humanas, tomando en cuenta aspectos como relaciones personales estrechas, trabajo en equipo y confianza, entre otras; trata de mejorar la productividad a través de una filosofía humanista, en la que la organización debe comprometerse con sus empleados; además, permite darse

cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro.

Esto será de gran importancia para poder analizar la presente investigación, tomando en cuenta no solo aquello que ocurre dentro de la organización, sino también lo que sucede fuera de ella y que influye en el CO.

La teoría de las relaciones humanas trae consigo una nueva visión, dentro de las organizaciones, sobre la naturaleza del hombre, ya que concibe al trabajador no como un ente económico, sino como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades que lo motivan a alcanzar ciertos objetivos, donde a través de los estilos de liderazgo y las normas del grupo se determina, de manera informal, los niveles de producción.

Este enfoque humanista no pierde de vista el objetivo principal de las teorías clásicas, maximizar la productividad; esto, claro, sin dejar de lado que los factores sociales y psicológicos pueden determinar, en gran parte, la producción y satisfacción de los trabajadores. (Rivas Tovar, 2009)

Metodología.

Nuestro tipo de estudio fue de carácter cuantitativo, porque se aplicó una encuesta a una población de 30 empleados de farmacias similares. Utilizando la escala de Likert, donde 1 es igual a muy de acuerdo y el 4 muy en desacuerdo

Este tipo de estudio fue descriptivo, porque se tomó en cuenta el entorno de trabajo, la relación que hay entre el talento humano, el desempeño y habilidades que ellos muestren al ejercer su labor.

Fue realizado con el objetivo de conocer el tipo de clima organizacional que persiste en esta empresa, para mejorarlo o hacer un plan de acción y darlo a conocer a su propietario para que implemente técnicas de mejora.

Se eligió una muestra representativa de una totalidad de empleados de ambos turnos, sexos, rangos de edad y de durabilidad en el empleo para poder obtener datos específicos.

Tipo de estudio

La presente investigación será de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) debido a que se analizará e identificará los niveles de satisfacción laboral que persiste en el personal que labora en las farmacias similares de la ciudad de Tenosique, Tabasco y su relación con el Clima Organizacional que se desempeña dentro del lugar. Se realizó con un diseño no experimental de tipo transaccional (Hernández, *et al*., 2014) debido a que se recolecto la información en determinado momento en las cuatro sucursales existentes de las farmacias dentro del municipio con previa autorización de los Gerentes y trabajadores**.**

Diseño metodológico

Para el sustento de este estudio se recolecto información a través de fuentes primarias de información debido a que se utilizará libros de textos sobre la temática

del Comportamiento Organizacional y sus influencias en los trabajadores. Así mismo se revisaron revistas arbitradas e indexadas en bibliotecas virtuales que ayudaron a dar mayor certidumbre a la temática en estudio.

Sujetos de estudio

El fenómeno del Clima Organizacional requiere de las opiniones directas de las personas que laboran dentro de las farmacias. Por lo anterior, la investigación solicitó la participación de los trabajadores operativos y jefes de áreas de las cuatro sucursales de la farmacia por lo cual se consideró un censo poblacional una muestra proporcional para lograr la eficiencia de los objetivos propuestos en el estudio.

Análisis y Resultados

Tabla 2

Análisis de resultados

Análisis de los resultados			
		N	%
	Válido	28	93.3
Casos Excluido		2	6.7
	Total	30	100.0

Fuente: En base a resultados obtenidos

De acuerdo al instrumento aplicado se obtuvieron los resultados siguientes interpretados así, 28 cuestionarios validados obteniendo un 93.3% de fiabilidad del resultado obtenido, 2 casos excluidos, dando un porcentaje de 6.7 % con lo que obtenemos el 100% de la muestra.

Estadísticas de fiabilidad

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	20

Fuente: En base a resultados obtenidos

En las estadísticas de fiabilidad obtuvimos como resultado lo siguiente:

Alfa de Cronbach .946, de 20 elementos que conforman la totalidad del instrumento aplicado.

Tabla 4

Valor de las variables	1920
Valor obtenido	1123
%	58.4895833

Rango de aceptación en escala de Likert

Tabla 5

RANGO DE ACEPTACION EN UNA ESCALA DE LIKERT		
Nivel de Likert	**Significado**	**Rango**
1	Totalmente de acuerdo (Pésimo)	0-20
2	En desacuerdo (Regular)	21-40
3	De acuerdo (Bueno)	41-60
4	Totalmente de acuerdo (Excelente)	61-80

Fuente: En base a resultados obtenidos

Se utilizó un rango de aceptación en una escala de Likert, de 4 niveles numerados del 1 al 4, con rangos que van de 0-20, 21-40,41-60,61-80.

Para este tipo de variables se encontró que un porcentaje por arriba del 50% el cual indica un valor considerable de acuerdo al Clima Organizacional que se emplea dentro de la organización ya que el valor se encuentra dentro del rango considerable sin embargo sería posible destacar la posibilidad de crear opciones alternativas de mejora en cuanto al desarrollo de las actividades dentro de la farmacia y tener un resultado más satisfactorio en cuanto al Clima Organizacional de la misma.

Estadísticos Clima Laboral

Cuadro de resumen estadístico

Tabla 5

Indicadores estadísticos	**Puntaje obtenido**
Media	**38.1429**
Mediana	**39.0000**
Moda	**38.00s**
Desviación estándar	**10.28020**
Varianzas	**105.683**
Asimetría	**-042**
Error estándar de asimetrías	**.441**
Curtosis	**.,157**
Error estándar de curtosis	**.858**
Suma	**1068.00**

Fuente: En base a resultados obtenidos

De acuerdo a los resultados se obtuvieron los siguientes indicadores estadísticos, una media de 38.1429, Mediana 39.0000, Moda 38.00s, Desviación estándar

10.28020, Varianzas 105.683, Asimetría - -042, Error estándar de asimetrías .441 curtosis .157, Error estándar de curtosis .858, arrojando como resultado la suma de la totalidad de datos obtenidos que fue de 1068.00.

De acuerdo al estudio realizado en la empresa farmacia similar de Tenosique, Tabasco, se obtuvo como resultado que los empleados están de acuerdo con su clima laboral en un valor 58.4895833 en la escala de Likert, basado en la siguiente interpretación, están de acuerdo con el Clima Organizacional que se genera dentro de la organización que en este caso son las farmacias similares del municipio de Tenosique, sin embargo cabe mencionar que hay factores que se podrían mejorar ara dar un mejor desempeño laboral y de esta manera obtener mejores resultados en los trabajadores y de igual manera en la empresa farmacéutica.

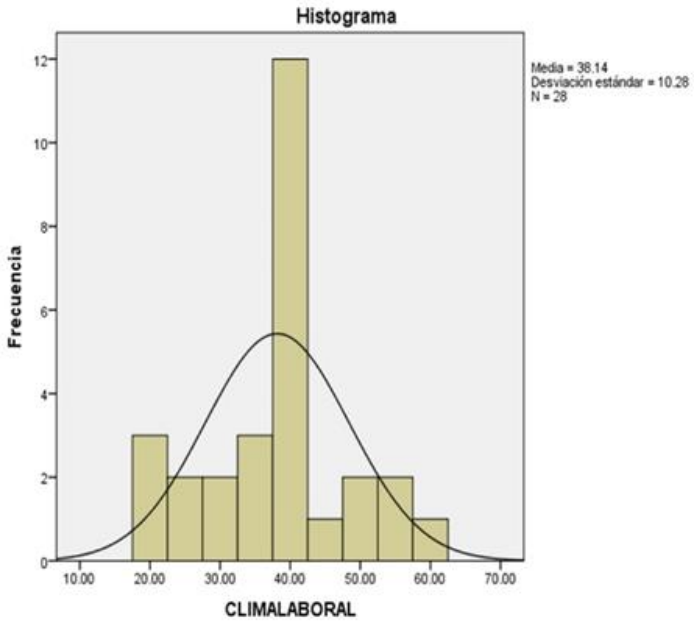

Figura 1. Clima laboral

Conclusión

Como resultado del proyecto de investigación del clima organizacional de la farmacia similar hemos llegado a la conclusión de que los empleados están (De acuerdo), con el clima organizacional que persiste en el área laboral dentro de la que se encuentran, dicha afirmación la fundamentamos al obtener como resultado un valor de la escala de Likert de un 58.48%. Lo que nos da a entender que el clima organizacional dentro del lugar de trabajo es satisfactorio. Y esto se traducirá, a su vez, en un aumento de la productividad y competitividad empresariales que traerá consigo mejoras productivas dentro de la organización y no solo eso sino un ambiente laboral sano y adecuado que se traducirá en un mejor desempeño dentro de la organización obteniendo un mayor beneficio tanto para el empleado como para la organización, que en este caso son las farmacias similares del municipio de Tenosique, Tabasco.

Referencias

Arano Chavez, R. y. (19 de 08 de 2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas dE LA.* (*. d. Universidad, Ed.) Recuperado el 26 de 2 de 2019, de https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf

García. (2002). *Universidad de las Américas, Puebla.* (P. Universidad de las Américas, Ed.) Recuperado el 25 de marzo de 2019, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

García Solarte, M. (julio-diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) *Redalyc*, 50-61. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf

Paz, C. A. (10 de 2007). *Facultad de ciencias economicas.* (B. Brancato, & F. Juri, Edits.) Recuperado el 4 de Abril de 2019, de http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/introduccion-al-climaorganizacional.htm (06-2011)

Ramos Moreno, D. C. (Agosto de 2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de*. Fusagasugá, Cundinamarca, Colombia: Universidad Nacional. Recuperado el 19 de Marzo de 2019, de

https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf

Rivas Tovar, L. A. (Julio-diciembre de 2009). Evolución de la teoría de la organización. (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) *Redalyc, 11*(17). Recuperado el 04 de Abril de 2019, de http://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf

Uribe Prado, J. F. (2014). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. En J. F. Uribe Prado , & S. Viveros Fuentes (Ed.). Distrito Federal, Delegación Cuauhtémoc, México: El Manual Moderno S.A. de C.V. Recuperado el 1 de Marzo de 2019, de https://books.google.com.mx/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT58&lpg=PT58&dq=Campbell,+Dunnette,+Lawler+y+Weick+(1970),+basados+en+las+propiedades+del+clima+organizacional+lo+definen+como+un+conjunto+de+atributos+espec%C3%ADficos+que+pueden+ser+inducidos+de+la+f