



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Venezuela

Revista Electrónica
Semestral

Volumen 8
Número 1

ENERO 2025

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800001
ISSN: 2610-816X

INDEXACIÓN



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.





Lic. Nancy Coromoto Legón Villegas

Fundacite Yaracuy Venezuela

Correo: nancylegon13@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6079-8066>

Como citar este artículo: "Nancy Coromoto Legón Villegas. El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados". (2025), (1,9)

Recibido: 09/10/2024 Revisado: 15/10/2023 Aceptado: 27/10/2024

El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación se centra en las debilidades de los trabajadores mediante el clima organizacional que influyen negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores. La importancia de esta investigación, se centra en describir el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados de Fundacite Yaracuy, ubicado en la zona industrial de la independencia, Estado Yaracuy, para lo cual fue necesario diagnosticar los factores que determinan actualmente el clima organizacional, el nivel de productividad y analizar los factores clave del clima organizacional que afectan la producción eficiente de los empleados. Sus bases teóricas está orientado en los conceptos de clima organizacional, factores del clima organizacional, empleados, trabajo en equipo y rendimiento laboral. Metodológicamente, se utilizó un paradigma cualitativo con la modalidad de "investigación de campo", tipo "descriptiva", con la aplicación de encuesta tipo entrevista con una observación directa a una muestra de 36 trabajadores activo de Fundacite Yaracuy, donde la información fue procesada para calcular los datos proporcionados por los empleados de la empresa. Con los datos obtenido de la aplicación de la encuesta tipo entrevista, se puede concluir que los empleados objeto de investigación están parcialmente motivados ya que a pesar que cuentan con herramienta tecnológica, organización de sus funciones y responsabilidades por cada puesto de trabajo, la remuneración que reciben no es suficiente para cubrir sus gastos económico, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción. Se recomienda aplicar como estrategia el modelo de remuneración, recompensa y reconocimiento para los trabajadores de Fundacite Yaracuy.

Descriptor: Clima Organizacional, Empleados, Factores del Clima Organizacional, Rendimiento Laboral, Trabajo en Equipo y Reconocimiento.

Reseña Biográfica: Licenciada en Administración Mención Gerencia, egresada de la Universidad Fermín Toro, Cabudare Estado Lara con el Diplomado en Legislación Laboral en el Centro Iberoamericano de Desarrollo Académico, con más de 30 años de experiencia en el sector Administrativo y Contabilidad tanto en empresa pública como privada. Actualmente ocupando el cargo de Director General de gestión Administrativa en Fundacite Yaracuy.



Lic. Nancy Coromoto Legón Villegas

Fundacite Yaracuy Venezuela

Email: nancylegon13@gmail.com

ORCID Code: <https://orcid.org/0009-0004-6079-8066>

How to cite this article: "Nancy Coromoto Legón Villegas. The organizational climate as a key factor to optimize the work performance of employees". (2025), (1,9)

Received: 09/10/2024 Revised: 15/10/2024 Accepted: 24/10/2024

The organizational climate as a key factor to optimize the work performance of employees

ABSTRACT

The development of this research focuses on the weaknesses of workers through the organizational climate that negatively influence the work performance of workers. The importance of this research is focused on describing the organizational climate as a key factor to optimize the work performance of employees of Fundacite Yaracuy, located in the industrial zone of Independence, Yaracuy State, for which it was necessary to diagnose the factors that currently determine the organizational climate, the level of productivity and analyze the key factors of the organizational climate that affect the efficient production of employees. Its theoretical bases are oriented in the concepts of organizational climate, factors of the organizational climate, employees, teamwork and job performance. Methodologically, a qualitative paradigm was used with the modality of "field research", "descriptive" type, with the application of an interview type survey with direct observation to a sample of 36 active workers of Fundacite Yaracuy, where the information was processed to calculate the data provided by the employees of the company. Based on the data obtained from the application of the interview survey, it can be concluded that the employees under investigation are partially motivated since, despite having technological tools, organization of their functions and responsibilities for each job, the remuneration they receive is not sufficient to cover their economic expenses, which makes the economic aspect a factor generating dissatisfaction. It is recommended to apply the remuneration, reward and recognition model for Fundacite Yaracuy workers as a strategy

Descriptors: Organizational Climate, Employees, Organizational Climate Factors, Job Performance, Teamwork and Recognition.

Biographical Review: Graduate in Administration with a Management Mention, graduated from the Fermín Toro University, Cabudare, Lara State with a Diploma in Labor Legislation at the Ibero-American Center for Academic Development, with more than 30 years of experience in the Administrative and Accounting sector in both public companies. as private. She currently holds the position of General Director of Administrative Management of Fundacite Yaracuy.



INTRODUCCIÓN

La Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología en el Estado Yaracuy (Fundacite Yaracuy) es una fundación del Estado venezolano constituida para promover el desarrollo y fortalecimiento del área Ciencia y Tecnología en el estado Yaracuy. Así mismo, se encarga de integrar las capacidades, expectativas y necesidades de todos los sectores de la sociedad del Estado Yaracuy, fomentando procesos participativos y auto gestionados.

La Fundación contribuye al desarrollo nacional, estatal y local del Sistema de Ciencia y Tecnología e Innovación, representando, coordinando y ejecutando las políticas, planes, programas y actividades que el Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria Ciencia y Tecnología, le asigne al Estado Yaracuy, en sujeción a lo previsto en el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Cabe señalar que los procesos de cambios y las nuevas tecnologías determinan el desarrollo de más habilidades, destrezas y conocimientos, haciendo que las organizaciones se vean en la necesidad de buscar herramientas o estrategias que puedan implementar en el ámbito laboral, con la finalidad de afrontar los retos que se presentan, sobre todo, en el contexto venezolano, en donde existen cambios económico, político, social y cultural, que afectan los procesos organizacionales y gerenciales.

Por ello, es necesario que las empresas o organizaciones realicen estudios minuciosos de las diferentes variables relacionadas a sus trabajadores con la finalidad de desarrollar la capacidad de respuesta exigida a los nuevos cambios que se han impulsados por la globalización de los mercados que hacen de los trabajadores el elemento clave para la sobrevivencia. Para orientar la búsqueda, debemos conocer lo que significa Clima Organizacional; no siendo otra cosa que un conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

Entonces para que una organización alcance la excelencia, así como los resultados esperados, es fundamental construir un contexto que potencie el desempeño de los colaboradores, en concordancia con los valores empresariales. Desde esa perspectiva, la gestión del clima organizacional se convierte en un factor crítico.

De esta forma, se destaca que el clima organizacional puede afectar el logro de los resultados obtenidos por los empleados, convirtiéndolos en excelentes o deficientes. Además, el mencionado clima puede ser modificado por los miembros de la organización ya que de acuerdo con González Roberto (2013,198): Existen estudios en donde se ha confirmado que los factores externos a la organización pueden ocasionar afectaciones del clima en el orden del treinta (30) por ciento, a su vez, la influencia de los jefes directos afecta el clima en un setenta (70) por ciento.

“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados”



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

En este sentido, resulta fundamental para una organización que sus jefes y supervisores estén enfocados en el clima, ya que si hay un ambiente laboral favorable se verá reflejada en el alcance de los planes preestablecidos y en el logro de los objetivos, la misión y la visión de la empresa. Sin embargo, la realidad es que muchos jefes ignoran este hecho, asumiendo que su única responsabilidad es la de supervisar a sus subordinados dedicados a la prestación de servicios o producción de bienes.

Ahora bien, Aquí se destaca los factores del clima organización que se clasifican según Ucros Britos M. (2011, 8) en “Los tres (03) procesos que el individuo tiene en la organización: a) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros; b) necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización; y c) construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización”.

Por lo tanto, en el conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los colaboradores, se encuentran una serie de factores psicológicos individuales a partir de los cuales se construye una especie de fuerza que influye en la conducta de cada trabajador, su forma de interrelacionarse socialmente con los demás miembros de la organización, sus sentimientos y el sentido de pertenencia.

Entre estos factores destaca Ucros Britos M. (2011, 9): “la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, nivel jerárquico y su influencia en el cargo, riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumos”. Y una remuneración justa que sea acorde con las funciones que se ejecuta, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Sin embargo pueden existir caso que aunque tenga una remuneración justa, el trabajador sienta desmotivado ya que el talento humano en ocasiones requiere de reconocimiento adicional.

Es por ello, que las recompensas forman parte de un factor determinante a la hora de evaluar los rendimientos laborales superiores, ya que una persona al realizar un trabajo con excelencia espera obtener una remuneración acorde con el esfuerzo que ha realizado, además del merecido reconocimiento por la labor ejecutada.

Cabe destacar, que dentro del clima organizacional la cooperación es un factor importante que incide, es por ello que según Bravo (2013, 12): “está relacionada con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa”. Por consiguiente, a través de la cooperación los miembros de la organización podrán obtener un espíritu de ayuda, plegado de apoyo mutuo entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa. Además, el trabajo en equipo maximiza las fortalezas individuales y minimiza sus debilidades, lo que lleva a desempeñarse en una ambiente eficiente, dinámica y productiva.

“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados”



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Es importante destacar, que mediante los estándares se establecen las especificaciones que deben ser utilizadas consistentemente como reglas, guías y comportamientos específicos de acción que son necesarios para asegurar que las metas y los objetivos planificados sean alcanzados por la empresa.

Ahora bien, el factor del clima organizacional conflicto, es un sentimiento que puede presentarse entre los jefes, colaboradores o entre ambos, debido a la presencia de desacuerdos que deben salir a la luz y no permanecer escondidos o disimulados, para evitar que puedan convertirse en un problema mayor.

Por otra parte, uno de los factores del clima organizacional es de gran importancia la identidad, ya que es considerado como un sentimiento de pertenencia a las organizaciones, el cual lleva a los empleados de la organización a sentirse valiosos dentro del mismo. Según Ucros Britos M. (2011, 98): “hoy día se conoce como Sentido de Pertenencia y es el orgullo de pertenecer a la empresa, ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización.

Es por ello, se generan las siguientes interrogantes: ¿Diagnosticar la situación actual del clima organizacional en el rendimiento laboral de Fundacite Yaracuy? ¿Existe una buena comunicación y trabajo en equipo en los empleados de Fundacite Yaracuy? ¿Determinar en qué medida el clima organizacional incide en el rendimiento laboral de los empleados en Fundacite Yaracuy?

En la actualidad, los entes, los organismos e instituciones buscan estrategias y/o herramientas referente al clima organizacional con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral de los empleados, es por ello que esta investigación se justifica ya que servirá como un aporte de referencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en las empresas.

MÉTODO

En esta investigación se utilizó el paradigma cualitativo el cual se define como aquel que "postula una concepción global fenomenológica, inductiva estructuralista, subjetiva, orientada al proceso y propia de la antropología social" (T.D.Cook y CH.S.Reichardt 2005). Por consiguiente, el trabajo de investigación tiene un alcance descriptivo porque busca identificar cuál de las dimensiones de la variable independiente: Clima Organizacional, Empleados, Factores del Clima Organizacional, Rendimiento Laboral, Trabajo en Equipo y Reconocimiento que afectan en mayor medida el desempeño laboral del personal de Fundacite Yaracuy.

La presente exploración fue desarrollada bajo la denominada de campo, que según Balestrini Acuña, Mirian (2002, 132), afirma que este tipo de investigación “es donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural, y en este sentido, no se manipulan de

“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados”





manera intencional las variables”. En este sentido, esta indagación permite la observación directamente de la realidad de los sucesos encontrados en los trabajadores de Fundacite Yaracuy, con respecto a la función del clima organizacional como factor clave en el rendimiento laboral. Ya que se observó y recolecto toda la información directamente de la realidad, de un ambiente natural, esto permitió establecer una interacción entre los objetivos y su correspondencia con la actualidad de la situación investigada.

En vista de lo anterior, la recolección de los datos se tomaron directamente de donde se presentan y ocurren los hechos, en virtud de la propuesta del clima organizacional como factor clave en el rendimiento laboral; lo que significa, que esta investigación obtuvo la información a través de fuentes primarias y directa sin manipulación o control de alguna de las variables que se presentan el estudio. De esta manera, la investigadora utilizo la recolección de los datos aplicando una encuesta tipo entrevista a una muestra de 36 trabajadores de una población de a 60 empleados activo de Fundacite Yaracuy.

RESULTADOS

La Investigadora se dedicó a observar los eventos ordinarios y las actividades cotidianas de la institución estudiada, además se interrelacionó con las personas que laboran en las diferentes departamento para conocer sus experiencias, expectativas, deseos, entre otros, con el fin de comprender la problemática que tienen en torno al clima organizacional y el rendimiento laboral; sin alterar, imponer o introducir un punto de vista externo, sino tal y como son percibidos los hechos en la realidad. Es por ello que se concluye que los empleados objeto de investigación están parcialmente motivados ya que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y disponen de las herramientas necesaria para el trabajo en equipo, la remuneración que perciben no es suficiente para cubrir sus expectativas, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción.

Cabe destacar, que el compromiso que un empleado desarrolle frente a la institución es una gran ayuda para el logro de las tareas individuales y de los objetivos de la organización. Los empleados que no se identifican con lo que hacen o con la institución, pueden ser multiplicadores de una mala imagen. Por el contrario, si un trabajador está convencido que la institución es buena y que le da beneficios es una persona que realmente luchará en pro de las metas de la empresa y lo que necesitan las organizaciones es que su fuerza laboral esté unida y trabaje en equipo.

Cada uno de los factores antes mencionados, integran a la motivación que debe proporcionar el clima organizacional, sin que con ello dejen de existir otros factores tales como: el trabajo en equipo, la satisfacción al cliente, el liderazgo, los valores, tecnología, comunicación y organización

“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados”





Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

los cuales también tienen importancia y pueden influenciar positiva o negativamente en la atmósfera en la cual los trabajadores desarrollan sus actividades.

Todo esto influye de manera general, el rendimiento laboral ya que es concebido como el valor total que la empresa espera con respecto a la labor que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Dicho valor, puede ser positivo o negativo, evidenciando un buen o mal rendimiento para la consecución de la eficacia organizacional.

Por lo tanto, el rendimiento puede ser visto en términos de resultados en donde la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación del producto de su trabajo. No obstante, también puede ser observado como un conjunto de conductas desarrolladas por los colaboradores dentro del entorno laboral, en lugar de limitarse solamente al resultado que ha sido alcanzado en el desempeño de la labor.

Se determinó que los empleados, tienen identificadas sus funciones y responsabilidades, cada departamento son autónomo en la realización de sus actividades, cuentan con el apoyo para disponer de materiales y recursos que necesiten. A la vez, cuentan con un plan de formación interna a fin de actualizar sus conocimientos en forma constante y, sin embargo el trabajo no es reconocido y valorado. Luego, dentro de los aspectos se recomienda mejorar, las condiciones laborales en cuanto a la remuneración, recompensa y reconocimiento para favorecer la eficiencia productiva.

El clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente del ambiente en la cual se ejecuta sus actividades, se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, rendimientos laborales poco eficaces y eficientes. Finalmente, se aprecia con base en los resultados obtenidos que los empleados están parcialmente motivados ya que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y disponen de autonomía en los departamento para la ejecución de sus funciones con el trabajo en equipo, aunque la remuneración que perciben por cada puesto de trabajo no es suficiente para cubrir sus expectativas, lo cual hace que la parte económica desmotiven a los empleados y afecte el rendimiento laboral.

CONCLUSIÓN

Para concluir debemos destacar que la falta de rendimiento laboral, perjudica la productividad y las finanzas de la empresa, pues es justamente el mencionado rendimiento el que permite evidenciar las competencias de los empleados que puedan ir alcanzando con un clima organizacional óptimo.

“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados”



Es importante señalar, que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmósfera en la cual desarrolla sus actividades, se determina mediante la motivación de cada trabajador ya que con sus comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes. Es por ello que se recomienda lo siguiente; 1- Realizar gestiones con propuesta de mejoramiento de condiciones laborales en cuanto a la remuneración, 2- Implementar estrategias de recompensa a los trabajadores por mejorar su productividad semestral, 3- Generar reconocimiento trimestral por el trabajador más destacado por su rendimiento laboral que favorece la eficiencia productiva de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini Acuña, Mirian. *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. BI Consultores Asociados.. Sexta edición: febrero. 2002. Caracas, Venezuela. / 248p.
- Eslava Edgar. 2014. *Management y Gerencia*. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional [Consulta: 2014, Julio 28].
- González, Roberto. 2013. *El Clima Organizacional en las Empresas Colombianas*. Bogotá: Revista Acta Colombiana de Psicología. Vol. 5.
- Cook Tomas y Charles Reichardt 2005. *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Ediciones Morata, S. L. 1ª ed., Madrid.
- Ucos Britos Marlenis. 2011. *Factores del Clima Organizacional en las Universidades de la Costa Caribe Colombiana*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf> [Consulta: 2014, Agosto 25]

“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados”

