

J-40402082-9

Fundación
Aula
Virtual



ISSN: 2665-0398

Deposito Legal: LA2020000026

Aula Virtual



Generando Conocimiento

<http://www.aulavirtual.web.ve>

Vol. 5 Nº 12 Año 2024

Periodicidad Continua



REVISTA CIENTÍFICA

AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

**Revista Científica Arbitrada de
Fundación Aula Virtual**

Email: revista@aulavirtual.web.ve

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



Generando Conocimiento

ISSN: 2665-0398
Depósito Legal: LA2020000026
País: Venezuela
Año de Inicio: 2020
Periodicidad: Continua
Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"
Licencia: Creative Commons [CC BY NC ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)
Volumen: 5
Número: 12
Año: 2024
Período: Continua-2024
Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos*, *Reseñas Bibliográficas*, *Ponencias* o *publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.



EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH PRODUCTIVITY

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Recibido: 25/05/2024

Aceptado: 26/06/2024

Publicado: 13/08/2024

Código Único AV: e345

Páginas: 1 (913-928)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

Autores:

Katherin Vanessa Zapata Terán

Ingeniera en Contabilidad y Auditoría

 <https://orcid.org/0009-0009-5966-7030>

E-mail: katherin.zapata9633@utc.edu.ec

Afiliación: Universidad Técnica de Cotopaxi

País: Ecuador

Evelyn Alexandra Tovar Molina

Psicóloga Organizacional

Master en Gestión del Talento Humano

 <https://orcid.org/0000-0002-3577-0131>

E-mail: evelyn.tovar4593@utc.edu.ec

Afiliación: Universidad Técnica de Cotopaxi

País: Ecuador

Resumen

El clima organizacional puede determinar el desempeño de los empleados y su satisfacción con su trabajo, es por ello que se analizó cómo si el clima organizacional está relacionado con la productividad en las empresas de venta de productos veterinarios, para ello, se observaron tres dimensiones: cómo se ve, cómo está configurada y cómo interactúan las personas entre sí. El objetivo fue analizar cómo el entorno laboral afecta la calidad de las personas en su trabajo y proponer estrategias para mejorarlo. La metodología aplicada fue la cuantitativa a través de la encuesta a 90 empleados con preguntas semiestructuradas sobre el clima organizacional y la productividad. Se utilizó la correlación de Pearson para establecer la correlación de las variables. Los hallazgos mostraron una fuerte conexión (0,820) entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados, enfatizando el impacto del espacio físico, la estructura y las interacciones sociales en la productividad. Es así como, se determinó que cuando los empleados se sienten bien tienden a ser más productivos, por lo tanto, hacer cambios en el lugar de trabajo y generar una comunicación asertiva, puede hacer que los empleados sean más productivos ayudará a que tengan un buen desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima organizacional, comunicación, entorno laboral, productividad

Abstract

The organizational climate can determine the performance of employees and their satisfaction with their work, which is why we analyzed how the organizational climate is related to productivity in companies that sell veterinary products. For this, three dimensions were observed: what it looks like, how it's set up, and how people interact with each other. The objective was to analyze how the work environment affects the quality of people's work and propose strategies to improve it. The methodology applied was quantitative through a survey of 90 employees with semi-structured questions about the organizational climate and productivity. Pearson's correlation was used to establish the correlation of the variables. The findings showed a strong connection (0.820) between the work environment and employee performance, emphasizing the impact of physical space, structure, and social interactions on productivity. Thus, it was determined that when employees feel good, they tend to be more productive, therefore, making changes in the workplace and generating assertive communication can make employees more productive and will help them have a good job performance.

Keywords: Organizational climate, communication, work environment, productivity

Introducción

A nivel mundial, el papel de las empresas adquiere una gran relevancia debido a la globalización y la competencia organizacional, donde ciertas dimensiones pueden ser determinantes para el éxito empresarial. La crisis económica desencadenada por la pandemia de Covid-19 ha tenido un impacto significativo en los países de América Latina y el Caribe, generando una estructura productiva y empresarial sin precedentes que ha complicado el panorama. Las empresas ecuatorianas, según Calle (2022), se han visto afectadas por la paralización de sus actividades debido al confinamiento social impuesto por la pandemia, lo que hace que la innovación sea una necesidad imperante en la actualidad.

Pedraza et al., (2018) definen el clima organizacional como el ambiente que prevalece entre los miembros de una organización, estrechamente vinculado al nivel de motivación de los empleados y reflejando las propiedades motivacionales del entorno laboral. De manera similar, Ortiz (2019) sugiere que el clima laboral refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, los cuales, a su vez, influyen en el comportamiento de los individuos en sus puestos de trabajo y en su percepción de la empresa.

La experiencia del gerente, el comportamiento de los empleados, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, así como las condiciones económicas y demográficas, tienen un impacto significativo en el clima laboral y, por ende, influyen en la productividad. Mendoza (2022) destaca que, la productividad en el ámbito laboral empresarial es crucial, ya que esto impulsa positivamente al personal al fomentar una dedicación específica en la realización de bienes o servicios, al mismo tiempo que promueve la participación de cada individuo para mejorar el rendimiento, facilitando así la relación entre empleados y gerentes.

El clima laboral está adquiriendo una relevancia significativa en las estrategias de gestión de diversas empresas, al reconocer y valorar la importancia de las percepciones individuales y los intereses de los empleados en relación con los objetivos organizacionales, lo que conlleva a obtener beneficios significativos para ambas partes (Reyes, 2023). Diversos autores han investigado el clima laboral desde distintos enfoques, considerando a los individuos como un recurso vital para el éxito empresarial.

Los resultados de una organización están estrechamente relacionados con la dinámica interpersonal entre sus miembros. Ortega (2022) sostiene que "el factor humano está presente en todos los momentos del hecho productivo, ya que se

requiere de la participación de las personas y de una permanente relación social laboral, para obtener resultados" (p.2). Por lo tanto, la interacción entre los empleados es esencial para lograr resultados efectivos en una organización.

El clima organizacional se ha conceptualizado de diversas maneras, Prada (2020) señala que, el 69% de los trabajadores en América Latina presentan una baja productividad laboral, entre las causas describe un clima laboral negativo acompañado de la percepción de los empleados sobre las responsabilidades que desempeñan e incluso cómo perciben a sus colegas dentro de la organización. Asimismo, Oña (2022) menciona que, las percepciones del trabajador sobre el clima laboral influyen en su conducta y productividad, esto implica que, todo lo que sucede dentro de la organización afecta al personal, tanto positiva como negativamente.

A este respecto, Ligarda (2020) a través de su investigación desarrollada en España afirma que existe una correlación positiva alta entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de toda empresa y para su desarrollo. Mientras que, en Ecuador un estudio realizado por Rodríguez en el año 2018 determinó la presencia de una correlación entre el clima organizacional y la productividad, aunque en este contexto específico no resultó ser un factor determinante para el aumento o disminución de la productividad.

Es así como, las investigaciones permiten relacionar un entorno laboral favorable contribuya al bienestar de los empleados, reconociendo la importancia del ambiente donde desempeñan sus funciones diarias. Por ello, el propósito principal de este análisis es examinar la conexión entre el clima laboral y la eficiencia en el personal de las empresas que se dedican a comercializar productos veterinarios de la ciudad de Latacunga.

Todo lo expuesto anteriormente resalta la importancia fundamental de un clima organizacional óptimo para impulsar la productividad laboral, no solo en el ámbito de la gestión de entidades de salud, sino también para mejorar la eficiencia y la efectividad de cada uno de los trabajadores, lo que contribuye a crear un entorno laboral positivo y a aumentar la competitividad de la organización.

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad en el personal, se busca identificar los principales factores que influyen en el clima laboral de estas empresas y determinar cómo estos afectan la productividad del personal. Además, se pretende proponer estrategias y recomendaciones para mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, aumentar la productividad y competitividad de las empresas del sector.

Una vez concluida la investigación, se propone la publicación de los resultados en una

revista académica especializada en administración de empresas o recursos humanos. Los hallazgos obtenidos proporcionarán insights valiosos para los directivos y gerentes de las empresas de productos veterinarios en Latacunga, así como para otros profesionales interesados en mejorar el clima organizacional y la productividad laboral en diferentes contextos empresariales.

Materiales y Métodos

Frente al estudio, se empleó un enfoque cuantitativo, con métodos cuantitativos. El diseño fue transversal permitiendo capturar datos en un momento específico y analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad en un punto dado en el tiempo. Además, se optó por un nivel descriptivo y correlacional de investigación, buscando identificar patrones y asociaciones entre las variables estudiadas.

La modalidad de investigación fue no experimental, ya que no se manipulan variables, sino que se observa y registra el fenómeno tal como ocurre en su entorno natural que son en las empresas comercializadoras de productos veterinarios del cantón Latacunga.

En cuanto a los métodos, procedimientos y técnicas de investigación, se empleó un método inductivo para recopilar datos específicos sobre el clima organizacional y la productividad en las empresas de productos veterinarios en Latacunga.

Esto implicó la recopilación de información detallada a través de encuestas, seguida de la identificación de patrones o tendencias emergentes a partir de estos datos.

Además, se utilizó un enfoque analítico para descomponer los factores que relacionan el clima organizacional y la productividad. Este método permitió examinar en detalle elementos como la cultura empresarial, el liderazgo, la motivación del personal, entre otros. Al desglosar estos componentes, se logró comprender mejor cómo cada uno contribuía al rendimiento general de la empresa.

A través del análisis comparativo y la identificación de patrones, se obtuvo una comprensión más profunda de la relación entre el clima organizacional y la productividad en las empresas. Por otro lado, se propuso la utilización de encuestas estructuradas como principal instrumento de recolección de datos y como método de medición a fin de evaluar la opinión y actitudes de los encuestados se utilizó la escala de Likert. Estas encuestas contienen preguntas tanto cerradas como abiertas, permitiendo obtener tantos datos cuantitativos como cualitativos sobre el clima organizacional y la productividad en las empresas de productos veterinarios en Latacunga. El análisis de los datos recopilados se realizó mediante técnicas estadísticas como análisis de correlación para

examinar las relaciones entre las variables cuantitativas (Ver Tabla 1).

Variables	Dimensiones	Indicadores
X: Clima Organizacional	X1: Ambiente Físico	4
	X2: Características Estructurales	8
	X3: Ambiente Social	12
Y: Productividad Laboral	Y1: Productividad	12
	Y2: Nivel de Satisfacción	6

Tabla 1. Resumen de validación de Instrumentos.

En el marco de la técnica de la encuesta, se emplearon dos instrumentos uno para la variable dependiente: Productividad Laboral de Sánchez (2021) un instrumento con un cuestionario que contenía 21 ítems y para la variable independiente: Clima Organizacional de Moreira (2018) que contenía 19 ítems, los cuestionarios contaron con una calificación 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: Totalmente de acuerdo.

Para determinar la población de estudio, se identificaron 16 empresas de productos veterinarios ubicadas en Latacunga. Se estableció un criterio de selección donde se incluyeron empresas activas y operativas durante el período de la investigación. Además, se consideró importante que cada empresa contara con un gerente y al menos tres empleados en el área administrativa. Estos criterios de inclusión aseguraron la representatividad y relevancia de la muestra para los propósitos de la investigación.

Por otro lado, se excluyeron empresas que estuvieran en proceso de cierre o que no cumplieran con los requisitos mínimos de personal establecidos. Esta selección cuidadosa garantizó la factibilidad de la muestra para abordar los objetivos de la investigación.

En cuanto a los aspectos éticos de la investigación, se siguieron protocolos específicos para asegurar la integridad y la protección de los participantes. Se obtuvo autorización formal de las instituciones pertinentes, incluyendo las empresas participantes, para llevar a cabo la investigación a través de la solicitud a las empresas involucradas, durante el proceso se explicó claramente a todos los participantes (gerentes y empleados) los objetivos de la investigación y qué esperar de su participación.

Esto incluyó detalles sobre cómo se llevarían a cabo las encuestas y cualquier implicación que podría tener para ellos. Se hizo hincapié en la confidencialidad de la información proporcionada y en el respeto a la privacidad de los participantes. Cada persona tuvo la oportunidad de preguntar y aclarar cualquier duda antes de decidir si deseaba participar. La investigadora se aseguró de recopilar los datos de manera ética y profesional, manteniendo siempre el respeto y la integridad de los participantes en todo momento.

Resultados

Los resultados obtenidos del estudio enfocado en examinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en empresas de productos veterinarios en Latacunga revelaron varias tendencias interesantes. En cuanto al clima organizacional, se observó que la mayoría de los empleados percibían un ambiente de trabajo positivo, con altos niveles de satisfacción laboral y colaboración entre compañeros. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, especialmente en lo relacionado con la comunicación interna y el reconocimiento por parte de la gerencia.

En cuanto a la productividad laboral, los datos indicaron que la mayoría de los empleados se sentían motivados y comprometidos con su trabajo. Se destacó la importancia de factores como el liderazgo efectivo y el apoyo de los superiores en el aumento de la eficiencia y el rendimiento laboral. A continuación, se muestran los resultados obtenidos (Ver Tabla 2).

Para la exposición de resultados obtenidos en la variable de ambiente de trabajo, se han organizado en función de las tres dimensiones del clima: En cuanto a la dimensión ambiente físico, las afirmaciones se centraron, por ejemplo, en cuestiones que se refieren a la adecuación del espacio de trabajo, la disponibilidad de herramientas y el mantenimiento de los equipos.

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Nº	AFIRMACIONES	CALIFICACION				
AMBIENTE FISICO		1	2	3	4	
1	El ambiente físico de trabajo, ¿es el adecuado? (iluminación, limpieza, ruido, olores, etc.)	41	7	17	25	
2	El espacio físico que usted utiliza para realizar sus labores es adecuado, cómodo y suficiente?	40	7	15	28	
3	Para el cumplimiento de sus labores, ¿cuenta con todas las herramientas, equipos y materiales necesarios?	41	20	22	7	
4	Las herramientas y equipos que utiliza para el cumplimiento de sus labores ¿reciben mantenimiento de forma permanente y adecuada?	39	19	8	24	
CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES						
5	La estructura organizacional que posee su empresa ¿es la adecuada?	39	9	19	23	
6	El organigrama estructural de su empresa ¿está diseñado de acuerdo a las necesidades institucionales?	39	13	7	31	
7	¿Conoce y entiende los objetivos institucionales, de su unidad académica y/o departamento?	38	12	7	33	
8	¿Conoce y entiende la misión, visión y valores de su empresa?	41	15	11	23	
9	¿Tiene conocimiento del plan estratégico de su empresa?	42	18	9	21	
10	¿Conoce e interpreta adecuadamente el estatuto y reglamentos que rigen a su empresa?	41	11	9	29	
11	¿Su empresa dispone de un sistema para el control y seguimiento de sus actividades?	39	12	12	27	
12	El estilo de liderazgo de los Directivos de su empresa, ¿es el adecuado?	41	11	8	30	
AMBIENTE SOCIAL						
13	¿Cree usted que en su empresa existe un buen ambiente de trabajo, en donde el compañerismo es lo primordial?	39	9	21	21	
14	¿Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	38	15	7	30	
15	¿Siente que el trabajo que desarrolla se relaciona con los objetivos de la organización?	39	13	5	33	
16	¿En su lugar de trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	39	11	18	22	
17	¿Los conflictos que se dan al interior de la organización se superan fácilmente?	42	18	9	21	
18	¿Considera usted que reciben la información necesaria y útil, para desarrollar efectivamente su trabajo?	39	13	9	29	
19	En la institución la información fluye adecuadamente.	40	14	9	27	
20	En la Institución se fomenta y promueve la comunicación interna.	39	11	7	33	
21	¿Conoce a dónde acudir cuando tiene un problema relacionado con el trabajo?	41	12	8	29	

Tabla 2. Resultados obtenidos de sobre el clima organizacional

Los resultados muestran una preponderante insatisfacción, por ejemplo, una gran parte de los encuestados considera en la opción total desacuerdo en la adecuación del ambiente de trabajo (41 personas) y en la suficiencia del espacio de trabajo (40 personas), y 41 personas no consideran que tengan todas las herramientas necesarias, o están convencidos de que no reciben mantenimiento adecuado de las herramientas.

La insatisfacción con el ambiente físico detectada es preocupante, puesto que con un espacio de trabajo inadecuado implica problemas de productividad y bienestar de los empleados. En este sentido, Arteaga (2019) sostiene que un buen ambiente de trabajo mejora la productividad y reduce la fatiga. La falta de mantenimiento y adecuación en las herramientas, el espacio de trabajo podría provocar un incremento de los accidentes laborales y una menor motivación de los trabajadores, coincide con lo obtenido por Huamán (2013) en su estudio sobre clima organizacional.

La identificación de estos problemas posibilita a la empresa llevar a cabo medidas correctivas tales como el mejoramiento de las condiciones del espacio y asegurar un mantenimiento adecuado de las herramientas, lo cual puede desembocar en un aumento de la productividad y la satisfacción laboral, ya que, si no se atienden dichos problemas, la empresa puede experimentar altos niveles de rotación de personal, aumento del ausentismo y una disminución de la calidad en el trabajo ejecutado.

Con respecto a las características estructurales, los enunciados se enfocaron en relación con la estructura organizacional, el conocimiento de los objetivos y planes estratégicos y el liderazgo. La mayoría de personas no consideran adecuada la estructura organizacional (39 personas) ni estiman que correctamente se ha

diseñado el organigrama (39 personas); también se apreció que hay desconocimiento de los objetivos institucionales (38 personas) y del plan estratégico que tiene la empresa (42 personas).

Estos resultados muestran una desconexión entre las personas que trabajan en la empresa y la estructura organizacional. Una falta de conocimiento respecto de los objetivos y de las estrategias puede llevar a que las personas no tengan alineados sus actividades del día a día con las metas que se marca la empresa para el futuro. De la misma manera, estudios como los de Rodríguez (2018) sugieren que la estructura organizacional es importante, ya que facilita la comunicación y la coordinación, así como la falta de conocimiento del plan estratégico y los objetivos de la empresa están destacados en estudios como los de Arteaga (2019) donde se enfatiza la importancia del alineamiento estratégico para realización eficaz de las mismas.

El entorno social fue evaluado considerando el compañerismo, el apoyo entre compañeros, la alineación con los objetivos de la organización y la comunicación interna. Los resultados muestran una percepción mixta: mientras que 39 personas creen que hay un buen ambiente laboral, 21 discrepan en cuanto al compañerismo. La disponibilidad de apoyo por parte de los colegas también es variada, con 38 personas en total desacuerdo y 30 totalmente de acuerdo.

La diversidad en las respuestas sugiere que existen áreas de mejora en cuanto a la cohesión social y el trabajo en equipo. Un ambiente social positivo es fundamental para la productividad y el bienestar de los empleados. Según Rodríguez (2018), un entorno laboral que fomente el apoyo social y la camaradería puede incrementar el compromiso y la satisfacción laboral. La presencia de conflictos no resueltos y una comunicación interna insuficiente también son aspectos críticos, como señala Huamán (2023), quien destaca que resolver eficazmente los conflictos y tener una comunicación clara son elementos esenciales para un clima organizacional favorable.

La comunicación dentro de la organización y la resolución de conflictos son aspectos fundamentales que requieren cuidado. Sería beneficioso llevar a cabo iniciativas para mejorar las habilidades interpersonales y establecer vías de comunicación efectivas (Ver Tabla 3).

Para la exposición de resultados de la variable de clima organizacional se ha desglosado en base a las tres dimensiones de análisis: La dimensión de factores de eficiencia se evaluaron mediante seis afirmaciones que abordan la contribución al desarrollo del puesto laboral, las competencias de los empleados, la suficiencia de los recursos otorgados, el empleo adecuado de los recursos, la comunicación entre compañeros y la contribución al rendimiento de otros colaboradores.

VARIABLE PRODUCTIVIDAD						
Nº	AFIRMACIONES		CALIFICACION			
FACTORES EFICIENCIA						
1	¿Considera que su labor contribuye al desarrollo de puesto laboral?	36	15	19	20	
2	¿Considera usted que posee las competencias suficientes para desenvolver cualquier tarea?	34	15	12	29	
3	¿Los recursos otorgados son suficientes para efectuar un buen trabajo?	39	13	5	33	
4	¿Emplea adecuadamente los recursos proporcionados por la empresa?	34	15	12	29	
5	¿Considera que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo?	34	15	12	29	
6	¿Contribuye con su conocimiento y habilidad a otros colaboradores para un mejor rendimiento?	36	15	19	20	
FACTORES EFICACIA						
Metas						
7	¿Efectúa diferentes gestiones para cumplir con la meta propuesta?	35	15	19	21	
8	¿Se siente comprometido para el logro de las metas establecidas dela empresa?	34	15	12	29	
9	¿La empresa asigna tareas conforme a su rendimiento?	39	11	18	22	
10	¿Participa conjuntamente con la empresa para conseguir resultados?	41	18	10	21	
11	¿Considera que la puntualidad contribuye con la eficiencia y calidad de un servicio realizado?	41	11	9	29	
12	¿Tiene puntualidad para entregar una determinada tarea?	35	14	12	29	
FACTORES EFECTIVIDAD						
Tiempo						
13	¿Reduce procesos innecesarios para la mejora de los resultados?	41	11	9	29	
24	¿Observa el avance de cada actividad en el plazo de tiempoestablecido?	37	14	11	28	
Responsabilidad						
15	¿Planifica sus actividades para desarrollar una labor óptima?	41	17	11	21	
16	¿Se encuentra conforme con las responsabilidades asignadas?	40	11	10	29	
Trabajo bajo a presión						
17	¿Considera que posee habilidades para desarrollar labores bajo presión?	41	11	9	29	
18	¿Conserva una postura positiva ante algún cambio de la empresa?	37	14	11	28	

Tabla 3. Resultados obtenidos de sobre la productividad laboral

Los resultados muestran una notable variabilidad en la percepción de eficiencia. Por ejemplo, 36 personas están totalmente en desacuerdo con que su labor contribuye al desarrollo del puesto laboral, mientras que 20 están totalmente de acuerdo. Similarmente, 34 personas creen no tener las competencias suficientes para desempeñar cualquier tarea, frente a 29 que sí lo creen.

Estos resultados reflejan una notable inconformidad sobre si la organización se percibe como eficiente o no. En este sentido, 39 personas

creen que los recursos asignados no son suficientes para hacer un buen trabajo. De hecho, Galarraga (2023) señala que, los recursos permiten a las personas trabajar con mayor eficacia. Además, varias personas sienten que no hay comunicación adecuada entre compañeros de trabajo.

Identificar estas áreas de insatisfacción permite a la organización implementar mejoras en la capacitación de competencias y la provisión de recursos necesarios, lo cual podría aumentar la eficiencia y satisfacción laboral. Si no se abordan, la percepción negativa sobre los recursos y la comunicación puede llevar a una disminución de la eficiencia, aumento del estrés laboral y mayor rotación de personal.

Por otro lado, los factores de eficacia se midieron en términos de aportes y gestión para cumplir las metas, el compromiso con los objetivos de la empresa, la asignación de tareas de acuerdo con el rendimiento, la participación colectiva en la consecución del resultado y la puntualidad. Los resultados mostraron que la mayoría, es decir, 41 personas no están comprometidas con las metas de la empresa. Mientras que, 29 personas concuerdan en que la puntualidad contribuye a la eficiencia y calidad del trabajo.

La falta de compromiso con las metas de la empresa es un indicador crítico de baja eficacia organizacional. Estudios como el de Galarraga (2023) muestran que un alto nivel de compromiso

con los objetivos organizacionales es esencial para la eficacia y el éxito a largo plazo. Además, la discrepancia en la percepción de la asignación de tareas según el rendimiento y la puntualidad sugiere una necesidad de mejorar los procesos de asignación de tareas y la gestión del tiempo. La investigación de Calle (2022) también resalta la importancia de la adecuación de tareas y la claridad en los roles para mantener altos niveles de rendimiento.

Finalmente, en los factores de efectividad se evaluaron en términos de la reducción de procesos innecesarios, la observación del avance de actividades en el plazo establecido, la planificación de actividades, la conformidad con las responsabilidades asignadas y la habilidad para trabajar bajo presión. Los resultados muestran que 41 personas no creen que se reduzcan los procesos innecesarios para mejorar los resultados, y 37 no observan un avance adecuado de las actividades dentro del plazo establecido.

Estos resultados indican una deficiencia en la efectividad de los procesos organizacionales. La incapacidad de reducir procesos innecesarios y de observar un avance adecuado dentro de los plazos establecidos sugiere ineficiencias significativas en la gestión del tiempo y la optimización de procesos. Estudios como el de Arteaga (2019) destacan la importancia de la optimización de procesos para mejorar la efectividad y eficiencia en una organización.

Correlación del clima organizacional y la productividad

Para determinar la correlación de las variables se utilizó el programa SPSS para calcular la correlación de Pearson entre las variables de clima organizacional (V1) y productividad laboral (V2). Los resultados obtenidos son los siguientes: la efectividad y eficiencia en una organización (Ver Tabla 4).

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	0,820 ^{**}
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	90	90
V2	Correlación de Pearson	0,820 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	000	
	N	90	90

Tabla 4. Resultados de la correlación de variables
Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

La correlación de Pearson obtenida entre el clima organizacional (V1) y la productividad laboral (V2) es de 0,820, lo que indica una relación positiva muy fuerte entre ambas variables. Este valor sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la productividad laboral, y viceversa. Además, el valor de significancia bilateral es 0,000, lo que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0,01. Esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa al nivel del 1%, es decir, hay una probabilidad muy baja (menos del 1%) de que esta correlación sea producto del azar.

Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral.

Estos resultados destacan la importancia de un buen clima organizacional para mejorar la productividad de los empleados. Una correlación de 0,820 es bastante alta, lo que sugiere que los esfuerzos por mejorar el ambiente de trabajo, la comunicación interna, el apoyo entre compañeros y la provisión de recursos adecuados pueden tener un impacto significativo y positivo en la productividad. Este hallazgo es consistente con estudios previos que también han encontrado relaciones positivas entre estas variables. Por lo tanto, las organizaciones deberían considerar invertir en la mejora del clima organizacional como una estrategia clave para aumentar la productividad laboral.

Discusión

Los resultados obtenidos en las encuestas de clima organizacional y productividad laboral, junto con la correlación significativa de 0,820 entre estas variables, subrayan la interconexión crítica entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados. Este análisis se sostiene con una revisión de la literatura existente que destaca cómo diversos factores del clima organizacional influyen en la productividad.

El clima organizacional positivo está vinculado con varios beneficios para las

instituciones, Calle (2022) demostró que un buen clima organizacional puede mejorar la innovación y la flexibilidad de los empleados, lo que a su vez aumenta la eficiencia operativa. En nuestro estudio, la percepción de inadecuación en el ambiente físico de trabajo y la insatisfacción con los recursos y la comunicación indican áreas donde la empresa podría intervenir para mejorar el clima laboral.

La relación entre el ambiente social y la productividad también se destaca a Galarraga, (2023) pues señala que, el apoyo social y el compañerismo entre los empleados pueden disminuir el agotamiento y aumentar la motivación y el compromiso. En nuestro análisis, la percepción negativa sobre la comunicación interna y el compañerismo sugiere que mejorar estos aspectos podría llevar a un aumento significativo en la productividad. La fuerte correlación encontrada en este estudio respalda esta teoría, mostrando que los empleados que se sienten apoyados y trabajan en un entorno colaborativo tienden a ser más productivos.

Además, Rodríguez (2018) menciona sobre la teoría de los recursos laborales, quien sugieren que la disponibilidad de recursos adecuados no solo mejora el desempeño, sino también reduce el estrés laboral. En nuestra investigación, muchos empleados señalaron la insuficiencia de recursos para realizar su trabajo de manera efectiva, lo que podría estar directamente afectando su productividad. Implementar mejoras en esta área

podría resultar en un incremento notable en la eficiencia y la satisfacción laboral.

La percepción de los empleados sobre la claridad en la estructura organizacional y los objetivos también juega un papel crucial. Reyes (2023) sugiere que una estructura organizacional bien definida y una comunicación clara de los objetivos pueden aumentar significativamente la eficacia operativa. Por ello, se demostró que la falta de conocimiento sobre los objetivos institucionales y la estructura organizacional adecuada reflejan una necesidad de mejorar la comunicación y la alineación estratégica dentro de la empresa.

El compromiso con las metas organizacionales es otro aspecto crítico identificado tanto en la literatura como en nuestro estudio. Mendoza (2022) afirma que un alto nivel de compromiso con los objetivos es esencial para lograr un rendimiento superior. Los resultados de nuestra encuesta indican una falta de compromiso significativo entre los empleados, lo que podría estar afectando negativamente la productividad. Alinear mejor los objetivos individuales con los organizacionales y fomentar una cultura de compromiso podría mejorar significativamente los resultados laborales.

Finalmente, la eliminación de procesos innecesarios y la optimización de la gestión del tiempo son factores clave para la efectividad, como menciona Pilligua (2019) la percepción de nuestros

encuestados sobre la ineficiencia en la reducción de procesos innecesarios sugiere que hay un potencial de mejora significativo en la optimización de procesos y la gestión del tiempo dentro de la organización.

Estrategia	Objetivos	Actividades	Responsable	Presupuesto	Recursos
Ambiente Físico					
Mejora de Infraestructura	Crear un ambiente de trabajo cómodo y adecuado	Renovar oficinas, mejorar la iluminación y ventilación, adquirir muebles ergonómicos	Talento Humano	\$5,000	Contratistas, materiales de construcción, mobiliario
Mantenimiento Regular de Equipos	Garantizar que todas las herramientas y equipos estén en buen estado de funcionamiento	Establecer un calendario de mantenimiento preventivo, realizar inspecciones regulares	Informática	\$2,000 anuales	Técnicos de mantenimiento, herramientas de diagnóstico
Optimización del Espacio	Asegurar que cada empleado tenga suficiente espacio para trabajar cómodamente	Rediseñar la disposición de oficinas, eliminar áreas de almacenamiento innecesarias	Talento Humano	\$1,000	Consultores de diseño, mobiliario adicional
Características Estructurales					
Clarificación del Organigrama	Asegurar que todos los empleados comprendan la estructura organizacional	Publicar y distribuir el organigrama actualizado, realizar sesiones informativas	Comunicación Institucional	\$500	Materiales de impresión, plataformas de comunicación
Comunicación de Objetivos Institucionales	Mejorar la comprensión y alineación con los objetivos de la empresa	Realizar talleres sobre misión, visión y objetivos, enviar boletines mensuales	Comunicación Institucional	\$800 anuales	Facilitadores de talleres, software de boletines
Desarrollo de Plan Estratégico Accesible	Asegurar que todos los empleados conozcan y participen en el plan estratégico	Crear un documento de plan estratégico accesible, organizar reuniones trimestrales	Gerencia	\$1500	Consultores estratégicos, plataformas de presentación

Tabla 5. Estrategias de mejora por dimensión de análisis

Implementar estrategias de mejora de clima organizacional podría ser una solución efectiva para abordar estas ineficiencias, en tal sentido, se ha valorado la necesidad de plantear estrategias de

mejora para cada dimensión de la variable clima organizacional: ambiente físico, características estructurales y ambiente social, con el objetivo de aumentar la productividad laboral (Ver Tabla 5).

Estas estrategias están diseñadas para abordar las áreas críticas identificadas en el análisis del clima organizacional, con el objetivo de mejorar la productividad laboral mediante la creación de un ambiente de trabajo más favorable y eficiente.

Conclusiones

Este estudio ha demostrado que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral. Los hallazgos revelan que un clima organizacional positivo está estrechamente asociado con niveles más altos de productividad entre los empleados. Esta conclusión respalda la idea de que las condiciones de trabajo y el ambiente organizacional tienen un impacto directo en el desempeño laboral, lo cual es un aporte significativo a la comprensión de la relación entre estos dos factores en el contexto empresarial.

Una de las implicaciones más importantes de este estudio es la destacada influencia del ambiente físico en la productividad laboral. Los resultados muestran que la insatisfacción con aspectos como la iluminación, la limpieza y el espacio de trabajo tiene un impacto negativo en el rendimiento de los empleados. Este hallazgo resalta la importancia de proporcionar un ambiente físico adecuado y

cómodo para mejorar la eficiencia y el bienestar de los trabajadores.

Las características estructurales de la organización, como la claridad en la estructura organizacional y la comunicación de los objetivos institucionales, también han sido identificadas como áreas críticas que requieren mejoras. La falta de comprensión de la estructura y los objetivos de la empresa puede conducir a la desmotivación y la falta de alineación entre los empleados, lo que a su vez afecta la productividad. Por lo tanto, mejorar la comunicación interna y la transparencia en la organización puede contribuir significativamente a un mejor desempeño laboral.

El ambiente social en el lugar de trabajo, caracterizado por el compañerismo y la comunicación efectiva, ha demostrado ser otro factor crucial que influye en la productividad laboral. Los empleados que se sienten apoyados y valorados tienden a ser más motivados y comprometidos con su trabajo. Por lo tanto, fomentar un ambiente social positivo y promover la colaboración entre colegas puede ser una estrategia efectiva para aumentar la productividad y mejorar el clima organizacional en general.

Finalmente, el estudio resalta que el clima organizacional juega un papel fundamental en la productividad laboral, destacando la importancia de proporcionar un ambiente físico adecuado, mejorar las características estructurales de la organización y

promover un ambiente social positivo en el lugar de trabajo.

Referencias

- Arteaga, F. P. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28), 25-39. Documento en línea. Disponible doi: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Calle, E. (2022). El clima laboral y la productividad en la empresa Supe colchón S.A. *Revista Polo del Conocimiento*, 7(9), 1488-1501. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.23857/pc.v7i9>
- Galarraga, P. N. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. Documento en línea. Disponible doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Huamán, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *Revista INNOVA Research Journal*, 2, 174-188. Documento en línea. Disponible doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Ligarda, K. (2020). Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en una empresa distribuidora de alimentos. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial, 10-45. Documento en línea. Disponible <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/45929ca7-b7bb-4d04-8e0d-6bd0fecffced>
- Mendoza, J. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Revista Información tecnológica*, 10(11), 125-136. Documento en línea. Disponible

- <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>
- Moreira, L. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. Proyecto de titulación para optar por el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, 12-56. Documento en línea. Disponible <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Oña, N. (2022). Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos. Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Psicología mención en Comportamiento Humano, 10-54. Documento en línea. Disponible <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content>
- Ortega, D. C. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso “EMPROVIT. *Revista Espíritu Emprendedor TES*, 11(24), 1-15. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Ortiz, L. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlaciona. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(52), 48-59. Documento en línea. Disponible https://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf
- Pedraza, N; Bernal, I. (2018). El Clima Organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (N.º 13). Documento en línea. Disponible <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html#uno>
- Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. *Revista: Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 8(28), 148-159. Documento en línea. Disponible <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Prada, R. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 10(21), 57-69. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Reyes, G. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista Alquimiasoft S.A. Uniandes Episteme*, 10(1), 41-53. Documento en línea. Disponible <https://orcid.org/0000-0001-6756-5768>
- Rodrigo, M. O. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la digeim, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, 11(23), 14-29. Documento en línea. Disponible doi: <https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- Rodríguez, Y. (2018). El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos. Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional, 17-52. Documento en línea. Disponible <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1584>
- Sánchez, D. (2021). La influencia de la gestión empresarial en la productividad empresarial en la productividad laboral en la empresa autoservicios el centro Bagua Grande, 2021. Proyecto de titulación previo a la obtención del título en Gestión empresarial y emprendimiento, 15-74. Documento en línea. Disponible <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9301>