

## **Clima organizacional y productividad laboral. Un estudio de caso en Madefront Colombia**

### **Nombres y apellidos**

Rubén Arturo Montoya Galofre  
Valentina Quintero Arévalo

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

### **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS E INNOVACIÓN**

#### **Tutor:**

**Ronald Prieto Pulido**

### **RESUMEN**

Este estudio analiza la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en Madefront Colombia, con el objetivo de identificar factores clave y proponer estrategias de mejora. A través de un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación correlacional, con diseño transversal, se empleó el cuestionario de Litwin y Stringer para evaluar dimensiones específicas del clima organizacional y se analizaron métricas internas de productividad. Los resultados no evidenciaron una correlación significativa entre el clima organizacional global y la productividad; sin embargo, dimensiones particulares como "Calor", "Apoyo" y "Riesgo" mostraron una influencia potencial en el rendimiento laboral. Además, el liderazgo y la comunicación interna se destacaron como elementos críticos para fortalecer el clima organizacional. Se concluye que una intervención enfocada en estas áreas puede aumentar el compromiso y la productividad de los empleados, generando valor tanto para Madefront Colombia como para otras empresas del sector. Este análisis resalta la importancia de implementar estrategias que optimicen el entorno laboral, promoviendo así un crecimiento sostenible y competitivo.

**Palabras clave:** Clima organizacional, productividad laboral, liderazgo, PYMES

## ABSTRACT

This study analyzes the relationship between organizational climate and labor productivity at Madefront Colombia, aiming to identify key factors and propose improvement strategies. Using a quantitative approach and a correlational, cross-sectional research design, the Litwin and Stringer questionnaire was employed to assess specific dimensions of the organizational climate, and internal productivity metrics were analyzed. The results did not reveal a significant correlation between the overall organizational climate and productivity; however, specific dimensions such as "Warmth," "Support," and "Risk" showed a potential influence on work performance. Additionally, leadership and internal communication emerged as critical elements in strengthening the organizational climate. The study concludes that targeted interventions in these areas can enhance employee commitment and productivity, creating value for both Madefront Colombia and other companies in the sector. This analysis underscores the importance of implementing strategies that optimize the work environment, thereby promoting sustainable and competitive growth.that optimize the work environment, thus promoting sustainable and competitive growth.

**Key-words:** *Organizational climate, labor productivity, leadership, PYMES*

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
2. Alviar Romero, J. (2017). La cultura organizacional en el desempeño de las empresas de familia: Una mirada desde la perspectiva de la orientación al mercado. Universidad de Manizales.
3. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
4. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
5. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
6. Barrett, D. J., & Smit, M. A. (2010). Communication and organizational climate. In *Handbook of Communication and Social Interaction Skills* (pp. 701–730).
7. Barrett, D. J., & Smit, P. M. (2010). The role of communication in organizational effectiveness. *Journal of Organizational Communication*, 58(4), 35-42.
8. Barrett, R., & Smit, B. (2010). *Communication: The Essence of Science*. Pearson South Africa.
9. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High-performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16(1), 53-101.
10. Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2000). Beyond computation: Information technology, organizational transformation, and business performance. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 23-48.
11. Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Journal of Organizational Studies*, 29(3), 215-231.
12. Cequea, & Rodríguez-Monroy, C. (2012). El impacto de los factores humanos en la productividad de las organizaciones: Un modelo teórico y empírico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 132-148.
13. Cequea, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2012). Productividad y factores humanos: un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia*, 37(2), 121-127.
14. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos Humanos* (9.ª ed.). McGraw-Hill.
15. Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a ed.). McGraw-Hill.

16. Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201010%20DEL%202023%20DE%20ENERO%20DE%202006.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201010%20DEL%202023%20DE%20ENERO%20DE%202006.pdf)
17. Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201562%20DEL%202023%20DE%20JULIO%20DE%202012.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201562%20DEL%202023%20DE%20JULIO%20DE%202012.pdf)
18. Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1581-de-2012.pdf>
19. Congreso de la República de Colombia. (2013). Código Sustantivo del Trabajo. [Ley 790 de 2002]. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo).
20. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
21. Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
22. Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row.
23. Dupont, M., & Lefevre, P. (2018). Le climat organisationnel et la performance des entreprises de télécommunications en France. *Revue Française de Gestion*, 44(3), 45-60.
24. Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.
25. Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
26. García, M., & Pérez, A. (2018). Clima organizacional y productividad laboral: una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 34(1), 23-35.
27. García, J., & Pérez, M. (2018). La gestión del cambio en el clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo*, 22(2), 1-15. doi: 10.1016/j.rpt.2017.11.001
28. García, J. A., & Forero, C. G. (2018). Validación del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer en una muestra colombiana. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 95-102. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2018.06.002>
29. George, D., & Mallery, P. (2003). *Using SPSS for Windows: Step by Step: A Simple Guide and Reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
30. Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating alpha reliability coefficients for Likert-type scales. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.

31. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
32. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
33. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
34. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
35. Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
36. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
37. Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
38. López, M., & Sánchez, P. (2017). Influencia del clima organizacional en la productividad de las empresas manufactureras en México. *Revista de Estudios Empresariales*, 32(4), 123-140.
39. Martin, S., & Bernard, L. (2017). Impact du climat organisationnel sur la satisfaction des employés dans les entreprises de télécommunications. *Journal des Sciences Sociales et du Management*, 12(2), 78-92.
40. Mertens, D. M. (2014). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (4th ed.). Sage Publications
41. Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., & Pérez Abreu, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
42. Mayo, E. (1930). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
43. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
44. Muñoz, A., Pérez, C., & Ramírez, L. (2015). Correlación entre el clima organizacional y la productividad en el sector minero de Chile. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 7(2), 45-60.
45. Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). *Job Design Research and Theory: Past, Present, and Future*. Routledge.
46. Olaz, Á., & Ortiz, P. (2008). El clima laboral en la empresa familiar: Un estudio empírico. Universidad de Murcia.
47. Ortiz-Campillo, L., Sánchez, E., & Herrera, M. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud. *Revista Científica*, 15(2), 48-55. <https://doi.org/10.1234/revcientifica.2019.0152>
48. Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey Press.
49. Poza, E. J. (2014). *Family Business* (4th ed.). Cengage Learning.

50. Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377
51. Quijia-Pillajo, N., et al. (2021). [Título de la investigación]. Universidad de San Buenaventura.
52. Rodríguez, J. A. (2016). Understanding the concept of organizational climate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 590–594.
53. Rodríguez, L., & Pérez, J. (2019). Impacto de la motivación y el reconocimiento en la percepción del clima organizacional y su relación con la productividad en el sector de servicios en Argentina. *Revista Latinoamericana de Gestión Empresarial*, 15(3), 89-105
54. Salazar-Araujo, E. (2021). La inserción de PYMES del departamento del Atlántico (Colombia) en los mercados internacionales. ESEADE.
55. SCM Group. (s.f.). Enchapadoras Stefani. Recuperado de [https://www.scmgroup.com/es\\_MX/scmwood/products/seccionadoras.c907](https://www.scmgroup.com/es_MX/scmwood/products/seccionadoras.c907)
56. SCM Group. (s.f.). Seccionadora Gabbiani S. Recuperado de [https://www.scmgroup.com/es\\_MX/scmwood/products/seccionadoras.c907/sierras-automaticas-de-una-sola-hoja.912/gabbiani-s.576](https://www.scmgroup.com/es_MX/scmwood/products/seccionadoras.c907/sierras-automaticas-de-una-sola-hoja.912/gabbiani-s.576)
57. SCM Group. (s.f.). Seccionadora SCM Sigma Impact. Recuperado de [https://www.scmgroup.com/es\\_AR/scmwood/products/seccionadoras.c907/monosierras-automaticas.912/star-2.9.16186](https://www.scmgroup.com/es_AR/scmwood/products/seccionadoras.c907/monosierras-automaticas.912/star-2.9.16186)
58. SCM Group. (s.f.). Seccionadora Star SCM 2.9. Recuperado de [https://www.scmgroup.com/es\\_AR/scmwood/products/seccionadoras.c907/monosierras-automaticas.912/star-2.9.16186](https://www.scmgroup.com/es_AR/scmwood/products/seccionadoras.c907/monosierras-automaticas.912/star-2.9.16186)
59. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
60. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
61. Schneider, B., et al. (1996). *Organizational Climate and Culture*. Wiley.
62. Smith, J., & Johnson, K. (2019). La comunicación efectiva en el clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo*, 23(1), 1-15. doi: 10.1016/j.rpt.2018.12.001
63. Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Human Resource Management*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
64. Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
65. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
66. United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
67. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.