



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN
DE CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN
EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Autores:

Lilibeth Carolina Mosquera Cabrera

Génesis María Suasnavas Córdova

Acompañante:

Psic. Pincay Aguilar Iván Leonardo, Mgs.

Milagro, Diciembre 2018

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Génesis María Suasnavas Córdova** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 6 días del mes de Diciembre de 2018

G. Suasnavas

Génesis María Suasnavas Córdova

CI: 094133082-1

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, **Lilibeth Carolina Mosquera Cabrera** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 6 días del mes de Diciembre de 2018

Lilibeth Mosquera
Lilibeth Carolina Mosquera Cabrera
CI: 092798760-2

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **Iván Leonardo Pincay Aguilar** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por las estudiantes **Lilibeth Carolina Mosquera Cabrera** y **Génesis María Suasnavas Córdova**, cuyo tema de trabajo de Titulación es **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICÓLOGA**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 6 días del mes de Diciembre de 2018.



Psic. Pincay Aguilar Iván Leonardo, Mgs.
C.I.:0924429632

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

PINCAY AGUILAR IVÁN LEONARDO

ÁLVAREZ CADENA KERLY ÁNGELA

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGA presentado por la señorita **Lilibeth Carolina Mosquera Cabrera**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[79,33]
Defensa oral	[20]
Total	[99,33]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 6 de Diciembre de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Pincay Aguilar Iván Leonardo	<u>[Firma]</u>
Secretario /a	Álvarez Cadena Kerly Ángela	<u>[Firma]</u>
Integrante	Espinel Guadalupe Johana Verónica	<u>[Firma]</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

PINCAY AGUILAR IVÁN LEONARDO

ÁLVAREZ CADENA KERLY ÁNGELA

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGA presentado por la señorita **Génesis María Suasnavas Córdova**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**.

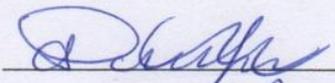
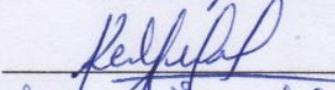
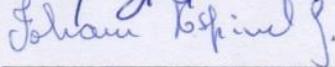
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[79,33]
Defensa oral	[20]
Total	[99,33]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 6 de Diciembre de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Pincay Aguilar Iván Leonardo	
Secretario /a	Álvarez Cadena Kerly Ángela	
Integrante	Espinel Guadalupe Johana Verónica	

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser el inspirador y darnos fuerza para alcanzar una de nuestras metas más deseadas.

A NUESTROS PADRES: Por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos, es un orgullo y privilegio ser sus hijas, son los mejores padres...

Fernando Mosquera & Araceli Cabrera

Jaime Suasnavas & Marlene Córdova

**A NUESTROS
HERMANAS (OS):** Por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

**A TODAS LAS
PERSONAS:** Que nos han apoyado y guiado para que todos nuestros trabajos se realicen con éxito, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos sabiduría y fortaleza a lo largo de este camino permitiéndonos concluir con éxito esta meta.

A nuestros amados padres por ser nuestro motor y habernos inculcado valores que nos han ayudado a obtener las metas con esfuerzo y honestidad.

A nuestras hermanas y hermanos, quienes nos brindaron su apoyo y confianza incondicional en todo momento.

A nuestros docentes, colegas y amigos, por la paciencia y dedicación a lo largo de esta etapa de formación.

A nuestro Tutor, por la guía oportuna en esta labor.

Génesis Suasnavas & Lilibeth Mosquera

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	II
DERECHOS DE AUTOR	III
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	V
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
JUSTIFICACIÓN	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	7
TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	8
IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	9
EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
DESEMPEÑO	12
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	13
IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	14
TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	14
CONDICIONES LABORALES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO.....	15
DESARROLLO DEL TEMA	19
CONCLUSIONES	23
REFERENCIAS.....	24

RESUMEN

Esta investigación trata acerca de la importancia que tiene el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, por lo que se ha considerado como objeto de estudio el análisis los diferentes tipos de clima organizacional y las características del desempeño laboral, puesto que el ambiente de trabajo incide de manera notable en la conducta del personal, ya que los colaboradores son un factor clave para la productividad y el alcance de metas empresariales, es por tal razón que esta investigación realizada bajo una metodología documental nos permite mediante el análisis de información bibliográfica, efectuar una correlación de la temática. Para de esta manera describir la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño de los trabajadores, ya que cuando no existe un ambiente favorable en la empresa se presentan inconvenientes a nivel institucional y el rendimiento de los trabajadores se ve afectado, debido a que la interacción social en el sistema organizacional no es el adecuado, lo que provoca obstáculos en el logro de metas y perjudica el proceso productivo; es por tal razón que si existe un clima organizacional propicio los empleados se van a sentir cómodos sabiendo que sus expectativas laborales se cubren, y que la empresa se preocupa por su bienestar.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

This research is about the importance of the organizational climate in the performance of workers, so it has been considered as an object of study the different types of organizational climate and the characteristics of work performance, since the work environment It has a notable impact on the behavior of the staff, as employees are a key factor for productivity and the achievement of business goals, that is why this research carried out under a documentary methodology allows us to analyze bibliographic information, a correlation of the theme. In this way, describe the impact of the organizational climate on the performance of workers, since when there is no favorable environment in the company there are problems at the institutional level and the performance of workers is affected, because social interaction in the organizational system it is not adequate, which causes obstacles in the achievement of goals and harms the productive process; It is for this reason that if there is an appropriate organizational climate, employees will feel comfortable knowing that their job expectations are covered, and that the company cares about their welfare.

Keywords: Organizational climate, work performance, workers.

INTRODUCCIÓN

El propósito principal de esta investigación es describir la influencia del clima organizacional en el desempeño del trabajador, puesto que el ambiente de trabajo es uno de los factores primordiales dentro de la empresa para que el colaborador pueda realizar sus labores de manera eficaz, logrando el incremento de la productividad y desarrollo empresarial; es por esto que un clima favorable es esencial dentro de las organizaciones para que exista estabilidad y los empleados se sientan a gusto dentro de su entorno laboral. Así mismo podemos decir que un clima organizacional adecuado es capaz de facilitar el alcance de objetivos, mientras que un clima inadecuado afecta el desempeño de los trabajadores ocasionando una disminución en la calidad laboral provocando un dificultades en el cumplimiento de metas organizacionales, es por esto que las empresas deben interesarse por crear estrategias para mantener un clima favorable que permita un funcionamiento adecuado de la institución.

Por eso la importancia de este estudio es dar a conocer lo valioso que es poseer un ambiente adecuado en las organizaciones ya que este puede llegar a mejorar o perjudicar el crecimiento de la empresa, por tal motivo las organizaciones deben preocuparse por crear actitudes dinámicas que proporcionen bienestar en las interacciones laborales, además es útil tener en cuenta los comportamientos de la persona que va a ser integrada como parte de la institución, para así poder evitar futuras dificultades en el clima organizacional.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad el clima organizacional es uno de los aspectos más importantes dentro de las organizaciones, considerando que es un elemento clave para el desarrollo empresarial y constituye uno de los factores determinantes para la productividad organizacional. Es así que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, debido a que la estructura organizacional, las opiniones del trabajo, el estilo de los dirigentes, comportamiento de las personas y su ambiente inciden de manera directa en el mejoramiento de la organización; ya que los empleados cuando ingresan a trabajar en una compañía poseen ideas de superación y saben lo que son capaces de ofrecer.

Es así como un buen clima organizacional es necesario, puesto que esto posibilita formar ambientes apropiados en las distintas áreas de trabajo, creando actitudes positivas, lo cual genera en el desempeño de cada trabajador la realización de sus tareas de manera eficiente. Por lo cual se puede decir que el ambiente laboral es un asunto de importancia para los directivos de las instituciones, ya que estas poseen como objetivos organizacionales, el ser más productivas y optimizar el servicio, de modo que el análisis de los factores del ambiente laboral que influyen en el desempeño de los empleados permitirá modificar los errores que no dejan alcanzar los objetivos planteados.

Hablar de cómo afecta el clima organizacional en el desempeño de los colaboradores implica considerar las influencias del clima sobre las actitudes y comportamientos del trabajador, ya que las percepciones de su ambiente laboral, el tipo de comunicación en cada área de trabajo, la forma en que desarrollan sus actividades son un papel muy importante y causa un impacto en la productividad laboral.

El ambiente en el cual los individuos realizan sus labores influye de manera evidente en el rendimiento y causa diferentes actitudes en el trabajo, en especial si el clima organizacional no es el adecuado, afectaría la productividad lo que causa un efecto negativo en la empresa; en cambio sí existe un buen clima laboral, una buena comunicación entre los colaboradores va a ver un buen funcionamiento y mayor productividad en la organización; es así que un óptimo desempeño surge de un buen ambiente laboral.

El trabajo en equipo es una labor difícil, ya que los trabajadores comparten muchas horas al día conviviendo con temperamentos, actitudes y estados de ánimo diferentes. Es

decir que una organización que no se preocupa por la interacción y comunicación de los empleados, hace que se torne imposible la relación entre las distintas partes y que estas logren unirse en un todo, que lleve a la empresa a cumplir sus objetivos para que pueda lograr el camino hacia el éxito.

La relación entre el clima y desempeño es el resultado de la manera como los individuos crean vínculos de interacción social y donde estos vínculos son influenciados por diferentes variables como su entorno, valores y costumbres que forman la personalidad del trabajador y que dirigen sus acciones como individuo; las mismas que pueden afectar el clima de la organización causando conflictos entre áreas e impactando la productividad perjudicando el logro de objetivos de la empresa.

Esto nos ayuda a evidenciar la importancia del clima laboral en la estructura empresarial puesto que los conflictos por circunstancias contrarias entre colaboradores y diferentes áreas de trabajo acarrear consecuencias que afectan directamente a la organización e impactan de manera importante y crea cambios estructurales en las metas industriales.

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explicar los diferentes tipos de clima organizacional que se dan en las empresas.
- Describir las características del desempeño laboral.
- Analizar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se centra en la importancia del clima organizacional y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores, de manera que se enfoca en la productividad para así conducir a la organización al éxito empresarial. Es así que para lograr el bienestar de los colaboradores y su eficiencia en las respectivas áreas laborales debe existir en la empresa un buen ambiente de trabajo, además una buena interacción entre compañeros, que permitan el desarrollo y competitividad deseada dentro de la industria.

Siendo un aspecto relevante mencionar que el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores son variables que se relacionan directamente con el funcionamiento general de la empresa de modo que un clima inadecuado puede ser el factor primordial

para que el desempeño de los colaboradores no se desarrolle de manera eficiente, siendo éste la variable que constituye el éxito de una corporación.

Así también un buen clima organizacional puede convertirse en un aliado estratégico, ya que ésta interviene en la manera de como la organización dirige su producción y ayuda a organizar, observar y moldear el comportamiento organizacional. Como se mencionó anteriormente el clima de una empresa afecta principalmente al desempeño de los trabajadores lo que genera que no haya una buena productividad.

La falta de comunicación entre colaboradores y jefes, la poca participación de los trabajadores en actividades de importancia, hace que se desarrollen climas no propicios para la industria. Por lo tanto un ambiente laboral respetuoso, participativo, emprendedor y cumplidor es la clave para que la producción global y personal incremente, para lograr los objetivos propuestos. Crear un ambiente positivo es tarea de todos los miembros de la compañía, para conseguirlo se debe tener en consideración las condiciones físicas tales como: ventilación, iluminación, distribución del lugar de trabajo, además afectan las condiciones interpersonales como: confianza, liderazgo, respeto, entre otras.

De manera que si se mejora el clima organizacional y la situación de compañerismo de la organización se puede obtener los resultados deseables en las metas propuestas y mejoramiento del desempeño del talento humano en todas las empresas del sector comercial. Las organizaciones han iniciado a fijarse en la importancia y el valor del capital humano, preocupándose por el falta de motivación en los colaboradores, dificultades en la organización por un clima laboral inadecuado que impiden el bienestar y la seguridad de los trabajadores, y además afectan de manera directa los resultados de la empresa, haciendo disminuir el rendimiento y el desempeño.

Para que exista una buena productividad laboral en los empleados, es necesario que sepan que se espera de ellos y cuáles son las metas que se desea alcanzar, así también es fundamental tratar con los colaboradores objetivos realistas y asequibles en un tiempo deseado. Además el desempeño laboral hace énfasis en los resultados de una serie de comportamientos que ayudan alcanzar las metas de la organización, por otra parte debemos tener en cuenta que la empresa es quien tiene la obligación darle a los trabajadores los recursos necesarios para que puedan lograr los objetivos deseados.

Por último, la clave para obtener un buen rendimiento en los trabajadores está en tener un clima laboral apropiado, buscando una manera objetiva y realista que permitan alcanzar la productividad de la compañía.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es la apreciación que tienen los trabajadores del entorno en que se desenvuelven, ya que la interacción dentro de las diversas áreas en que trabajan intervienen de forma directa en su comportamiento dentro de la empresa, de manera que las condiciones del ambiente interno pueden afectar la conducta, sentimientos y cualidades del colaborador generando inestabilidad en la organización.

Chirinos Araque, Meriño Córdoba y Martínez de Meriño (2018) consideran que el clima organizacional incide significativamente en el comportamiento de los trabajadores, es decir en el desempeño y en la ejecución de sus labores. Por lo cual, la empresa debe saber que aspectos influyen en este comportamiento, y cuál es la opinión que tienen acerca de su ambiente laboral, de sus superiores, entre otros factores. La necesidad de conocer el funcionamiento de las empresas lleva implícito la descripción del clima donde se desarrollan las actividades de los colaboradores. Este ambiente en el trabajo puede describirse por medio del clima organizacional, el cual es uno de los factores que más influye en la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores de cualquier institución.

Según Jiménez y Mosquera (2017):

El clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se presenta como producto de efectos subjetivos captados por el sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, modificarían los comportamientos, motivaciones, creencias y valores de las personas de la organización.

(Pg.6)

En otras palabras, el clima organizacional repercute en el comportamiento que tienen los integrantes de una empresa, por esta razón su inicio surge de la sociología en donde la definición de organización resalta la importancia del individuo en el desarrollo de sus labores, por su actuación dentro del sistema social. “El clima organizacional, se entiende como el conjunto de características que definen el ambiente de trabajo de una empresa y

que ejerce efecto sobre la conducta, las relaciones y las actitudes de las personas” Bernal González, Pedraza Melo y Sánchez Limón (2015).

“Los factores y sistemas de la estructura empresarial dan cabida a un determinado clima, en función a las percepciones de los colaboradores, este ambiente resultante induce a ciertas conductas en los individuos y estos comportamientos inciden en el desarrollo productivo de la organización” (Pérez, 2013).

Finalmente podemos decir que las empresas están compuestas de individuos que habitan en entornos complejos y funcionales, lo que produce diferentes conductas que afectan la actividad en las áreas de trabajo, ya que estos se reúnen en grupos y los factores de estas interacciones deteriora el clima de la organización.

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Brunet (1987) llega a determinar dos grandes tipos de clima organizacional, el clima tipo autoritario y el clima de tipo participativo cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Clima de tipo autoritario: Sistema 1 Autoritarismo explotador

En este clima la organización no confía en sus trabajadores, y la mayor parte de las disposiciones, se dan por medio de los directivos de la empresa de forma que los que deben cumplir esas disposiciones son los subordinados. Los empleados no tienen oportunidad de expresar sus opiniones o sugerir cambios en los objetivos institucionales, por lo que trabajan en un ambiente de temor, intimidación, castigos y esporádicamente de recompensas; las necesidades personales y de seguridad de cada colaborador se les dan poca importancia. Este tipo de clima muestra un ambiente inseguro en el que la comunicación de la administración con sus empleados se da como directrices instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema 2 – Autoritarismo paternalista

Es aquel en el que la organización posee una postura indulgente y de confianza con sus empleados, casi siempre las disposiciones las proporcionan los dirigentes, pero ocasionalmente surgen en los niveles inferiores. Las recompensas y algunas veces las sanciones son los métodos utilizados para motivar a los colaboradores. Por medio de este tipo de clima, la administración manipula las necesidades de sus empleados haciéndoles pensar que trabajan dentro de un entorno estructurado y estable.

Clima de tipo participativo: Sistema 3 – Consultivo

La administración que utiliza el tipo de clima participativo posee confianza en sus trabajadores. La política y disposiciones se dan generalmente por medio de los directivos,

pero se permite que los colaboradores con cargos inferiores también tomen decisiones específicas. La comunicación es de manera descendente y los administradores se preocupan por satisfacer las necesidades de prestigio y de estima del personal, además las recompensas y las sanciones ocasionales se emplean para motivar a los trabajadores; este clima presenta un entorno bastante participativo en el que la empresa se desarrolla a través de una política para el alcance de los objetivos.

Clima de tipo participativo: Sistema 4 – Participación en grupo

La organización tiene plena confianza en sus trabajadores. La toma de decisiones está integrada en todos los niveles y la comunicación no se desarrolla solamente de manera ascendente y descendente, sino también de manera lateral. Los colaboradores están motivados por la participación que ejercen en la empresa, puesto que se los incluye en el establecimiento de objetivos organizacionales. Existe una relación de confianza y amistad entre los directivos y subordinados; todo esto genera un mejor desempeño en los trabajadores ya que se sienten parte esencial de la institución, formando un equipo de trabajo entre empleados y el personal administrativo con el objetivo de alcanzar todas las metas propuestas en la organización que se establecen mediante la forma de planeación estratégica.

IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Un buen clima laboral no es sencillo de conseguir, ya que no solo depende de un individuo, sino de un grupo de personas y más allá del salario que obtenga cada trabajador dentro de la empresa, un clima organizacional negativo con un entorno intolerante, sin comunicación entre compañeros y un jefe déspota, ocasionara una disminución en el rendimiento del trabajador, lo que causara una reacción desfavorable para la institución puesto que el colaborador no va a producir como se debe (Murillo, 2013).

Por eso es primordial para un jefe el ser capaz de observar y diagnosticar el ambiente de su organización ya que, al determinar el origen del conflicto, de insatisfacción o estrés que ayudan al desarrollo de conductas negativas frente a la empresa, el jefe puede ejercer un control sobre el ambiente laboral de tal manera que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización y así prever los dilemas que puedan surgir.

Por tal motivo es importante para el clima organizacional:

Un ambiente cómodo: la ausencia de tensiones ayudara a que exista una buena comunicación e interacción entre compañeros aumentando la confianza en su grupo de trabajo y en la organización.

Incremento del interés: un clima agradable ayuda a incrementar el rendimiento de los trabajadores, incentivándolos a que se interesen por la creación de nuevos proyectos que favorezcan a la industria.

Satisfacción laboral: una interacción apropiada entre pares ayudara a mejorar el bienestar de los empleados, lo que producirá que estos puedan desenvolverse mejor en sus actividades laborales.

Mejorar la productividad laboral: un clima organizacional favorable que permita el crecimiento del personal lograra un ahorro de recursos y tiempo.

Saber acerca del clima organizacional brinda el beneficio de obtener cierto tipo de retroalimentación sobre el comportamiento empresarial. Es aquí donde se realizan diversos planes para la mejora de la organización, tales como incentivos capacitación ascensos, reconocimientos para modificar la conducta habilidades actitudes de los individuos que forman parte de la industria y así motivarlos a obtener un mejor desempeño para así poder potenciar al máximo a los individuos creando un ambiente fundamentado en valores como, mejorar los canales de comunicación, reconocimiento al trabajo, dar un trato justo e impulsar el desarrollo de los individuos.

EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La evaluación del clima organizacional es un elemento fundamental para la adecuada dirección de las organizaciones puesto que el conocer si en la empresa existe un clima adecuado o inadecuado puede favorecer o perjudicar la productividad de los colaboradores.

Según Segredo Pérez (2013):

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta empresarial valiosa en la toma de decisiones de los dirigentes, que les permitirá obtener un incremento en la producción, y conducir a la organización hacia los cambios necesarios para lograr una mejora continua ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones. (p.389)

Desde el punto de vista de Iglesias y Sánchez (2015):

El clima organizacional se refiere al grupo de propiedades cuantificables de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Para las instituciones resulta importante conocer y medir el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. (p.456)

La evaluación del clima organizacional permite ejecutar intervenciones oportunas para mejorar las estructuras organizacionales, lograr un plan estratégico adecuado a las necesidades laborales y así poder conseguir cambios en el entorno organizacional, en la comunicación interna, mejorando los procesos productivos.

Según Cota Luevano (2017) “El clima organizacional trae como beneficio facilitar la comprensión en cuanto a la situación interna de la empresa u organización, también da a conocer las reacciones de los grupos ante las rutinas, normas, reglas y/o políticas impuestas por la dirección”.

Para evaluar el clima organizacional tomamos como referencia al autor Alvarado Gallardo (2014) que utilizó un instrumento que consta de un sistema de once dimensiones que nos permite evaluar el clima, esta herramienta fue realizada tomando en consideración las diferentes características que influyen en el ambiente y la conducta de los colaboradores de la organización.

A continuación, se menciona cada una de las dimensiones que nos permitirán llevar a cabo un correcto diagnóstico del clima:

- 1.- Autonomía: Se trata de la libertad que el colaborador puede tener en la toma de decisiones y en la manera de resolver los problemas.
- 2.- Conflicto y cooperación: Se trata del nivel de cooperación que se analiza entre los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales y en los soportes materiales que éstos reciben por parte de la compañía.
- 3.- Relaciones sociales: Se refiere al ambiente social y de compañerismo que se percibe dentro de la organización.
- 4.- Estructura: Cubre las reglas, las órdenes y las políticas que puede emitir una corporación y que afectan directamente la manera de llevar a cabo una tarea.
- 5.- Remuneración: Este aspecto se refiere a la manera en que se retribuye a los colaboradores su trabajo.
- 6.- Rendimiento: Es el vínculo que existe entre la remuneración y el trabajo ejecutado de forma correcta por parte de los trabajadores dependiendo de sus capacidades.
- 7.- Motivación. Se apoya en los factores motivacionales que fomenta la empresa en sus colaboradores.
- 8.- Estatus: Esta dimensión se basa en las diversas jerarquías, (administradores/ subordinados) y al interés que la corporación le da a estas dependencias.

9.- Flexibilidad e innovación: Cubre la voluntad de una corporación de experimentar nuevas cosas y de cambiar la manera de hacerlas.

10.- Centralización de la toma de decisiones: Se preocupa de la forma en que la organización delega el proceso de toma de decisiones entre los grados jerárquicos.

11.- Apoyo. Se centra en el tipo de apoyo que da la administración a los colaboradores frente a los dilemas vinculados o no con el trabajo.

La aplicación de esta evaluación nos permite realizar una valoración de manera global en la empresa y llegar a obtener resultados efectivos para mejorar el funcionamiento del entorno organizacional.

DESEMPEÑO

Se refiere a la actuación práctica de un individuo respecto a las exigencias propias de su cargo, oficio u profesión, es decir que es la acción o resultado de realizar una actividad, cumplir una responsabilidad, desempeñarse en una tarea, es por esto que el concepto de desempeño suele aplicarse cuando nos referimos al rendimiento de un individuo en su área laboral, además del nivel que quiere lograr dependiendo de sus destrezas y el empeño que le ponga a su trabajo.

Según Chiavenato (2007) El desempeño “Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. La característica principal de esta perspectiva se centra en este punto. El desempeño se establece como una conducta individual para alcanzar los objetivos pretendidos”.

Así también el desempeño puede ser descrito como la capacidad que posee una persona para realizar una actividad, es decir es un conjunto de competencias, habilidades, aptitudes, destrezas y motivaciones, estas cualidades influyen directamente sobre el cumplimiento de las metas planeadas.

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Hace referencia a todo lo que realiza el colaborador y no solo a las actividades en las que el mejor se desenvuelve, por lo cual es importante que él tenga las aptitudes, la eficacia, y productividad con que ejecuta las actividades designadas en el trabajo en un momento establecido, en otras palabras, el desempeño laboral son aquellas conductas captadas en los trabajadores que son fundamentales para el logro de objetivos en la organización.

Bustillos Campaña (2016) Menciona que:

El desempeño laboral es la manera como los trabajadores de una empresa laboran eficientemente, cumpliendo las normas y reglas de la organización, el desempeño laboral es lo que en verdad realizan los colaboradores en su puesto de trabajo, por ello se considera como un aspecto importante que permite cumplir con las metas y propósitos de la empresa. (P. 39)

El desempeño laboral es aquel que se interesa por lograr los objetivos organizacionales a través del comportamiento productivo de los trabajadores al realizar sus actividades en la empresa, ya que de esta manera se logra alcanzar las metas deseadas permitiendo que todos se sientan parte esencial de la organización.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral “es el comportamiento productivo que ejerce el colaborador en la búsqueda de metas fijadas; es decir se constituye una estrategia individual para alcanzar los objetivos organizacionales”.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño es un instrumento que sirve para dirigir al personal hacia el cumplimiento óptimo de las diferentes responsabilidades que surgen al realizar su trabajo, para de esta manera alcanzar las metas fijadas, ya que esta herramienta permite a los trabajadores mediante una retroalimentación mejorar sus competencias a través de la adquisición de recursos necesarios como habilidades y destrezas, optimizando los estándares logrando una planeación estratégica que contribuya a un mejor desempeño organizacional (Guevara Sánchez, 2016).

Según Pincay (2018) este es un instrumento útil para observar efectos negativos como puede ser el exceso de trabajo, ambientes laborales inadecuados y dilemas del personal evaluado, además esta evaluación es primordial porque permite el mejoramiento de las relaciones humanas dentro de la organización, también es eficaz para verificar el cumplimiento de los objetivos propuesto a nivel individual para así lograr un mejor desempeño.

Es importante destacar que se trata de un proceso que se realiza de manera frecuente, generalmente se da de forma semestral o anual, puesto que es útil para detectar dificultades y deficiencias en el personal (Ayala, 2013).

La evaluación de desempeño es esencial porque favorece el mejoramiento de las interacciones entre jefes y subordinados. Por tal razón, esta valoración es de gran utilidad

tanto para el evaluador como para el evaluado. Los beneficios que obtiene el evaluador es saber que está en condiciones de evaluar las habilidades, aptitudes y capacidades de los colaboradores con los que cuenta; mientras que el evaluado cuenta con la posibilidad de mejorar sus competencias y su productividad (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007).

Según Alles (2005) hay tres pasos fundamentales para evaluación de desempeño los cuales se describirán a continuación:

- 1.- Definición del Puesto: para que haya una descripción del empleo que se va a llevar a cabo, es necesario que el jefe y el empleado entiendan las obligaciones que conlleva el trabajo a cargo y que conozca las actividades laborales que se realizan en su puesto.
- 2.- Una vez definido el puesto de trabajo, hay que valorar al empleado, en función de ese cargo, considerando sus habilidades, capacidades y competencias.
- 3.- Aportar la debida retroalimentación al empleado, es de suma importancia.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación es un instrumento cuyo propósito es verificar el grado de cumplimiento en las tareas laborales que los empleados tengan de manera individual o en conjunto. El objetivo de implementar una valoración se debe a que este instrumento sirve para medir el desempeño del colaborador, determinar oportunidades de mejora del empleado, ayudarlo con la formación de aptitudes, habilidades, competencias laborales, y al mismo tiempo, poder medir las facultades de liderazgo del jefe, evaluar los canales de comunicación y el sentido de pertenencia del empleado. Además, esta herramienta es útil para definir la existencia de alguna incomodidad por parte de los colaboradores de la empresa. Valorar el desempeño de un empleado es un aspecto primordial en toda organización, ya que ayuda afinar ciertos aspectos en los que los colaboradores puedan estar teniendo falencia y poder mejorar, así su desempeño (Urdaneta O. y Urdaneta M., 2013).

TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Según Alles (2005) existen dos tipos de evaluación de desempeño que nos permiten medir las competencias del personal las cuales son:

EVALUACIÓN DE 360 GRADOS

Es una herramienta de gestión de talento humano que consiste en una evaluación integral la cual busca dar a los colaboradores una perspectiva de su desempeño lo más apropiado posible, al tener aportes desde todos los ángulos: compañeros, subordinados, jefes y clientes internos.

El objetivo de emplear la evaluación de 360 grados es darle al colaborador la retroalimentación necesaria para que así este pueda tomar medidas para mejorar sus habilidades, sus conductas o ambos, y proporcionar la información necesaria para tomar decisiones en el futuro para que de esta manera el colaborador pueda elevar su grado de competitividad y productividad.

El propósito de ejecutar una evaluación de 360 grados es:

1. saber el desempeño de cada una de las personas evaluadas de acuerdo a las diversas capacidades requeridas por la empresa y el puesto en particular.
2. Desarrollar acciones para mejorar el desempeño del personal.

EVALUACIÓN DE 180°

Este tipo de evaluación permite a las organizaciones proporcionar a sus colaboradores una herramienta para el auto-desarrollo y adquisición de nuevas competencias, la evaluación de 180° es efectuada por los supervisores o jefes inmediatos, colegas y esporádicamente por los clientes, esto ayuda a mejorar el cumplimiento de metas en la organización y favorece al desempeño.

CONDICIONES LABORALES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO

Según Chiavenato (2000) el trabajo de las personas está influido por tres grupos de condiciones que son: condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales.

CONDICIONES AMBIENTALES

Se refieren a las condiciones físicas en las que el colaborador desempeña sus actividades y las comodidades que este tenga para realizarlas; los elementos principales de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Iluminación

La iluminación es esencial para que una persona pueda desarrollar sus labores; por lo que una adecuada iluminación es necesaria en cada área de trabajo, ya que en caso de existir una escasa iluminación podría causar cansancio en los ojos, dando lugar a accidentes laborales y perjudicando el desempeño del colaborador provocando una deficiente calidad de trabajo; por tanto toda área laboral debe contar con un buen sistema de iluminación, respetando las siguientes exigencias: ser suficiente de manera que cada fuente de iluminación suministre la cantidad de luz necesaria para las diferentes áreas de trabajo, estar situada de forma que no encandile la vista, y distribuida uniformemente para evitar la fatiga de los ojos.

Ruido

El ruido se considera un sonido desagradable y molesto para el oído, el sonido tiene dos características principales: la frecuencia e intensidad.

La frecuencia es la cantidad de vibraciones por segundo, proveniente de la fuente de sonido y se mide en ciclos por segundo. La intensidad del sonido se mide en decibelios y es la magnitud física que expresa la mayor o menor amplitud de las ondas sonoras.

Diferentes investigaciones han podido evidenciar que el ruido no es indicador directo de un rendimiento laboral deficiente; sin embargo la exposición permanente a este causa daño en la salud del colaborador y primordialmente en su audición. Cuanto más significativa sea la exposición al ruido, mayor será el deterioro de la audición. Se sabe que el nivel máximo de intensidad de ruido admitido legalmente en el ambiente laboral es de 85 decibelios; por encima de esta cifra el entorno se considera insalubre.

Condiciones atmosféricas

Son condiciones ambientales, que se deben tener en consideración en todos los lugares de trabajo que existen dentro de una organización, para que los empleados logren desempeñarse de mejor manera, sintiéndose cómodos al desarrollar sus labores, las dos condiciones atmosféricas más importantes son:

Temperatura

Las condiciones no idóneas como el calor o el frío intenso, hacen que la continuidad del trabajo disminuya y afecte el rendimiento físico y mental de los colaboradores, el cual puede provocar accidentes o enfermedades. Existen áreas de trabajo donde no existe un equilibrio en la temperatura, por lo que la compañía debe hallar una solución oportuna y lograr la mejoría de esta situación.

Humedad

Los niveles de humedad afectan directamente a la comodidad de los colaboradores y por tanto al no respetarlos, por defecto o exceso, pueden provocar diferentes reacciones en el organismo, perjudicando a la salud del personal y disminuyendo su desempeño.

CONDICIONES DE TIEMPO

Se refieren a la jornada laboral, período de descanso y horas extras que el trabajador está obligado a cumplir, dejando claro que la jornada laboral es el número de horas que el colaborador debe prestar sus servicios y el horario de trabajo es la hora de entrada y salida.

CONDICIONES SOCIALES

Son aquellas en las que interviene el sistema informal de la organización, las cuales se forman de las relaciones sociales e interacciones ocasionales entre trabajadores de las diferentes áreas de trabajo; estas surgen a partir de relaciones de amistad o de la conformación de grupos informales que no constan en el organigrama.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Este trabajo investigativo ha sido realizado bajo una metodología documental, que es una estrategia que nos permite recurrir a diversas fuentes de información como libros, artículos científicos, tesis y documentos varios, para obtener datos que permitan desarrollar una interpretación lógica del conocimiento a través de la comparación de diferentes posturas teóricas sobre la temática escogida y de cómo esta puede generar la presencia de un fenómeno social.

Para poder estructurar esta investigación fue necesaria la búsqueda de información en fuentes confiables como repositorios de universidades nacionales e internacionales, revistas científicas, libros, entre otros, que nos permitieron justificar el estudio por medio del análisis de las variables declaradas, detallando los antecedentes e importancia de las mismas, generando una sistematización del conocimiento para lograr la comprensión del tema.

Después de haber seleccionado los documentos que cumplieran con las expectativas de cada variable de este estudio, se fue desarrollando el marco teórico tomando como referencia a los autores más relevantes que teorizan sobre los objetivos y tema seleccionado, de modo que por medio de un análisis crítico de múltiples documentos se logró ampliar la perspectiva para emitir criterios propios sobre la importancia de esta investigación.

Seguidamente mediante una estrategia de recogida de información se pudo descubrir detalles más específicos y meticulosos sobre la temática, de manera que utilizando la modalidad de lectura interpretativa se logró adquirir datos para desarrollar un análisis más minucioso de las variables de la investigación.

Cabe destacar que la información recabada es de materiales bibliográficos con peso científico que están en vigencia según el periodo establecido, por lo tanto estos nos han permitido alcanzar un estudio integral a través del análisis de fuentes primarias y secundarias de información, para con ello finalmente generar un aporte significativo que permita expandir más el conocimiento y el pensamiento científico en base a este fenómeno social.

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DEL TEMA

El clima organizacional es la percepción que tienen los empleados del ambiente en que se desenvuelven, ya que la interacción dentro de las diferentes áreas en que laboran intervienen de manera directa en su comportamiento, de tal manera que si no existe una buena comunicación entre compañeros no habrá un buen clima lo que afectaría a la productividad; mientras que si existe una buena comunicación va a generar un buen clima obteniendo como resultado una buena productividad, es así que un buen clima organizacional es la clave para el éxito de la organización.

Es importante mencionar que no solo se puede hablar de un único tipo de clima organizacional, si no diversos tipos que influyen de diferentes maneras en el desarrollo de la empresa; es por esto que se hace énfasis en la teoría de los sistemas, ya que explica cada uno de los tipos de clima, dividiéndolos en dos grandes grupos que son los siguientes: clima de tipo autoritario y clima de tipo participativo, estos a sus ves se subdividen en Sistema I autoritarismo explotador, Sistema II autoritarismo paternalista y Sistema III participativo consultivo, Sistema IV participación en grupo.

El Sistema I autoritarismo explotador no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se dan por medio de los jefes de la empresa de manera que los trabajadores deben de cumplir esas disposiciones sin tener oportunidad de manifestar sus opiniones o sugerir cambios por lo que trabajan en un ambiente de temor mientras que el Sistema II autoritarismo paternalista es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, la mayor parte de las decisiones la toman los de niveles superiores, pero algunas las toman los trabajadores de cargos menores.

Por otro lado tenemos al clima de tipo participativo que esta subdividido por el sistema III participativo consultivo tiene confianza en sus empleados. La decisiones y políticas se dan generalmente por medio de los directivos, pero se permite que los colaboradores tomen decisiones más específicas y por último tenemos al Sistema IV participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados los procesos de toma de decisiones lo realizan todos los de la empresa.

Es por esta razón que un clima favorable no es fácil de alcanzar, dado que la organización está conformada por un conjunto de individuos con diferentes convicciones, actitudes y comportamientos que influyen el ambiente que les rodea, por lo cual es necesario que las empresas se interesen por generar entornos idóneos para que los

trabajadores puedan desempeñarse de forma correcta dentro de la organización; evitando que se propicien conflictos entre compañeros de trabajo y jefes afectando la comunicación provocando una reacción negativa en la empresa.

Un clima laboral negativo con un ambiente intolerante reduce el rendimiento laboral lo que provoca un desbalance en la estabilidad de la organización, afectando el desempeño laboral de los trabajadores lo que causa una disminución en la calidad laboral y afecta el desarrollo normal de la empresa de manera que la efectividad organizacional se empieza a deteriorar ocasionando dificultades en la concreción de metas institucionales. Por lo tanto es elemental contar con una estructura organizacional flexible a las necesidades que puedan darse en la empresa para conseguir un mejoramiento continuo que permita dirigir la gestión hacia los cambios necesarios ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.

También es importante preocuparse por la forma en la que los colaboradores realizan sus labores ya que esto influye de manera evidente en la efectividad y el éxito de una compañía por esta razón es primordial para las organizaciones realizar una evaluación de desempeño ya que esta se considera un instrumento que sirve para dirigir al personal hacia el cumplimiento óptimo de las diferentes responsabilidades que surgen al realizar su trabajo, para de esta manera alcanzar las metas fijadas, ya que esta herramienta permite a los trabajadores mediante una retroalimentación mejorar sus competencias a través de la adquisición de recursos necesarios como habilidades y destrezas, optimizando los estándares logrando una planeación estratégica que contribuya a un mejor desempeño organizacional.

Por eso se hace referencia a dos tipos de evaluación de desempeño que permiten medir las competencias del personal las cuales son: evaluación de 360 grados que se considera una herramienta de gestión de talento humano que consiste en una valoración integral la cual busca dar a los colaboradores una perspectiva de su desempeño lo más apropiado posible, al tener aportes desde todos los ángulos: compañeros, subordinados, jefes y clientes internos y la evaluación de 180° que es efectuada por los supervisores o jefes inmediatos, colegas y esporádicamente por los clientes, esto ayuda a mejorar el cumplimiento de metas en la organización y favorece al desempeño.

El trabajo de los individuos está influenciado por diferentes condiciones que inciden de forma directa en el desempeño y se dividen en tres grupos que son: condiciones ambientales las cuales hacen referencia a las condiciones físicas en las que el colaborador

desempeña sus actividades y las comodidades que este tenga para realizarlas; los elementos principales de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas mientras que las condiciones de tiempo se refiere a la jornada, período de descanso y horas extras; por ultimo están las condiciones sociales surgen a partir de relaciones de amistad o de la conformación de grupos informales que no constan en el organigrama.

En efecto el clima organizacional incide de manera notoria en el desempeño de los trabajadores por lo que es esencial para las empresas contar con un ambiente cómodo, donde los colaboradores puedan ejecutar sus labores de manera apropiada utilizando una buena comunicación e interacción entre compañeros, para que así no se desarrollen tensiones y aumente la confianza de los colaboradores en su grupo de trabajo y en la organización.

El clima organizacional facilita la comprensión de la situación interna de la empresa permitiéndonos conocer los factores que inciden en el desempeño logrando desarrollar intervenciones oportunas para obtener cambios en el entorno organizacional beneficiando relaciones interpersonales entre compañeros, mejorando las condiciones de trabajo y los sistemas de retribuciones, para reestablecer la apreciación que tienen los individuos de su ambiente laboral de modo que la empresa alcance los objetivos establecidos llegando al éxito.

Puesto que mientras más favorable sea la percepción que los individuos tengan del clima organizacional de la empresa mayor será el desempeño de los trabajadores, creando actitudes dinámicas que aumenten el comportamiento funcional del personal, para de esta manera lograr la permanencia de un sistema formal preocupado por el desarrollo de la empresa, generando un compromiso hacia el cumplimiento de metas estratégicas que establezcan la oportunidad de lograr la estabilidad organizacional.

Cuando no existe un clima adecuado afecta de manera evidente la productividad en la organización puesto que el colaborador no rinde como se debe lo que perjudica la estabilidad de la empresa, por eso es primordial para un jefe el ser capaz de observar y diagnosticar el ambiente de su organización ya que el determinar el origen de la afectación, del conflicto, de la insatisfacción o estrés que permiten el surgimiento de conductas negativas frente a la empresa, el jefe puede ejercer un control sobre el ambiente laboral de tal manera que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización y así prever los dilemas que puedan surgir.

Cabe recalcar que el clima organizacional es un factor imprescindible dentro de las corporaciones puesto que de este dependen muchos procesos y como base principal está el desempeño de los trabajadores ya que este permite el desarrollo continuo de la empresa mediante los esfuerzos en conjunto por alcanzar el éxito.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

En conclusión el clima organizacional es un factor esencial dentro de una empresa ya que este puede contribuir de manera positiva o negativa en el desempeño de los colaboradores, es decir que el ambiente en que los empleados realizan sus actividades es fundamental para alcanzar un sistema productivo que permita el desarrollo de la organización; de esta manera un clima favorable dentro de la empresa orienta hacia el cumplimiento de los objetivos generales y al buen desempeño de los colaboradores; mientras que un clima inadecuado perjudica el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto.

Así también, es necesario conocer los diversos tipos de climas que existen para lograr identificar cuál es el que predomina en la organización y si este no está generando resultados convenientes cambiarlo por uno que cree un ambiente organizacional propicio que ayude a la eficacia y eficiencia de sus trabajadores. Asimismo es importante realizar una evaluación del clima para conocer los dilemas que pueden existir en la organización, ya que esto posibilita aplicar medidas correctivas para generar un ambiente de armonía que beneficie a la empresa y al colaborador.

Así pues el desempeño laboral influye en el desarrollo de la empresa puesto que la forma en que los colaboradores ejecutan sus actividades, pueden favorecer o perjudicar el logro de metas organizacionales, es por esta razón que si existe un buen desempeño por parte de los trabajadores se va a lograr una mayor productividad y la organización va a progresar. Es así, que evaluación del desempeño permite conocer las conductas y deficiencias que pueden presentar los colaboradores, garantizando que estos fortalezcan sus habilidades y mejoraren sus competencias, para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Para finalizar es importante tener en consideración que el clima organizacional es un factor fundamental en la organización, que incide de manera notable en el desempeño de los colaboradores por lo que las organizaciones deben preocuparse del ambiente en que los empleados realizan sus actividades laborales puesto que de esto depende el rendimiento de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica S.A. Obtenido de <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Alvarado Gallardo, C. M. (2014). RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MÉDICO NAVAL. 45-46. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3678/Alvarado_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala Mora, F. (2013). APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS 180°. 38. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3722/1/T1313-MDTH-Ayala-Aplicacion.pdf>
- Bernal González, I., Pedraza Melo , N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Redalyc*, 8-19. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- Bustillos Campaña, L. C. (2016). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.C. DISTRIBUCIONES S.A. DEL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO. *Universidad Técnica de Ambato*, 39. Obtenido

de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>

CALCINA CALCINA, Y. (Junio de 2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES. *Redalyc*, 22-29. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Mc.Graw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). México: McGraw-Hill INTERAMERICANA.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Scielo*, 43-61. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000100043&lang=pt

Cota Luevano, J. A. (2017). MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DOCENTE DE UN CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO DE CD.OBREGÓN, SONORA. *Redalyc*, 1-10. Obtenido de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854004/511653854004.pdf>

Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (Tercera ed.). España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Obtenido de

http://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW

Guevara Sánchez, P. S. (Julio de 2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno*. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Redalyc*, 455-457. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>

Jiménez Viteri, H. D., & Mosquera Ojeda, A. K. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros de entidades públicas. *Repositorio de Universidad del Pacífico*, 6. Obtenido de http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf

Murillo Antón, W. (2013). El factor humano y clima organizacional de una institución de educación superior privada. *Redalyc*, 53-67. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4676/467646126004.pdf>

Pincay Aguilar, I. (2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 32-40. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_hfyYhfDdAhWExVvKHUXID08QFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fojjs.unemi.edu.ec%2Findex.php%2Ffaso-unemi%2Farticle%2Fdownload%2F699%2F595&usg=AOvVaw1T-LryLy6tE_-tQZCL2tWu

Sánchez Murillo, A. J., Nieto Martínez, H. D., & Anzola Castillo, I. E. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la

Localidad de Usaquén. *Redalyc*, 27-37. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4096/409643604004.pdf>

Segredo Pérez , A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Scielo*, 385-393 . Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Redalyc*, 385-393. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf>

Urdaneta Quintero , O. R., & Urdaneta Quintero, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones. *Redalyc*, 672-682. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Lili y Genesis Urkund.docx (D42492352)
Submitted: 10/12/2018 6:48:00 PM
Submitted By: ipincaya@unemi.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: PSICOLOGIA

Línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

TEMA: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES.

ACOMPAÑANTE: PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	MOSQUERA CABRERA LILIBETH CAROLINA	0927987602	PSICOLOGIA
2	SUASNAVAS CORDOVA GENESIS MARIA	0941330821	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
		Inicio:	Fin:		
1	2018-09-08	Inicio: 13:00 p.m.	Fin: 15:00 p.m.	2	ELECCIÓN DE SUB TEMA LUGAR: CRAI PISO 2, OFICINA 15
2	2018-23-08	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	TEMA: OBJETIVO GENERAL OBJETIVO ESPECIFICO LUGAR: BLOQUE N
3	2018-13-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE LA PROBLEMÁTICA: CRAI PISO 2, OFICINA 15
4	2018-21-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO
5	2018-25-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
6	2018-03-10	Inicio: 15:16 p.m.	Fin: 19:16 p.m.	4	REVISIÓN DEL DESARROLLO
7	2018-05-10	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	3	REVISIÓN DEL DESARROLLO Y CONCLUSIONES
8	2018-04-10	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	3	REVISIÓN DEL DESARROLLO CORRECCIONES

PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
DIRECTOR(A)

MOSQUERA CABRERA LILIBETH CAROLINA
ESTUDIANTE

SUASNAVAS CORDOVA GENESIS MARIA
ESTUDIANTE

