

Clima organizacional y rendimiento laboral

del personal del ITCA

Martha Patricia Navarrete Pilacuán

Patynavarrete1503@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5851-8804>

Nuria Janeth Galarraga Montalvo

nuria_galarragam@yahoo.es
<https://orcid.org/0000-0002-9197-3240>

Ismenia Araujo Vílchez

ismeniaaraujo@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9867-5246>

Carlos Carmona Graterol

crcarmona@tecnologicoitca.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1721-6783>

Ernesto Washington Morocho Núñez

ewmorocho@tecnologicoitca.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0565-5300>

Instituto Superior Tecnológico José Chiriboga Grijalva
con condición de Universitario
Ibarra – Ecuador

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue entregar una perspectiva acerca de la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de una institución de educación superior. La investigación fue de tipo explicativa y descriptiva, con enfoque mixto, aplicado a una población finita compuesta por cuarenta y cinco colaboradores. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala Likert, orientados a identificar la correlación existente entre las dimensiones de análisis que fundamentan el clima organizacional, como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, vinculadas como fuerzas intrínsecas de motivación a las dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral como: orientación a resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. La estadística mostró que el clima organizacional se encuentra influenciado por tres dimensiones consideradas en el rendimiento laboral como: la orientación a resultados, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, ya que tienen una correlación positiva alta que contribuye al logro de las metas propuesta en la institución y a mejorar la calidad del servicio prestado, aspectos importantes a ser desarrollados en el marco de la gestión institucional.

Palabras clave:; rendimiento laboral; orientación a resultados; trabajo en equipo. clima organizacional

Organizational climate and work performance of the staff of the ITCA

ABSTRACT

The objective of this research was to provide a perspective on the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the staff of a higher education institution. The research was of an explanatory and descriptive type, with a mixed approach, applied to a finite population made up of forty-five collaborators. The survey technique was used and the questionnaire with the Likert scale was used as an instrument, aimed at identifying the existing correlation between the dimensions of analysis that support the organizational climate, such as: self-realization, labor involvement, supervision, communication and working conditions, linked as forces intrinsic motivation to dimensions related to job satisfaction such as: results orientation, interpersonal relationships, initiative, teamwork and organization. The statistics showed that the organizational climate is influenced by three dimensions considered in work performance such as: orientation to results, interpersonal relationships and teamwork, since they have a high positive correlation that contributes to the achievement of the goals proposed in the institution and to improve the quality of the service provided, important aspects to be developed within the framework of institutional management.

Keywords: *organizational climate; labor performance; orientation to results; teamwork.*

Artículo recibido 15 febrero 2023

Aceptado para publicación: 15 marzo 2023

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral han sido factores claves en el éxito de toda organización, lo cual los ha convertido en objeto de investigación.

El rendimiento del personal de una empresa está influenciado por la formación, capacitación y habilidades que tiene el trabajador lo cual le permite desempeñarse con éxito a nivel organizacional. Otros factores son determinantes para que el rendimiento laboral sea excelente o se vaya deteriorando en el tiempo; por ejemplo, la interacción que existe entre el trabajador y las oportunidades que la empresa le brinda, el modelo para gestionar el capital humano con el que cuenta la empresa, el intercambio permanente de intereses entre empresa y trabajador, entre otros. Uno de los objetivos de las organizaciones, en la actualidad, es ofrecerle al trabajador un modelo organizacional donde la toma de decisiones sea ágil, el liderazgo que se aplique sea más colaborativo y democrático, la comunicación sea multidireccional y fomente la participación activa de todos los miembros que forman parte de la empresa, de tal manera que cada uno de estos elementos cubran las expectativas de los trabajadores y generen compromisos hacia el logro de los objetivos organizacionales, es en ese momento cuando se gesta un clima organizacional favorable.

Clima Organizacional

El concepto clima organizacional es una concepción relativamente nueva en el ámbito de la psicología industrial/organizacional, por lo que Brunet (1987) lo define como la configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo. Muñoz, Coll, y Torrent (2006) definen al clima organizacional como una característica colectiva formada por las interacciones entre los trabajadores; fenómeno que se relaciona con la satisfacción y productividad en las organizaciones.

Pilligua y Arteaga (2019) por su parte, afirman que el clima organizacional determina cómo un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el ambiente en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y en la productividad. De acuerdo con Chiavenato (citado por Rejas Phowell y Napán - Yactayo, 2021), el clima organizacional trata de “las cualidades y atributos, que tienen los colaboradores

dentro de un ambiente laboral, las cuales son experimentadas y percibidas por los colaboradores que forman parte de la empresa, el cual influye significativamente en su conducta”. En tanto que, Arias y Arias (citados por Pedraza, 2018), señalan que el clima organizacional se refiere a una variable que tiende a representar el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores a propósito de su ambiente interno de trabajo.

Forehand y Gilmer (1964) (citado por Prado-Uribe, 2015) definen el clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, mencionando que su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización. Al mismo tiempo expone el criterio de Tagiuri y Litwin (1968) quienes consideran que el clima organizacional es el resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan a las actitudes y motivaciones del colaborador, tal es así que de cierta forma generan estabilidad en la calidad del ambiente interno de la organización, lo que le lleva al trabajador aportar significativamente al cumplimiento de metas.

Se puede decir entonces que el clima organizacional incide directa o indirectamente en la productividad empresarial, por lo que se debe propiciar un adecuado ambiente de trabajo para que las metas y objetivos propuestos por los directivos dentro de una organización se den en el término establecido, bajo condiciones favorables y considerándolos como un recurso de importancia para el trabajador.

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stringer 1968, Goncalvez, 1998, (citado por Riveros y Grimaldo, 2017), postulan la existencia de nueve dimensiones para estudiar el clima organizacional de una empresa, tal como se presentan a continuación:

La Estructura: Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y las regulaciones. Representando la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: Es la dimensión que enfatiza la percepción que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones.

Recompensas: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Riesgos: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares de desempeño: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de trabajo.

Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La dimensión conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Cada una de ellas hace que la gestión administrativa considere al clima organizacional como un eje central en la conducción de sus planes y metas, de tal manera que se construya una organización basada no solo en normas sociales mejoradas, gestión de procesos gerenciales y la

administración efectiva; sino también en un ambiente capaz de generar motivación, comunicación asertiva, compromiso, lealtad, rendimiento y trabajo en equipo, para lograr los objetivos que se plantean.

Para complementar éste análisis se consideraron tres enfoques de análisis del clima organizacional expuestos por varios autores, como se presenta a continuación:

Enfoque subjetivo o perceptual: Propuesto por Halpin y Crofts (1962) quien señala que el comportamiento organizacional se genera a partir de la opinión que se forma el trabajador acerca de la organización; además considera dos dimensiones. La interna que hace referencia a los factores personales e institucionales; la externa que toma en cuenta factores familiares, sociales, de educación y económicos.

Enfoque objetivo o estructural: Propuesto por Forehand y Gilmer (1964) y define al ambiente laboral como la manifestación objetiva de la estructura de la organización. Adicionalmente señala que las dimensiones que se deben considerar en el análisis son el tamaño de la organización, estructura organizacional, complejidad de los sistemas, liderazgo y metas.

Enfoque de síntesis: propuesto por Litwin y Stringer (1968) quien menciona que existen efectos subjetivos percibidos en el sistema formal y el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales. Señala que las dimensiones a considerar son la estructura, responsabilidad, recompensas, riesgos, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflictos e identidad.

Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral es uno de los elementos considerados dentro de la competitividad y la productividad de las organizaciones que se encuentra íntimamente ligado al desempeño individual de sus miembros, se podría decir entonces que para garantizar el éxito de una organización la clave principal es el rendimiento individual del trabajador. (Koopmans, 2014).

El desempeño laboral ha sido definido como la medida de la eficiencia y la eficacia de una organización, ya que permite lograr los objetivos organizacionales. Ante lo anteriormente expuesto el trabajador deberá obtener un excelente desempeño, de manera que se lleve su actividad laboral de forma puntual, para que posteriormente le permita alcanzar sus objetivos. (STONER, 2002)

De acuerdo a Pinos (2018) el rendimiento laboral tiene que ver con varios aspectos del recurso humano y cómo éste se siente en su puesto de trabajo al momento de ejecutar una tarea, como se siente con la productividad obtenida, con los niveles de cumplimiento de metas y objetivos, con la eficacia y eficiencia con que trabaja y cómo se siente con las horas dedicadas al cumplimiento de sus funciones y el logro de las tareas encomendadas. El rendimiento laboral está representado por la productividad y dicho rendimiento está relacionado con el alcance de planes, objetivos, metas y tareas sustentadas en la calidad de las horas trabajadas que han sido utilizadas para lograrlo; de tal manera que, cuando menor sea el tiempo que conduzca a la obtención de un resultado esperado, más productivo será el proceso (González, 2006). Ismail (2011) menciona que los estudios han establecido que los rendimientos de los empleados se dan en gran medida en función del conocimiento básico y a las habilidades blandas poseídas.

El rendimiento laboral posee diferentes elementos que conllevan a medir el desempeño de los trabajadores; por un lado, la motivación que se le dé para que sus actividades sean mucho más eficientes y productivas; y por otro cómo se siente el trabajador en su entorno laboral, que es un factor que puede afectar positiva o negativamente al cumplimiento de sus tareas y por ende a su productividad.

Dimensiones de análisis del rendimiento laboral

Montoya (2016) señala que existen algunas dimensiones que permiten medir el rendimiento laboral, como se presentan a continuación cada una con sus definiciones:

Orientación a resultados: Hacer que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la institución u organización, luego concientizar el valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse en las actividades o tareas propuestas por la organización para el logro de los objetivos y metas.

Calidad: Tiene la finalidad de conseguir la excelencia en un trabajo desarrollado, siempre mejorando la gestión profesional y personal, con la orientación hacia el logro de objetivos, los cuales favorezcan a la organización y de alguna u otra forma lograr la satisfacción personal, profesional, además se puede adicionar a la autoevaluación la proyección a futuro que se tiene.

Relaciones interpersonales: Es la forma cómo las personas se involucran y forman lazos de amistad con otras personas, siempre respetando sus formas de vida, cultura, religión, considerándose al ser humano como un ser social.

Iniciativa: Significa emprender nuevos proyectos, ideas innovadoras, oportunidades con la finalidad de conseguir resultados y objetivos propuestos sin que nadie te diga o empuje a hacer algo, si no por propia voluntad y predisposición con responsabilidad, con actitud proactiva, tomando la dirección absoluta con la responsabilidad de asumir las consecuencias que esto puede generar en las acciones desarrolladas o decisiones tomadas.

Trabajo en equipo: Es una forma o estrategia de lograr un objetivo propuesto, con la ayuda de varias personas que tienen el mismo objetivo común, lo cual es muy favorable, porque hay varias ideas, varias estrategias, formas de desarrollar una estrategia de trabajo y es uno de los métodos más recomendables para el logro efectivo de las metas.

Organización: Permite al empleador visualizar si el colaborador a su cargo planifica sus actividades, y las ejecuta según los procedimientos establecidos en la entidad, además, si el personal a su cargo evidencia preocupación por alcanzar las metas planteadas.

Al igual que en el análisis del clima organizacional, se consideró el criterio expuesto por varios autores, en función del enfoque que ellos le dieron, tal como se presenta a continuación:

Enfoque genérico: propuesto por Murphy (1990) que menciona algunas dimensiones como las conductas orientadas a las tareas que son el núcleo del trabajo; conductas interpersonales, que hacen referencia a la comunicación y cooperación; conductas relacionadas, que tienen correspondencia con la pérdida del tiempo; y finalmente las conductas destructivas y azarosas, que tienen que ver con la pérdida de productividad.

Enfoque de efectividad militar: propuesto por Borman y Motowildo (1993) que señala como dimensiones el rendimiento la tarea y lealtad, como parte del compromiso organizacional; el trabajo en equipo, como la moral y la socialización; y la determinación, como el compromiso y la moral.

Enfoque explicativo propuesto por Al-Makhaita Ahmed y Hafez (2014) que señala como dimensiones de análisis: el liderazgo, cuidado crítico, enseñanza y/o colaboración, relaciones

interpersonales y/o comunicación y desarrollo profesional.

Enfoque profesional propuesto por Hettiarachchi (2014) quien propone como dimensiones: las características – conocimiento del trabajo; comportamientos – calidad del trabajo; y resultados – eficiencia.

Bajo estos antecedentes se podría ratificar que es importante considerar al clima organizacional como herramienta diagnóstica para medir su efecto sobre el rendimiento laboral, ya que si existe un clima laboral nocivo, no se alcanzará un óptimo rendimiento del trabajador, en tanto que, si el clima organizacional es efectivo, los niveles de rendimiento, producción, motivación y perfección se realzarán, generando un ambiente positivo donde los trabajadores ejecuten sus tareas basados en el compañerismo, orientados al cumplimiento de metas, lo que les llevara a mejorar su estabilidad emocional y laboral.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo explicativo y descriptivo, con enfoque mixto, cuyo objetivo se centró en describir el clima organizacional y su relación con el rendimiento laboral del personal docente y administrativo de una institución de educación superior compuesta por cuarenta y cinco colaboradores. Se consideró como variable independiente al clima organizacional y como variable dependiente al rendimiento laboral, sin manipular ninguna de las dos variables, por lo que se pudo observar el fenómeno tal cual se presentó. La técnica aplicada para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario dividido en cinco dimensiones de análisis tanto para la variable comportamiento organizacional como para el rendimiento laboral, con un total de treinta y una preguntas, formuladas de acuerdo con escala de Likert utilizando cuatro niveles, nunca, a veces, casi siempre y siempre, que presentan el grado de opinión de los encuestados. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

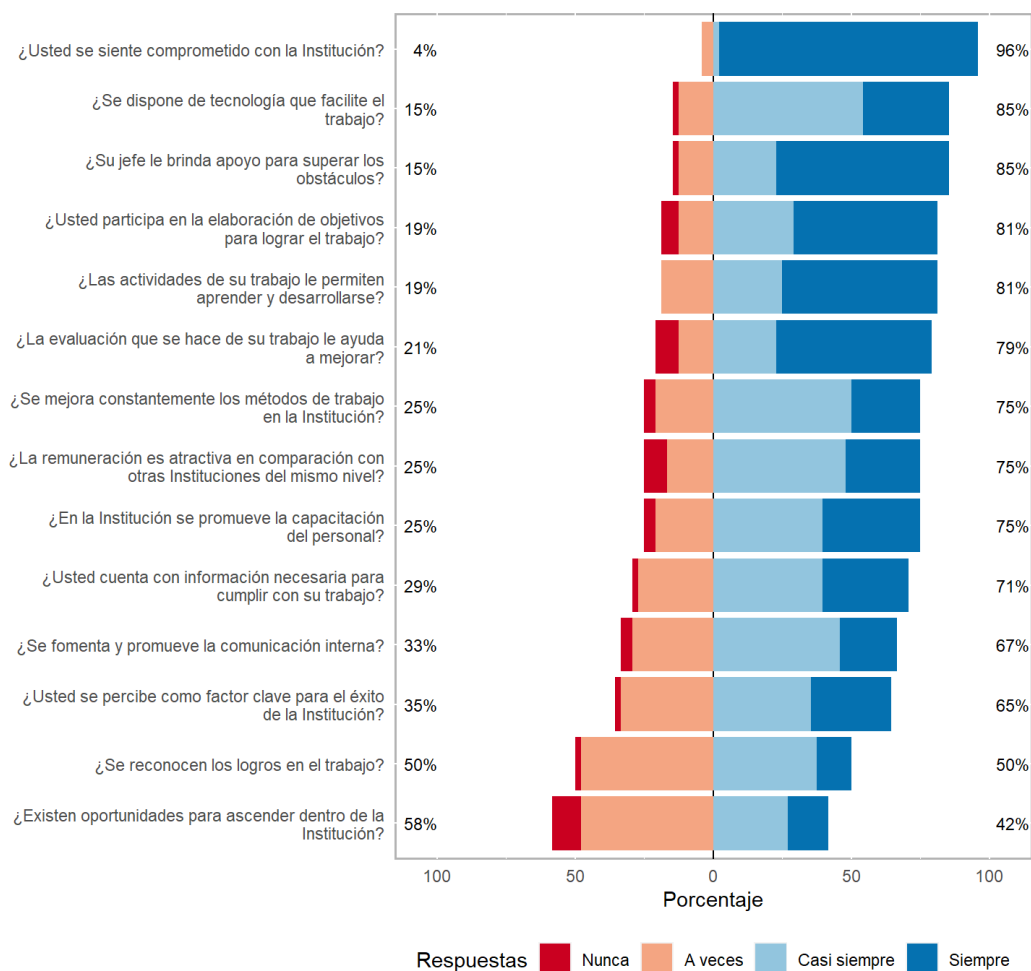
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El cuestionario contempló el estudio de la variable independiente clima organizacional que incluía el análisis de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; así como la variable dependiente conocida como

rendimiento laboral que contenía como dimensiones de análisis los resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

Figura 1.

Preguntas de clima organizacional



En la Figura 1, se presentan los resultados obtenidos de los trabajadores encuestados, observándose el comportamiento de las respuestas dadas a las interrogantes planteadas para cada dimensión dentro de la variable independiente clima organizacional, evidenciándose que, en la dimensión de Autorrealización, el factor que tiene mayor peso es la oportunidad que poseen los trabajadores de aprender de las actividades diarias, con una certeza del 81% de los colaboradores que respondieron que siempre es así. En un estudio efectuado por Rojas (2013) se encontró que la autorrealización influye de manera significativa sobre la satisfacción laboral. Señalando que el apoyo que brinden las instituciones para promover el desarrollo académico profesional de los docentes influirá significativamente sobre las emociones y cogniciones.

En cuanto a la dimensión de involucramiento laboral, los factores con mayor importancia fueron: el compromiso con un 96%, la participación en el planteamiento de los objetivos con el 81%, así como el apoyo de los directivos de la organización con el 85%, elementos que fueron considerados como factores claves de éxito; sin embargo, también se pudo determinar que uno de los aspectos a mejorar es la comunicación interna que muchas veces no es encaminada por los canales formales de la estructura organizacional. En la dimensión de supervisión, los resultados arrojan que los docentes y personal administrativo que laboran en la institución señalan que, si bien es cierto que la evaluación del desempeño que se aplica periódicamente ayuda a mejorar su rendimiento, ésta no debe convertirse en la única herramienta que se enfoque sobre este particular. Estos resultados concuerdan con los presentados por Carhuayal (2020) quien menciona que el involucramiento laboral influye de manera significativa y positiva en la satisfacción laboral, ya que lo identifica como el vínculo que mantiene el colaborador con la empresa, cuando participa conjuntamente con los directivos en el planteamiento de los objetivos.

Finalmente, dentro del análisis de la variable clima organizacional la dimensión condiciones laborales planteó cuatro preguntas orientadas a indagar si su rendimiento está relacionado directamente con la remuneración que percibe, los métodos de trabajo que se aplican, el reconocimiento de su trabajo o la tecnología que le brinda la institución, determinándose que más del 75% de los encuestados coinciden en que la remuneración que perciben es atractiva en comparación con otras organizaciones del mismo sector; el 75% de las respuestas señalan que los métodos de trabajo aplicados favorecen su desempeño y el 85% coincide en que el uso de tecnología adecuada son factores que en general son percibidos como elementos ideales a la hora de definir al clima organizacional que la institución les brinda, tal como se puede evidenciar en la Figura 1. Estos resultados se contrastan con los obtenidos en la investigación orientada al “Análisis Comparativo del Clima Organizacional en dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador” ejecutada por Rambay, (2017), quien señala que al realizar un estudio comparativo de la percepción que tienen los trabajadores de las dos instituciones, respecto al clima organizacional, reflejan que factores como el nivel de recompensas una remuneración justa y los

beneficios adicionales que ofrecen cada institución, es lo que marca la diferencia entre un mejor clima organizacional entre las dos instituciones.

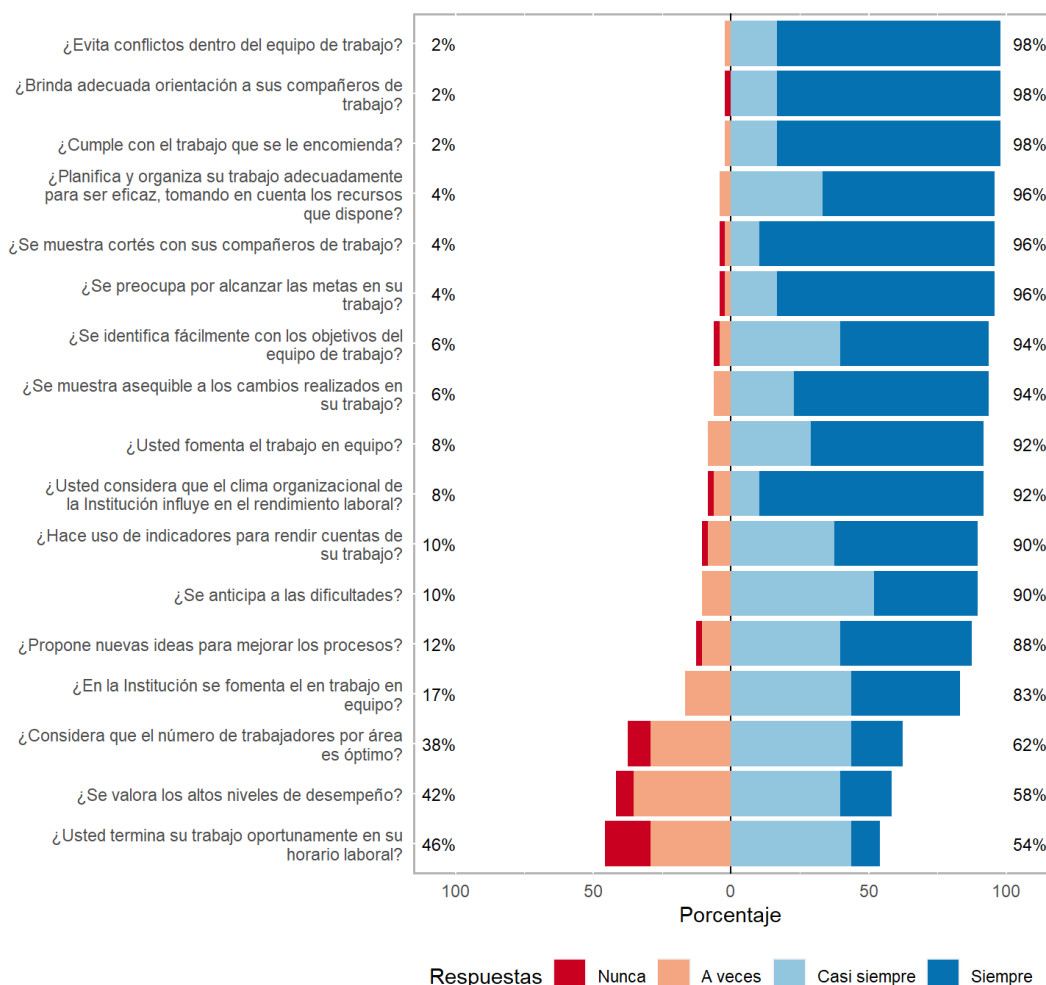
Un análisis similar se realizó a las respuestas dadas a cada una de las dimensiones de la variable dependiente rendimiento laboral. En la dimensión orientación a resultados un 98% del personal señala que cumple con el trabajo encomendado; sin embargo, es necesario considerar que el 62% concuerda con el número de trabajadores por área es óptimo; el 58% contesta que siempre se valora los altos niveles de desempeño y un 54% afirma que termina su trabajo oportunamente en su horario laboral, lo que lleva a considerar que si bien es cierto que cada trabajador cumple con sus metas asignadas, lo hacen fuera de sus horarios de trabajo y muchas veces ese esfuerzo no es reconocido. Al respecto Isaza (2016) señala que cada uno de los miembros de una organización deben tener competencias laborales como la efectividad y la orientación a resultados pero sin dejar de lado que el clima laboral afecta estas variables, por lo que es necesario contar con una guía de coaching que contenga información sobre métodos, modelos y herramientas que permitan ayudar a entender cómo, a través de esta técnica, es posible lograr el crecimiento personal y profesional alcanzando situaciones satisfactorias que son perdurables en el tiempo.

El análisis de la dimensión relaciones interpersonales refleja que en un porcentaje superior al 92% los encuestados señalan que el trabajo en equipo, el trato cortés y el adecuado manejo de las relaciones facilitan su desempeño. Finalmente, las dimensiones iniciativas, trabajo en equipo y organización arrojaron respuestas de certeza superior al 83% afirmando siempre que el personal directivo, que fomenta el trabajo en equipo, está abierto a acoger nuevas ideas propuestas por los trabajadores para mejorar los procesos, lo que conlleva a que el trabajador planifique y organice su trabajo adecuadamente para ser eficaz haciendo uso de los recursos con los que dispone y por ende alcanzado las metas de su trabajo, tal cómo se puede evidenciar en la tabulación de las respuestas dadas gráficamente en la Figura 2. Estos resultados se ratifican con los datos presentados por Torres (2015) quien menciona que para fortalecer a las instituciones es necesario que los agentes de la educación entiendan con claridad que las relaciones interpersonales, la comunicación y sobre todo el clima institucional son temas en las que se debe fortalecer con mayor intensidad para lograr una institución de calidad. Como ya se ha comprobado, en muchas

experiencias educativas, la educación no es solo del docente es más bien de toda la comunidad educativa.

Figura 2.

Preguntas de Rendimiento laboral



En el análisis de correlación de variables clima organizacional (variable independiente) y rendimiento laboral (variable dependiente) se pudo evidenciar que existe una correlación positiva alta entre las dimensiones supervisión e involucramiento laboral frente a las dimensiones orientación a resultados, relaciones interpersonales y trabajo en equipo, seguido en menor proporción por la iniciativa y la organización; sin embargo no se puede dejar de mencionar que las condiciones laborales y la autorrealización también forman parte de un rendimiento laboral adecuado y orientado al cumplimiento de metas, tal como se puede evidenciar en la tabla 1.

Tabla 1.*Correlación de variables clima organizacional y rendimiento laboral*

Clima Organizacional	Autorrealización (2 ítems)	Involucramiento laboral (5 ítems)	Supervisión (2 ítems)	Condiciones Laborales (5 ítems)
Rendimiento Laboral				
Orientación de Resultados (4 ítems)	● (7 ítems) 0.243* - 0.556***	● (14 ítems) 0.249* - 0.541***	● (8 ítems) 0.355** - 0.504***	● (17 ítems) 0.252* - 0.548***
Relaciones interpersonales (4 ítems)	● (1 ítems) 0.264*	● (10 ítems) 0.265* - 0.579***	● (6 ítems) 0.247* - 0.511***	● (7 ítems) 0.314** - 0.569***
Iniciativa (3 ítems)	● (2 ítems) 0.235* - 0.342**	● (10 ítems) 0.250* - 0.510***	● (3 ítems) 0.274* - 0.335**	● (5 ítems) 0.243* - 0.368**
Trabajo en Equipo (3 ítems)	● (3 ítems) 0.318** - 0.377***	● (13 ítems) 0.241* - 0.508***	● (5 ítems) 0.264* - 0.679***	● (12 ítems) 0.242* - 0.571***
Organización (3 ítems)	● (3 ítems) 0.307** - 0.386***	● (6 ítems) 0.248* - 0.516***	● (4 ítems) 0.254* - 0.465***	● (8 ítems) 0.239* - 0.562***

*** Mayor grado de correlación de variables

CONCLUSIONES

Analizar aspectos intangibles como el clima organizacional y el rendimiento laboral es uno de los objetivos que se plantean los equipos directivos en la mayoría de las organizaciones, ya que son variables que permiten mejorar sus resultados, orientados siempre al cumplimiento de metas y búsqueda de ventajas competitivas. De allí la importancia de realizar estudios orientados en la búsqueda de factores determinantes a la hora de definir cómo lograr un clima organizacional idóneo.

Con base a toda la información citada y los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que existe relación directa entre el Clima Organizacional y el rendimiento laboral ya que el primero se encuentra influenciado por tres dimensiones consideradas en el rendimiento laboral como son: la orientación a resultados, la organización y el trabajo en equipo, ya que tienen una correlación positiva alta frente a las dimensiones de supervisión e involucramiento laboral, aspectos que contribuyen al logro de las metas propuesta en la institución y a mejorar la calidad del servicio prestado, factores importantes a ser desarrollados en el marco de la gestión institucional.

Si bien es cierto se determinaron cinco dimensiones para el análisis dentro de la variable dependiente rendimiento laboral, las dos que mayor correlación tienen con las dimensiones de la variable independiente clima organizacional son: orientación a resultados y trabajo en equipo, que se ven influenciadas directamente por condiciones como la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales. Se podría ratificar que el rendimiento laboral será mucho más eficiente si el líder organizacional proporciona las condiciones que conlleven a un trabajo participativo, al empoderamiento de los trabajadores y a la comprensión de que el cumplimiento de las metas beneficia a toda la organización.

El clima organizacional dependerá de las condiciones que la institución le proporcione al trabajador para que éste pueda mejorar sus resultados, poniendo siempre énfasis en buscar un equilibrio en el tiempo que debe dedicarlo a la jornada laboral, que jamás deberá interferir en su vida personal; así como la importancia del liderazgo que deberá orientarse a buscar bienestar a los colaboradores a través de planes de capacitación y desarrollo profesional.

LISTA DE REFERENCIAS

Brunet, L. (1987). *El Clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Cardona, D. & Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación del clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 184-189.

Carhuayal, O. (2020). El clima organiacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H.S.A. *Gestión en el Tercer Milenio Vol. 23 - No. 46*, 57-64.

Chiavenato, I. (2002). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Bogotá: McGraw-Hill.

Díaz, M. E. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa Tía S.A. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

González, L. (2006).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13311/UPgomalh.pdf?sequence=1>. Obtenido de

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13311/UPgomalh.pdf?sequence=1>: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_grodrig
- Isaza, K. (2016). *Guía de coaching para mejorar la orientación a resultados y la motivación laboral*. Bogota D.C.: Universitaria de América.
- Ismail, R. Y. (2011). Employers perceptions on graduates in Malaysian service sector. *International Business Management*, 184-193.
- Koopmans, L. B. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Trabajo, Volumen 48* , 229-238.
- Mendieta, M. E. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 287-304.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7490/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACIÓN.pdf
- Muñoz, E., Coll, J., & Torrent, M. y. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 209-214.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN - Vol. 15*, 90-101.
- Peña Rivas, H. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Santa Elena - Ecuador: UPSE.
- Pilligua Lucas, C.F., & Arteaga Ureta, F.M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. EStudio de caso: Hardex Cia. Ltda. *Redalyc.org Journal UAEM*, 15-28.
- Prado Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno, S.A. de C. V.

- Rambay, M. S. (2017). Análisis comparativo del clima organizacional en dos Instituciones particulares de educación superior en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 79-100.
- Rejas Phowell, D. Napán - Yactayo, A. (2021). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA OZONOMÉDICA. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 101-123.
- Riveros, P. y. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 34-39.
- Rojas, M. C. (2013). Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de las Principales Universidades Sucreñas. *Corporación UNiversitaria del Caribe, CECAR*, 9-22.
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Reviews Volumen 64*, 361-388.
- STONER, J. F. (2002). *ADMINISTRACIÓN*. México: Prentice Hall.
- Torres, E. Z. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comunicación*, 5-7.