

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PALMERAS DE LA COSTA S.A EN EL MUNICIPIO EL
COPEY- CESAR.**

**NIRIS ESTHER DURAN MOVILLA
DANNA JULIETH RENTERÍA CARRIONI**

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de

ESPECIALISTAS EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Tutores

ENOHEMIT OLIVERO VEGA

RESUMEN

Actualmente, el clima organizacional y el desempeño laboral son temas de gran importancia en las empresas, ya que un buen clima laboral garantiza en las organizaciones, un alto índice de productividad en los empleados. Por lo tanto, el clima organizacional y el desempeño laboral son factores claves y relevantes en el desarrollo y gestión de las organizaciones. En el siguiente trabajo, se analizarán los factores del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A., el cual se pretende aplicar una encuesta con la finalidad de identificar cuáles son los factores que más afectan el desempeño de un trabajador, con el objetivo de mejorar el bienestar laboral de los empleados, el crecimiento de la organización, el cumplimiento de los objetivos implementados y garantizarle al trabajador óptimas condiciones laborales.

Antecedentes

Clima Organizacional

Los estudios de clima organizacional son implementados dentro de las organizaciones, con el fin de identificar cómo los trabajadores se sienten en la empresa y cómo la ven de acuerdo a las actividades que ésta desarrolla. Estudios que remontan a años atrás, aunque es un término relativamente nuevo, es bien sabido que ya se ha venido abriendo campo dentro de las organizaciones con nombre propio, por tanto, se debe tener claridad frente al tema y abarcar desde sus inicios.

A través de estas investigaciones, se busca entender lo que señalan o perciben los trabajadores, trayendo consigo respuestas que son manifestadas por acciones o de forma encubierta, por ejemplo, motivaciones, actitudes y sentimientos, dentro de la organización.

Siguiendo con lo anterior, en el año 2013 se realizó una investigación sobre “Clima organizacional y la gestión del cambio para el desarrollo de la organización”, realizada por la Dr. Alina María Segredo Pérez de la Escuela Nacional de Salud Pública, Habana, Cuba, el objetivo de esta investigación es, explicar la importancia del clima en el mejoramiento de los sistemas o procesos organizacionales, partiendo desde la estructuración hasta la identidad de cada organización, como la cultura, creencias, costumbres y prácticas institucionales. Por lo anterior, la investigación hace énfasis, en cómo repercute el clima organizacional en la motivación y satisfacción de los empleados, basándose en que dentro de las organizaciones se crean ambientes laborales complejos y dinámicos, que generan comportamientos dependiendo de cómo afecte o influya cada uno en el capital humano de la

organización y que además, le suma importancia al cambio que aporta en el mejoramiento de las conductas y crecimiento tanto de los empleados como de las organizaciones.

Por otro lado, en el territorio nacional y local, se realizó una importante investigación denominada “Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región caribe colombiana” realizada por Daza. A, Beltrán. L y Silva. W, en el año 2021, tiene como objetivo, determinar cuáles eran los factores de clima organizacional que mantienen la satisfacción de los empleados y de qué forma las empresas palmicultoras identificaban esos factores y cómo hacían para que impactarán positivamente en el rendimiento de su talento humano.

Desempeño laboral

El desempeño laboral tiene mucha incidencia en la productividad de las empresas, y esto se ha visto reflejado a lo largo de la historia. Si bien es sabido que el desempeño laboral no se ha medido de la misma manera al transcurrir de los años, ni de la misma forma en las diferentes organizaciones en las que se ha medido, es importante conocer esas formas y maneras en las que se ha evaluado para así hacerse una percepción de cómo ha impactado en dichas organizaciones, mediante diferentes investigaciones que mostrarán dichas percepciones.

Por tal razón, el desempeño laboral sido abordado de diferentes maneras y en diferentes investigaciones, como por ejemplo, la investigación “El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia” desarrollada en la Universidad Estatal del Sur de Manabí en el Ecuador por Álvarez, B; Alfonso D y Indacohea, B en el año 2018; que tiene como objetivo valorar el desempeño laboral a partir de ciertos lineamientos de los procesos de evaluación

que beneficiarán no solo a los administrativos de la Universidad, sino a toda la comunidad en general. Dicho esto, el objetivo de la investigación dio pie para desarrollarla y que ésta misma a partir de los análisis arroja unos resultados que muestran que el desempeño laboral incide en factores científicos, económicos y sociales. Y también en el liderazgo que desarrollan los administrativos de las universidades.

Por otro lado, en el territorio nacional y local se desarrolló una investigación llamada “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” en el año 2019 desarrollada en Soledad, Colombia por Rodríguez, K y Lechuga, J. Que tiene como objetivo mostrar evidencia de los factores y niveles de desempeño que presentan los docentes de la Institución mediante la técnica de encuesta que arrojó que uno de los problemas del desempeño laboral se presenta por la falta de comunicación interna.

Clima organizacional y desempeño laboral

En referencia a las variantes anteriores (clima organizacional y desempeño laboral) también existen investigaciones que buscan encontrar las incidencias que tienen la una de la otra, por ejemplo, la investigación desarrollada en Ecuador en el año 2018, llamada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad” que tiene como objetivo socializar la incidencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio al cliente, arrojando como resultados que el poco reconocimiento de la empresa a los trabajadores mediante felicitaciones, incentivos, vacaciones, bonos, entre otros, influye en su autoestima y en la manera en la que desarrollan sus actividades sin motivación alguna.

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A en el municipio El Copey, Cesar.

Objetivos específicos

- Identificar qué factores del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A en el municipio El Copey, Cesar.
- Conocer la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional de la empresa Palmeras de la Costa S.A.S
- Establecer medidas preventivas para mitigar los factores del clima organizacional que influyen negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A.

Materiales y Métodos

Materiales (Descripción del Cuestionario).

El instrumento utilizado es una encuesta tipo Likert, que se califica del 1 al 5, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la más alta. Teniendo en cuenta que se califica 1 en total desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

El instrumento tiene una breve introducción explicando en qué consiste el cuestionario, para qué se está aplicando y cómo se califica. Son preguntas tipo afirmaciones

y en total constan de 23 afirmaciones, divididas por afirmaciones entre variables intermedias de clima organizacional como satisfacción, liderazgo, cultura organizacional, motivación y variables intermedias del desempeño laboral como lo son habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación de rol y oportunidades para realizarse.

Método de investigación

El método de esta investigación sería el método de investigación descriptiva que permite describir detalladamente la problemática a analizar, teniendo en cuenta que el método descriptivo es aquel que permite describir los datos y características de la población o estudio, respondiendo los interrogantes quién, qué, dónde, cuándo y cómo.

Resultados

En este capítulo se hará una descripción de cómo se obtuvo mediante el instrumento final los resultados planteados, teniendo en cuenta, la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A., en el municipio de El Copey, Cesar. A continuación, en la siguiente grafica se presentan los resultados obtenidos de la encuesta de manera general.

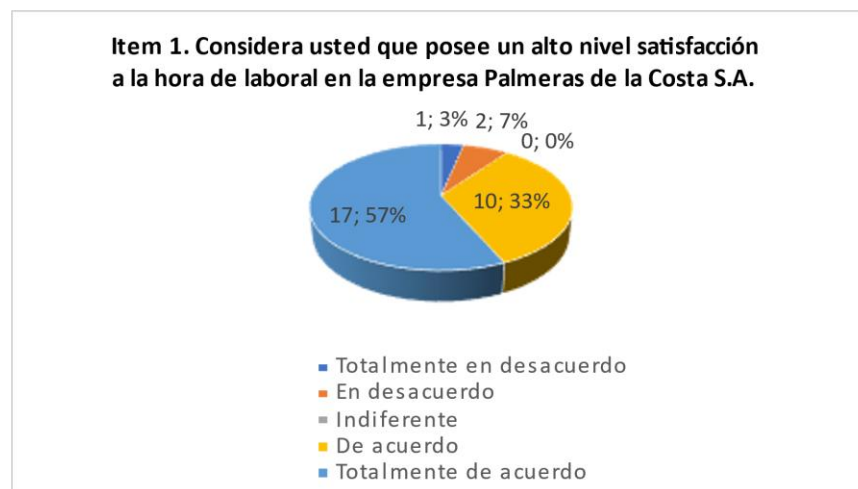


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 1. Resultados generales

Según los resultados obtenidos en la encuesta sobre los factores del clima organizacional que inciden en el desempeño laboral, de manera general, el 82% de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A., se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo, en que ésta maneja un clima laboral óptimo y beneficioso, que impacta positivamente en su desempeño, ya que, cumple con todos los requerimientos para mantener un nivel de satisfacción en los trabajadores alto. Sin embargo, hay que darle seguimiento al 18% restante, que son aquellos trabajadores que no están motivados y que el clima organizacional donde se desenvuelven si afecta su productividad, debido a que tienen un nivel de satisfacción bajo.

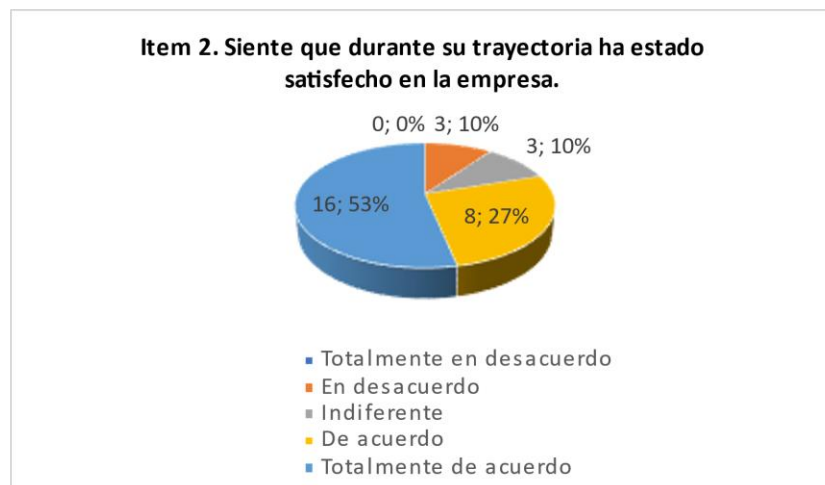
En las siguientes graficas se detallará de manera específica, las preguntas descritas en la encuesta una a una y los resultados que se obtuvieron de dichas encuestas.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 2. Ítem 1. Considera usted que posee un alto nivel satisfacción a la hora de laboral en la empresa Palmeras de la Costa S.A.

Así mismo, en esta grafica se refleja que el 85,67% de los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A., mantienen un nivel de satisfacción alto, lo que significa, que están de acuerdo y se sienten a gusto dentro del clima organización donde pertenecen. Cabe resaltar, que, aunque el promedio más alto se encuentre en la categoría de acuerdo y totalmente de acuerdo, es importante que la empresa sea vigilante con aquellos trabajadores que no logran tener un nivel de satisfacción alto, con el fin de indagar que está pasando y que se puede implementar para que el nivel de satisfacción sea alto y cubra el 100% de los trabajadores.

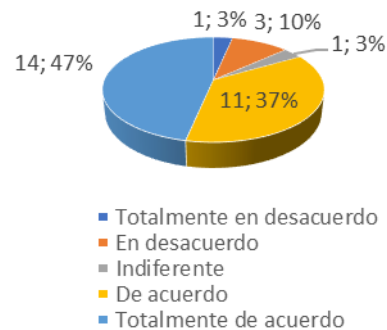


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 3. Ítem 2. Siente que durante su trayectoria ha estado satisfecho en la empresa.

Por consiguiente, en esta gráfica, se logra observar que el 85,53% de los trabajadores, se sienten satisfechos durante todo el tiempo que han estado vinculados en la compañía, cabe resaltar, que este es un valor importante para la empresa, ya que la mayoría de los trabajadores tienen 20 años de antigüedad, es decir, que la empresa está realizando una excelente labor en cuanto a clima organizacional.

Item 3. Cree que la empresa Palmeras de la Costa S.A le brinda oportunidades para tener un nivel alto de satisfacción.

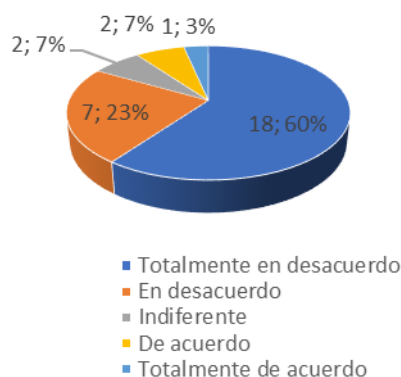


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 4. Ítem 3. Cree que la empresa Palmeras de la Costa S.A le brinda oportunidades para tener un nivel alto de satisfacción.

Esta gráfica refleja que el 82,93% de los trabajadores están de acuerdo en que la empresa les ofrece oportunidades para mantener un alto nivel de satisfacción y que le garantiza que contarán con todas las herramientas necesarias para poder realizar sus actividades y mejorar día a día su productividad y desempeño. Además, la empresa ofrece diferentes beneficios que mejoran la calidad de vida de los trabajadores y, por ende, mantienen un nivel de satisfacción alto.

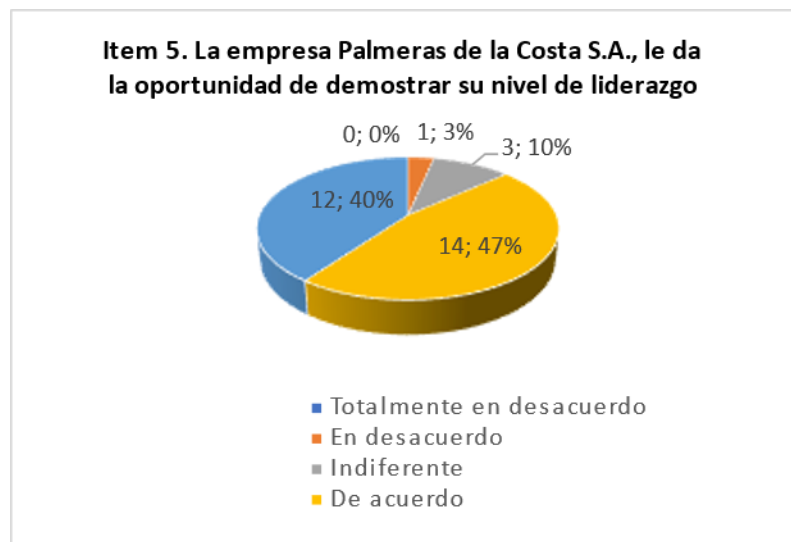
Item 4. Considera que posee un bajo nivel de satisfacción a la hora de laboral en la empresa Palmeras de la Costa S.A.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 5. Ítem 4. Considera que posee un bajo nivel de satisfacción a la hora de laboral en la empresa Palmeras de la Costa S.A.

Teniendo en cuenta, lo que se refleja en la gráfica, los trabajadores de le empresa indican que no poseen bajos niveles de satisfacción al momento de realizar sus labores, por el contrario, tienen toda la disposición para realizar las actividades diarias con toda la energía, actitud de servicio y buen desempeño.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 6. Ítem 5. La empresa Palmeras de la Costa S.A., le da la oportunidad de demostrar su nivel de liderazgo.

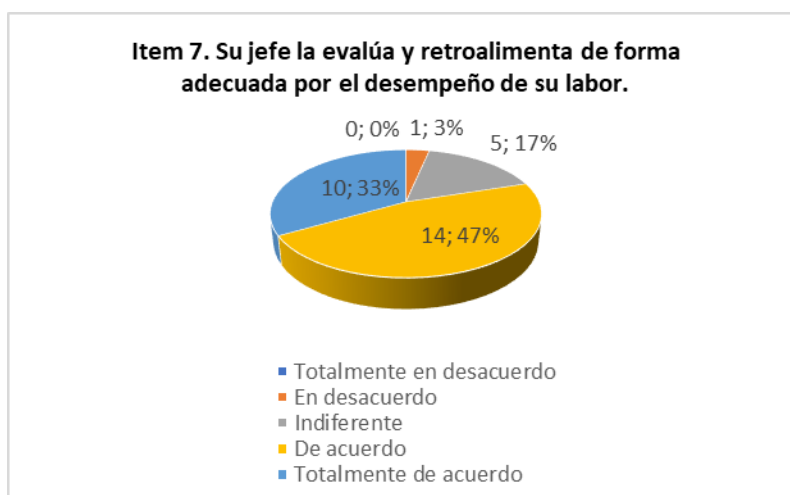
Por otra parte, aquí se refleja que el 83,2% de los trabajadores consideran que la empresa si les brinda oportunidades para desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación, además, de adquirir autonomía para tomar sus propias decisiones en sus actividades, sin embargo, es considerable que sería una oportunidad de mejora, ya que, evidentemente hay trabajadores que consideran que no tienen esas oportunidades y que la empresa no les permite gestionar equipos u orientar al resto de sus compañeros.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 7. Ítem 6. Siente que puede brindar ideas, conocimientos, acciones a la empresa y que sean tomadas en cuenta.

En la siguiente gráfica, se puede observar que los trabajadores consideran que la empresa si les da la oportunidad de presentar y compartir sus conocimientos e ideas en las diferentes situaciones que se presentan en el día a día, sin embargo, el resto de los trabajadores no están de acuerdo, ya que, para ellos, la empresa los limita negándole la oportunidad de expresar lo que sienten y que los tomen en cuenta.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 8. Ítem 7. Su jefe lo evalúa y retroalimenta de forma adecuada por el desempeño de su labor.

Así mismo, esta gráfica representa que los trabajadores consideran que reciben feedback constante de sus labores por parte de sus jefes y supervisores, además, se les realiza evaluación de desempeño con una periodicidad anual, pero, teniendo encuesta lo reflejado en la gráfica, hay que darle seguimiento y verificar en qué áreas no se les está dando la retroalimentación adecuada.

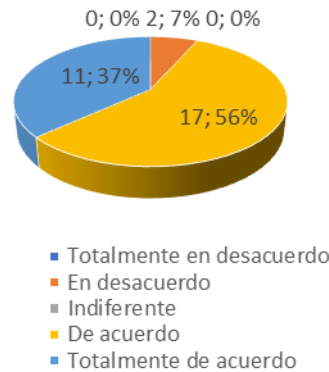


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 9. Ítem 8. Considera que la cultura organizacional que maneja la empresa va de acuerdo a lo que usted desea.

Por su parte, los trabajadores consideran que teniendo en cuenta la cultura organizacional de la empresa y los resultados que se reflejan en la gráfica, los trabajadores están de acuerdo en que se sienten cómodos y satisfechos con las costumbres que tiene la empresa y como las ha manejado a lo largo de la historia.

Item 9. La cultura organizacional de la empresa influye en su comportamiento y la forma de comunicarse con todos los miembros de la organización.

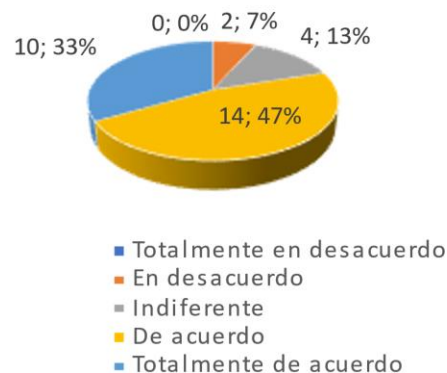


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 10. Ítem 9. La cultura organizacional de la empresa influye en su comportamiento y la forma de comunicarse con todos los miembros de la organización.

En esta gráfica, se evidencia que los trabajadores están de acuerdo en que la cultura si influyen en el comportamiento de los trabajadores, ya que tiene la capacidad de transformar sus opiniones, percepciones y la forma en que se comunican, ya que como seres humanos nos adaptamos al ambiente en el que se desenvuelven.

Item 10. Piensa que la gerencia manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad dentro de sus miembros.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 11. Ítem 10. Piensa que la gerencia manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad dentro de sus miembros.

Por su parte, en esta gráfica se refleja que los trabajadores están de acuerdo en que la gerencia establece sus objetivos de forma clara y que, además, socializa y sensibiliza a sus trabajadores, dándoles a conocer la misión e identidad a todos los miembros de la empresa.

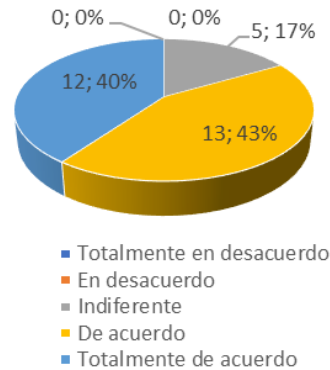


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 12. Ítem 11. La cultura organizacional que implementa la empresa afecta positivamente a los empleados.

Según esta gráfica, la cultura organización implementada por la organización impacta de forma positiva a los trabajadores, ya que, les permite desarrollarse y crecer de acuerdo a los valores corporativos y costumbres que caracterizan e identifican a la empresa.

Item 12. Usted siente que la empresa le brinda oportunidades que lo motiven a seguir realizando sus tareas diarias.

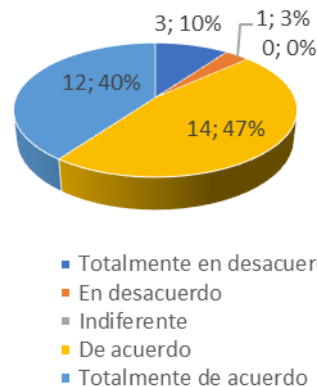


Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 13. Ítem 12. Usted siente que la empresa le brinda oportunidades que lo motiven a seguir realizando sus tareas diarias.

De acuerdo a esta gráfica, se puede observar que los trabajadores están de acuerdo en que la empresa realiza actividades que fomentan el bienestar y la satisfacción de los empleadores, ya que a diario estimula al trabajador haciéndolos sentir importantes. Sin embargo, aún debe mejorar y realizar un plan de seguimiento y control para lograr motivación de todos los trabajadores.

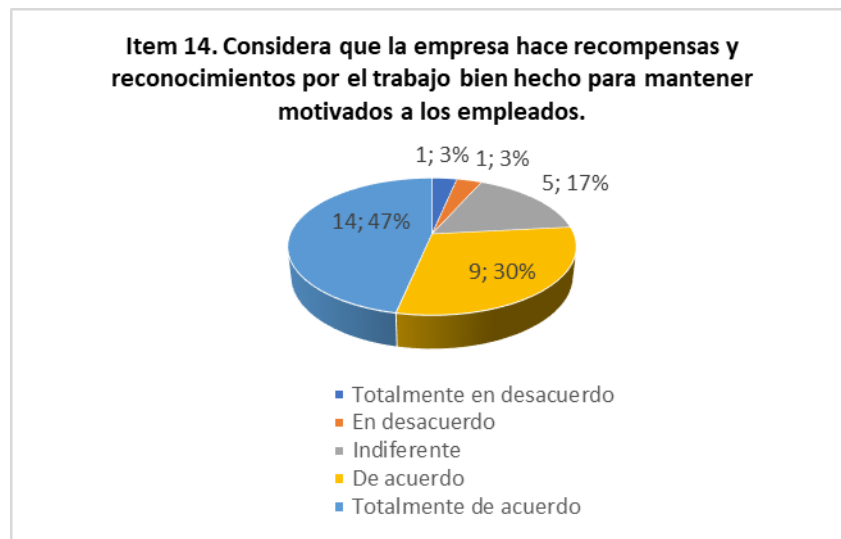
Item 13. Piensa que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en la empresa o puesto de trabajo que lo compensan.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 14. Ítem 13. Piensa que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en la empresa o puesto de trabajo que lo compensan.

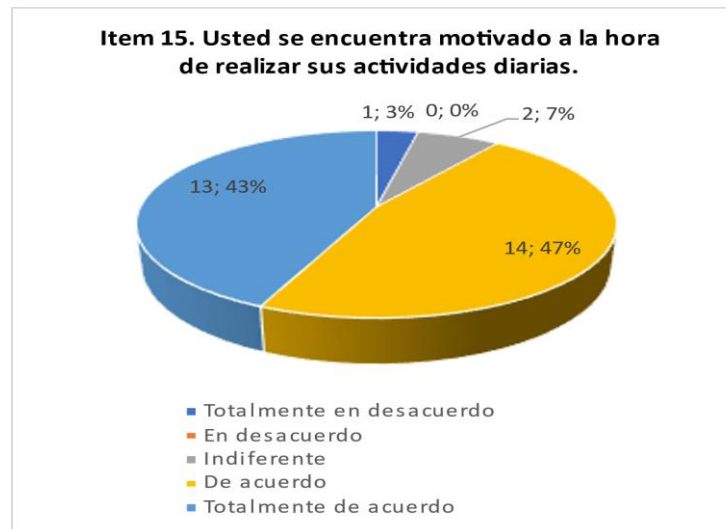
Teniendo en cuenta esta gráfica, refleja que los trabajadores piensan que no solo es suficiente la retribución monetaria, sino que hay cosas más importantes que generan valor en los trabajadores, como, por ejemplo; realizar actividades y brindar beneficios que mejoran la calidad de vida de ellos y sus familias.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 15. Ítem 14. Considera que la empresa hace recompensas y reconocimientos por el trabajo bien hecho para mantener motivados a los empleados

En esta gráfica se refleja, que los trabajadores consideran que la empresa sí realiza reconocimientos para premiar a sus colaboradores por el buen desempeño que demuestran en su trabajo y que, además, les brinda una serie de beneficios que garantizan su motivación dentro de la organización.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 16. Ítem 15. Usted se encuentra motivado a la hora de realizar sus actividades diarias.

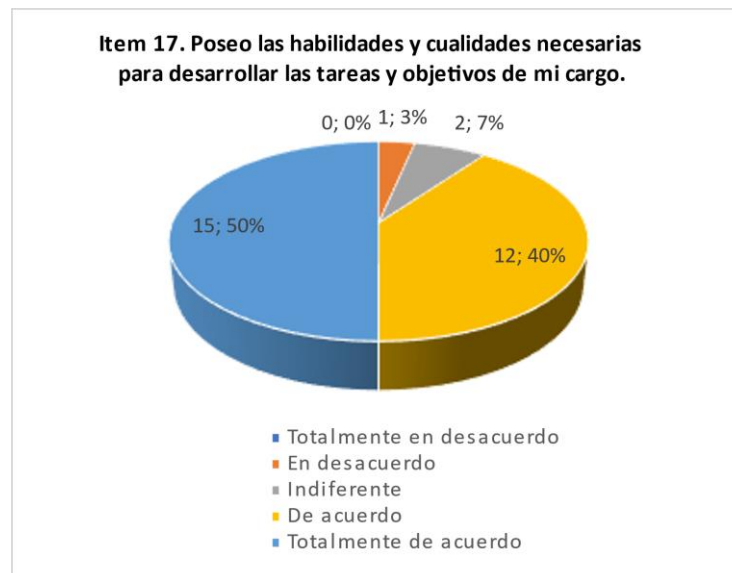
De acuerdo a esta gráfica, indica que la mayoría de los trabajadores están motivados para realizar sus tareas y enfrentarse a las diferentes situaciones que se le presentan en el día a día, sin embargo, la empresa tiene que identificar cuáles son aquellos trabajadores que tienen un nivel de motivación bajo y que puede implementar para mejorar en ese aspecto.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 17. Ítem 16. Estoy dispuesto a trabajar tan duro como sea necesario para lograr las metas que el trabajo me exige.

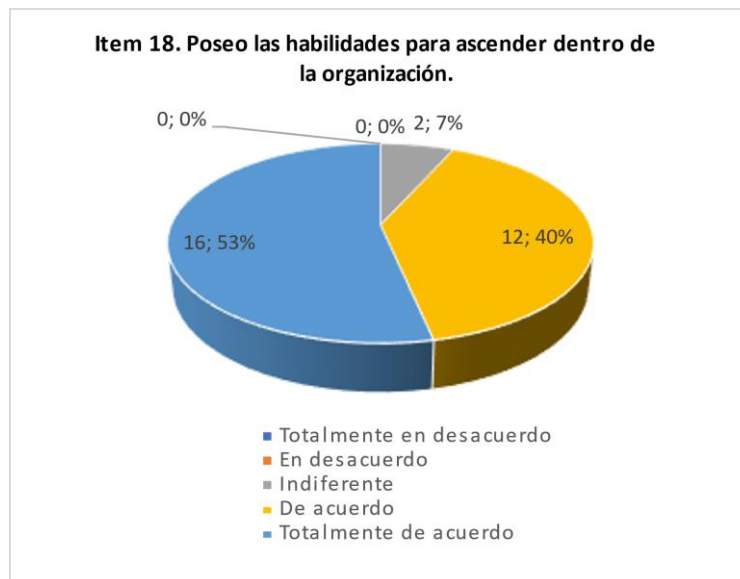
Por su parte, esta grafica indica que los trabajadores están con toda la disposición y la actitud de servicio para realizar sus tareas, con el fin de obtener su crecimiento, desarrollo y objetivos dentro de la organización.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 18. Ítem 17. Poseo las habilidades y cualidades necesarias para desarrollar las tareas y objetivos de mi cargo

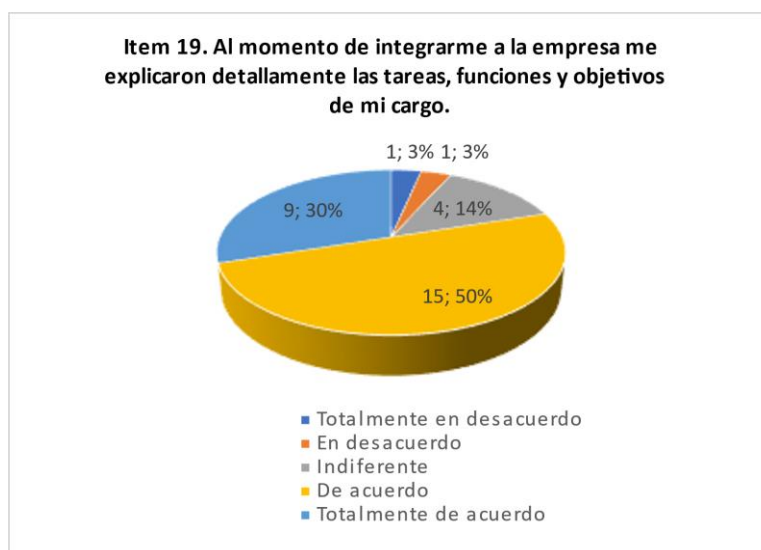
De acuerdo a esta gráfica, los trabajadores consideran que cuentan con todas las aptitudes y destrezas para lograr con éxito todas las actividades impuestas en el trabajo, confían en sus capacidades para desarrollar con eficacia todos sus objetivos.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Grafica 19. Ítem 18. Poseo las habilidades para ascender dentro de la organización.

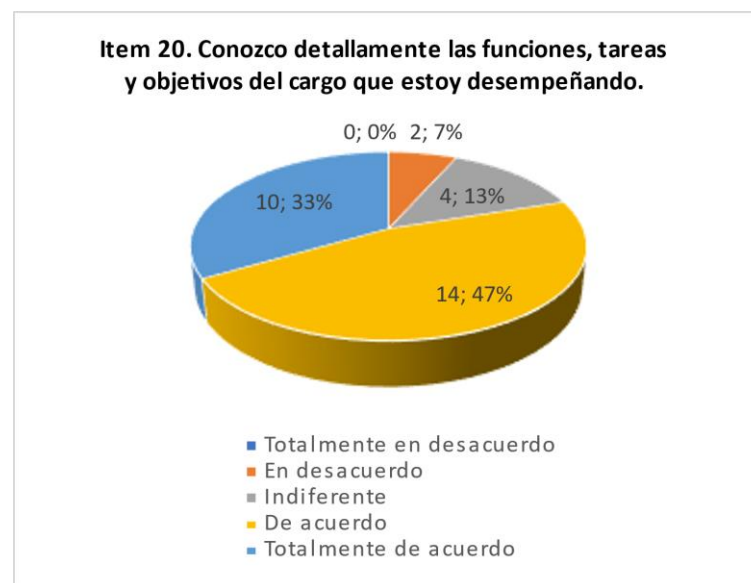
Por otro lado, según los resultados de esta gráfica, la mayoría de los trabajadores consideran que tienen la capacidad para crecer y aspirar mejores cargos dentro de la empresa, ya que cuentan con todas las habilidades para desempeñarse adecuadamente.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 20. Ítem 19. Al momento de integrarme a la empresa me explicaron detalladamente las tareas, funciones y objetivos de mi cargo.

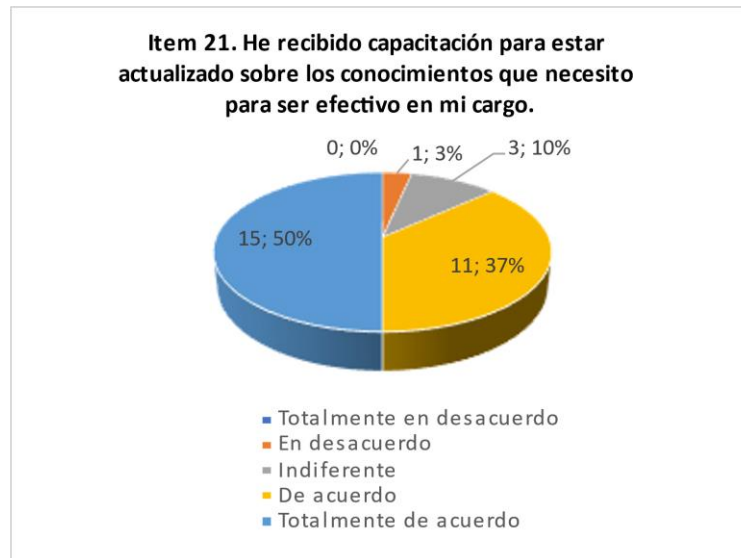
Por su parte, los resultados de esta grafica nos indica que el mayor porcentaje se encuentra en la categoría de acuerdo, considerando que los trabajadores manifiestan que al momento de vincularse a la empresa, se les explico cuáles serían sus funciones y responsabilidades dentro de la organización, pero, también hay que tener en cuenta, los trabajadores que dicen que no se les explico los objetivos de su cargo, ya que este sería un factor influyente en su desempeño.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 21. Ítem 20. Conozco detalladamente las funciones, tareas y objetivos del cargo que estoy desempeñando.

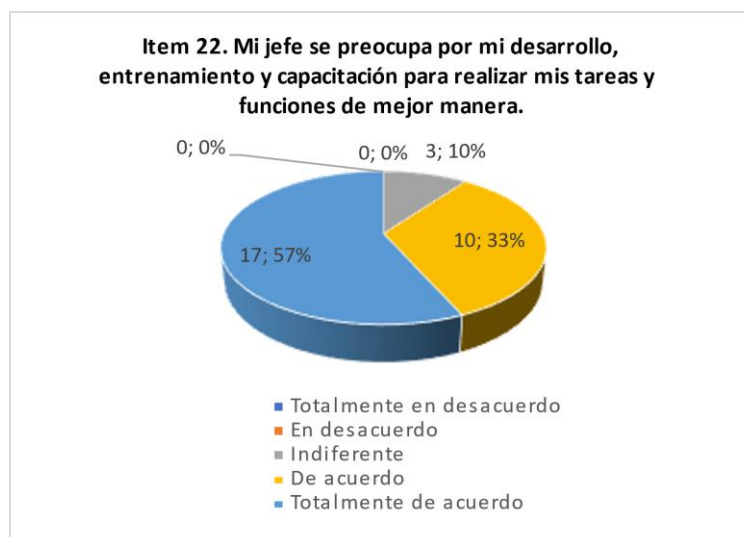
De acuerdo a lo reflejado en esta gráfica, nos indica que la mayoría de los trabajadores si conocen cuales son las funciones, tareas y objetivos de su cargo, lo cual facilita su desempeño y aumenta la productividad de la empresa.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 22. Ítem 21. He recibido capacitación para estar actualizado sobre los conocimientos que necesito para ser efectivo en mi cargo.

Así mismo, la empresa implementa un programa de capacitación y entrenamiento, lo cual se ve reflejado en esta gráfica, ya que muestra que la mayoría de los trabajadores si reciben capacitación para actualizar de forma constante sus conocimientos y aplicarlos dependiendo las demandas de su cargo.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 23. Ítem 22. Mi jefe se preocupa por mi desarrollo, entrenamiento y capacitación para realizar mis tareas y funciones de mejor manera.

De acuerdo a lo reflejado en esta gráfica, los trabajadores consideran que sus jefes si se preocupan entrenarlos y capacitarlos de acuerdo a sus habilidades y lo que requiere su cargo, con la finalidad de que mejoren su desempeño y ejecuten con efectividad sus tareas y funciones.



Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfica 24. Ítem 23. La empresa me brinda oportunidades para realizar capacitaciones, cursos, especializaciones por mi cuenta para desempeñar mejor mi cargo.

Por último, esta gráfica refleja que la empresa si les brinda a sus trabajadores todas las oportunidades necesarias para que desarrollen y refuercen sus habilidades y capacidades, con el objetivo de que puedan crecer a nivel laboral y desempeñar exitosamente su cargo.

En términos generales, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta, se refleja que la empresa está comprometida con sus trabajadores y es por esto, que les brinda todas las herramientas necesarias para que desarrollen sus funciones y

responsabilidades, con éxito y en pro de aumentar la productividad de la empresa y mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Conclusiones:

Para concluir, se notó durante la investigación realizada la gran correlación que se presenta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, presentando un alto índice de relación mostrando que el clima organizacional si influye en el desempeño de los trabajadores a la hora de realizar sus tareas, sin embargo, no van solos, puesto que tiene unos factores que también influyen en el clima y el desempeño, que los permiten trabajar en conjunto, pues alguno de dichos factores se repiten en las variables.

También se debe tener en cuenta que los factores a estudiar pueden ser muchos, sin embargo, los mencionados en dicha investigación son los que permitieron establecer así la relación directa entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral.

Por lo cual, se tomaron dichos factores para evaluar a los trabajadores de la empresa Palmeras de la Costa S.A. Y permitió observar que la mayoría de los trabajadores consideran que en dicha empresa existe un buen clima organizacional que los motiva a realizar sus tareas y a cumplir sus objetivos de la mejor manera, puesto que sienten que la empresa les permite crecer tanto profesional como laboralmente y les brinda oportunidades de crecimiento y de comunicarse sin sentirse rechazados o excluidos.

Finalmente, se pudo analizar detalladamente cada factor mencionado en dicha investigación, lo cual permitirá a la empresa tomar medidas para seguir cultivando dicho sentir y pensar en los trabajadores.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRACT

Currently, organizational climate and work performance are issues of great importance in companies, since a good work climate guarantees a high rate of employee productivity in organizations. Therefore, organizational climate and work performance are key and relevant factors in the development and management of organizations. In the following work, we will analyze the factors of the organizational climate and its influence on the work performance of the workers of the company Palmeras de la Costa S.A., which is intended to apply a survey in order to identify which are the factors that most affect the performance of a worker, with the aim of improving the welfare of employees, the growth of the organization, the fulfillment of the objectives implemented and ensure the worker optimal working conditions.

Background:

Organizational Climate

Organizational climate studies are implemented within organizations, in order to identify how workers, feel in the company and how they see it according to the activities it develops. Studies that go back years, although it is a relatively new term, it is well known that it has already been opening field within the organizations with its own name, therefore, it is necessary to have clarity on the subject and to cover it from its beginnings.

Through these investigations, it is sought to understand what the workers point out or perceive, bringing with it responses that are manifested by actions or in a covert way, for example, motivations, attitudes and feelings, within the organization.

Continuing with the above, in 2013 research on "Organizational climate and change management for organizational development" was conducted by Dr. Alina Maria Segredo Perez of the National School of Public Health, Havana, Cuba, the objective of this research is to explain the importance of climate in the improvement of organizational systems or processes, starting from the structuring to the identity of each organization, such as culture, beliefs, customs and institutional practices. Therefore, the research emphasizes how the organizational climate affects the motivation and satisfaction of employees, based on the fact that within the organizations complex and dynamic work environments are created, which generate behaviors depending on how each one affects or influences the human capital of the organization and also adds importance to the change that contributes to the improvement of behaviors and growth of both employees and organizations.

On the other hand, in the national and local territory, important research called "Analysis of the organizational climate in the companies of the palm sector of the Colombian Caribbean region" was carried out by Daza. A, Beltrán. L and Silva. W, in the year 2021, its objective was to determine which were the organizational climate factors that maintain the satisfaction of the employees and how the palm oil companies identified those factors and how they made them impact positively on the performance of their human talent.

Labor performance

Labor performance has a great impact on the productivity of companies, and this has been reflected throughout history. Although it is known that labor performance has not been

measured in the same way over the years, nor in the same way in the different organizations in which it has been measured, it is important to know those ways and means in which it has been evaluated in order to get a perception of how it has impacted in those organizations, through different researches that will show such perceptions.

For such reason, job performance has been approached in different ways and in different researches, such as, for example, the research "Job performance: A social problem of science" developed at the Universidad Estatal del Sur de Manabí in Ecuador by Álvarez, B; Alfonso D and Indacohea, B in 2018; which aims to assess job performance from certain guidelines of the evaluation processes that will benefit not only the administrative staff of the University, but the entire community in general. That said, the objective of the research gave rise to develop it and that this same from the analysis yields results that show that job performance affects scientific, economic and social factors. And also, in the leadership developed by university administrators.

On the other hand, in the national and local territory, research called "Work performance of the teachers of the Institución Universitaria ITSA" was developed in 2019 in Soledad, Colombia by Rodríguez, K and Lechuga, J. Its objective is to show evidence of the factors and levels of performance presented by the teachers of the Institution through the survey technique that showed that one of the problems of work performance is presented by the lack of internal communication.

Organizational climate and work performance

In reference to the previous variants (organizational climate and job performance) there are also investigations that seek to find the incidences that have one of the other, for example, the research developed in Ecuador in 2018, called "Incidence of organizational climate on

job performance, customer service: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad" which aims to socialize the incidence that the organizational climate has on the work performance of customer service workers, yielding as results that the little recognition of the company to workers through congratulations, incentives, vacations, bonuses, among others, influences their self-esteem and the way in which they develop their activities without any motivation.

Objective:

General Objective

To analyze how the organizational climate influences the work performance of the workers of the company Palmeras de la Costa S.A. in the municipality of El Copey, Cesar.

Specific objectives

- To identify which factors of the organizational climate influence the work performance of the workers of the company Palmeras de la Costa S.A. in the municipality of El Copey, Cesar.
- To know the perception that workers have of the organizational climate of the company Palmeras de la Costa S.A.S.
- To establish preventive measures to mitigate the organizational climate factors that negatively influence the work performance of the workers of the company Palmeras de la Costa S.A.S.

Materials and Methods:**Materials (Description of the Questionnaire).**

The instrument used is a Likert-type survey, which is scored from 1 to 5, with 1 being the lowest score and 5 the highest. Taking into account that 1 is rated 1 in total disagreement, 2 in disagreement, 3 indifferent, 4 in agreement and 5 in total agreement.

The instrument has a brief introduction explaining what the questionnaire consists of, what it is being used for and how it is scored. They are statement-type questions and in total consist of 23 statements, divided by statements between intermediate variables of organizational climate such as satisfaction, leadership, organizational culture, motivation and intermediate variables of work performance such as skills and personal traits, clarity and acceptance of role and opportunities for self-fulfillment.

Research Method

The method of this research would be the descriptive research method that allows a detailed description of the problem to be analyzed, taking into account that the descriptive method is the one that allows describing the data and characteristics of the population or study, answering the questions who, what, where, when and how.

Results:

In this chapter we will describe how the final results were obtained through the final instrument, taking into account the influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the company Palmeras de la Costa S.A., in the municipality of El Copey, Cesar. The following graph shows the results obtained from the survey in general.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 1. General results

According to the results obtained in the survey on the factors of the organizational climate that affect work performance, in general, 82% of the workers of Palmeras de la Costa S.A. agree and totally agree that the company has an optimal and beneficial work climate, which has a positive impact on their performance, since it meets all the requirements to maintain a high level of worker satisfaction. However, it is necessary to follow up on the remaining 18%, which are those workers who are not motivated and that the organizational climate where they work does affect their productivity, because they have a low level of satisfaction.

The following graphs will specifically detail the questions described in the survey one by one and the results obtained from these surveys.

Item 1. Considera usted que posee un alto nivel satisfacción a la hora de laboral en la empresa Palmeras de la Costa S.A.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 2. Item 1. Do you consider that you have a high level of satisfaction when working at Palmeras de la Costa S.A.?

Likewise, this graph shows that 85.67% of the workers of Palmeras de la Costa S.A. maintain a high level of satisfaction, which means that they agree and feel comfortable within the organizational climate where they belong. It should be noted that, although the highest average is in the category of agree and totally agree, it is important for the company to be vigilant with those workers who do not achieve a high level of satisfaction, in order to find out what is happening and what can be implemented so that the level of satisfaction is high and covers 100% of the workers.

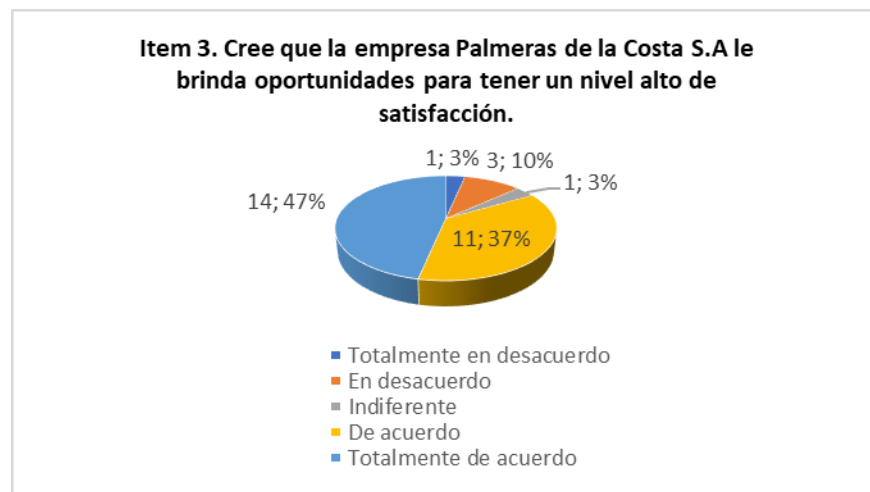
Item 2. Siente que durante su trayectoria ha estado satisfecho en la empresa.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 3. Item 2. Do you feel that during your career you have been satisfied in the company?

Consequently, this graph shows that 85.53% of the workers feel satisfied throughout the time they have been linked to the company. It is worth noting that this is an important value for the company, since most of the workers have been with the company for 20 years, which means that the company is doing an excellent job in terms of organizational climate.

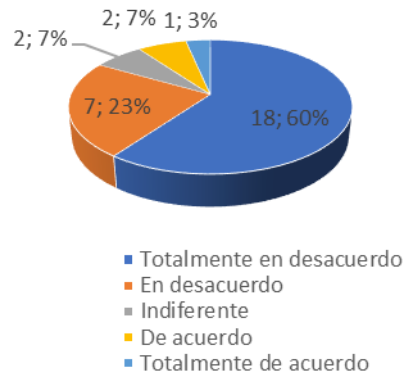


Source: Own elaboration (2021)

Graph 4. Item 3. Do you believe that the company Palmeras de la Costa S.A. offers you opportunities to have a high level of satisfaction?

This graph shows that 82.93% of the workers agree that the company offers them opportunities to maintain a high level of satisfaction and that it guarantees that they will have all the necessary tools to be able to perform their activities and improve their productivity and performance on a daily basis. In addition, the company offers different benefits that improve the workers' quality of life and, therefore, maintain a high level of satisfaction.

Item 4. Considera que posee un bajo nivel de satisfacción a la hora de laboral en la empresa Palmeras de la Costa S.A.

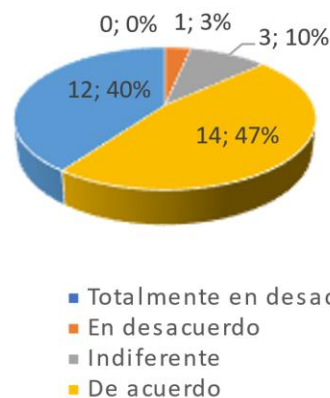


Source: Own elaboration (2021)

Graph 5. Item 4. Do you consider that you have a low level of satisfaction when working at Palmeras de la Costa S.A.?

Taking into account what is reflected in the graph, the company's workers indicate that they do not have low levels of satisfaction at the time of performing their work, on the contrary, they have all the disposition to perform daily activities with all the energy, service attitude and good performance.

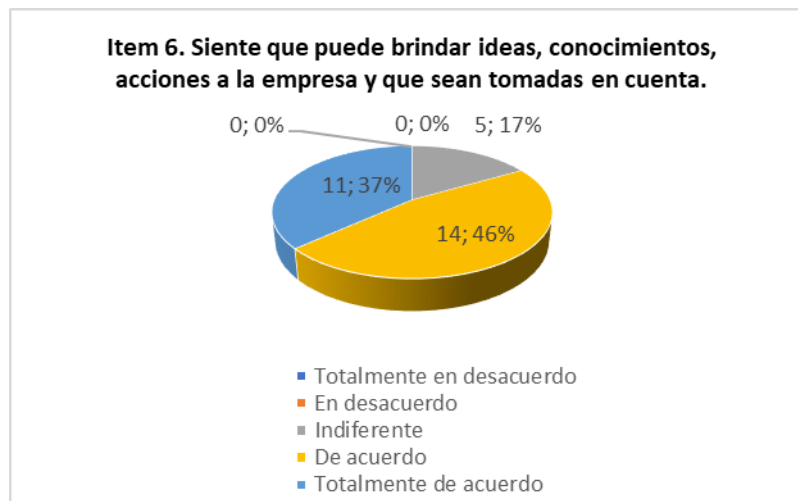
Item 5. La empresa Palmeras de la Costa S.A., le da la oportunidad de demostrar su nivel de liderazgo



Source: Own elaboration (2021)

Graph 6. Item 5. The company Palmeras de la Costa S.A. gives them the opportunity to demonstrate their level of leadership.

On the other hand, here it is reflected that 83.2% of the workers consider that the company does provide them with opportunities to develop leadership and communication skills, as well as to acquire autonomy to make their own decisions in their activities, however, it is considerable that it would be an opportunity for improvement, since there are obviously workers who consider that they do not have these opportunities and that the company does not allow them to manage teams or guide the rest of their colleagues.

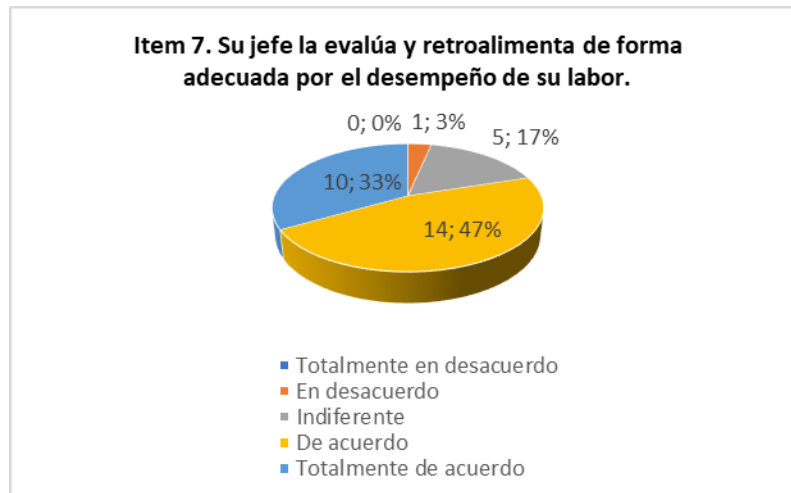


Source: Own elaboration (2021)

Graph 7. Item 6. They feel that they can offer ideas, knowledge and actions to the company and that they are taken into account.

In the following graph, it can be seen that the workers consider that the company does give them the opportunity to present and share their knowledge and ideas in the different situations that arise on a daily basis, however, the rest of the workers do not agree, since, for them, the

company limits them by denying them the opportunity to express what they feel and to be taken into account.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 8. Item 7. Your boss evaluates you and gives you adequate feedback on the performance of your work.

Likewise, this graph represents that workers consider that they receive constant feedback on their work from their bosses and supervisors, in addition, they receive performance evaluations on an annual basis, but, taking into account what is reflected in the graph, it is necessary to follow up and verify in which areas they are not receiving adequate feedback.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 9. Item 8. Do you consider that the organizational culture managed by the company is in accordance with what you want?

For their part, the workers consider that taking into account the organizational culture of the company and the results reflected in the graph, the workers agree that they feel comfortable and satisfied with the company's customs and how it has managed them throughout its history.

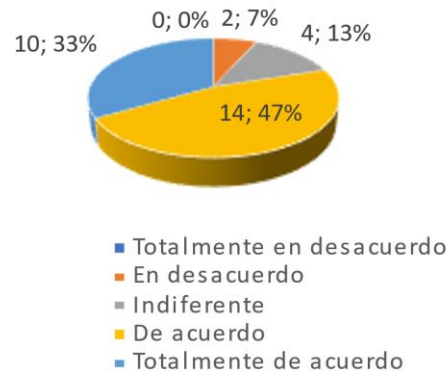


Source: Own elaboration (2021)

Graph 10. Item 9. The organizational culture of the company influences their behavior and the way they communicate with all members of the organization.

In this graph, it is evident that workers agree that culture does influence the behavior of workers, since it has the ability to transform their opinions, perceptions and the way they communicate, since as human beings we adapt to the environment in which they operate.

Item 10. Piensa que la gerencia manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad dentro de sus miembros.

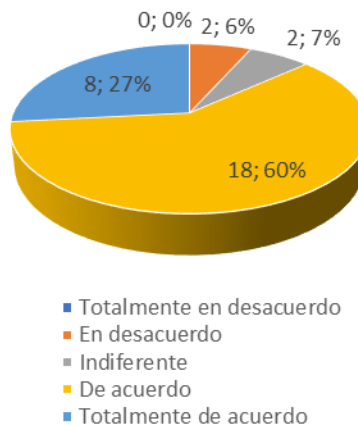


Source: Own elaboration (2021)

Graph 11. Item 10. I think that management states its objectives in such a way as to create a common sense of mission and identity among its members.

This graph shows that workers agree that management establishes its objectives clearly and that, in addition, it socializes and sensitizes its workers, making the mission and identity known to all members of the company.

Item 11. La cultura organizacional que implementa la empresa afecta positivamente a los empleados.

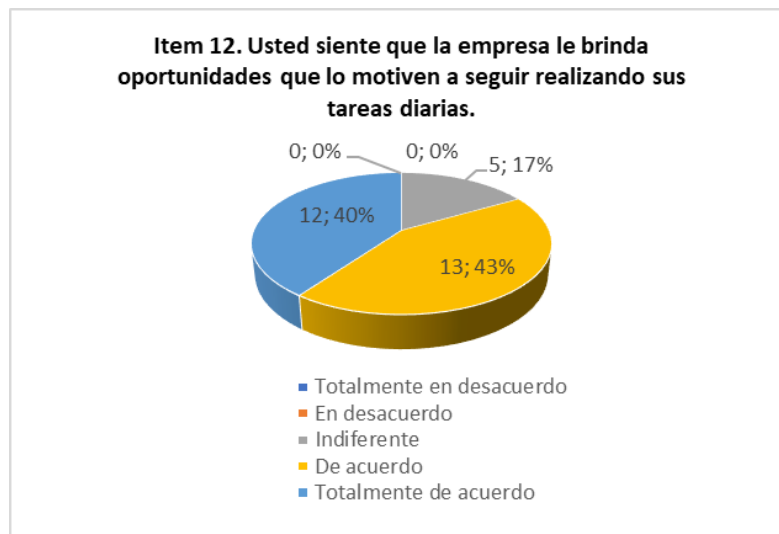


Source: Own elaboration (2021)

Graph 12. Item 11. The organizational culture implemented by the company positively

affects employees.

According to this graph, the organizational culture implemented by the organization has a positive impact on employees, since it allows them to develop and grow according to the corporate values and customs that characterize and identify the company.

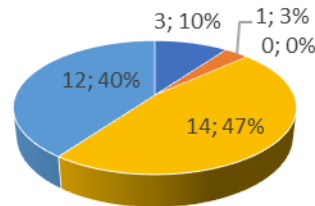


Source: Own elaboration (2021)

Graph 13. Item 12. You feel that the company provides you with opportunities that motivate you to continue performing your daily tasks.

According to this graph, it can be seen that workers agree that the company carries out activities that promote the well-being and satisfaction of employers, since it stimulates workers on a daily basis, making them feel important. However, it still needs to improve and carry out a follow-up and control plan to achieve motivation of all workers.

Item 13. Piensa que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en la empresa o puesto de trabajo que lo compensan.



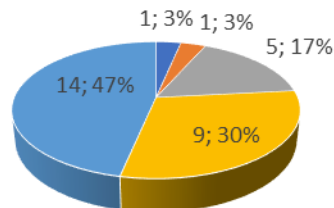
■ Totalmente en desacuerdo
■ En desacuerdo
■ Indiferente
■ De acuerdo
■ Totalmente de acuerdo

Source: Own elaboration (2021)

Graph 14. Item 13. Thinks that remuneration is not everything and that there are other factors in the company or job that compensate for it.

Considering this graph, it reflects that workers think that not only monetary compensation is enough, but that there are more important things that generate value in workers, such as, for example, carrying out activities and providing benefits that improve the quality of life of them and their families.

Item 14. Considera que la empresa hace recompensas y reconocimientos por el trabajo bien hecho para mantener motivados a los empleados.

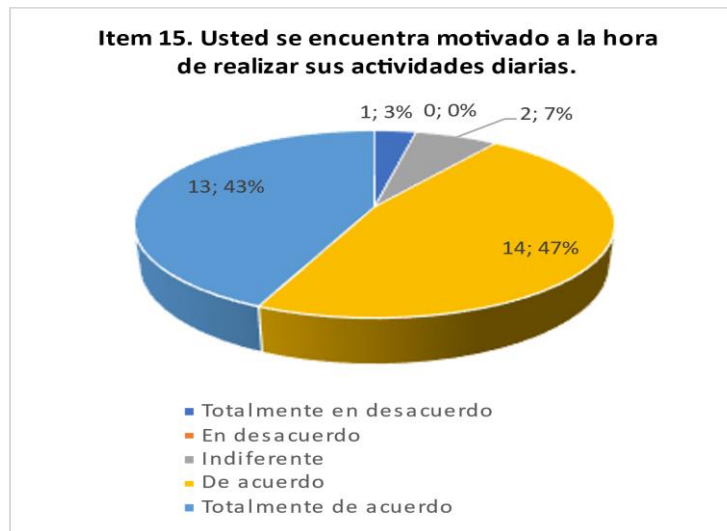


■ Totalmente en desacuerdo
■ En desacuerdo
■ Indiferente
■ De acuerdo
■ Totalmente de acuerdo

Source: Own elaboration (2021)

Item 14. Consider that the company makes rewards and recognitions for a job well done to keep employees motivated.

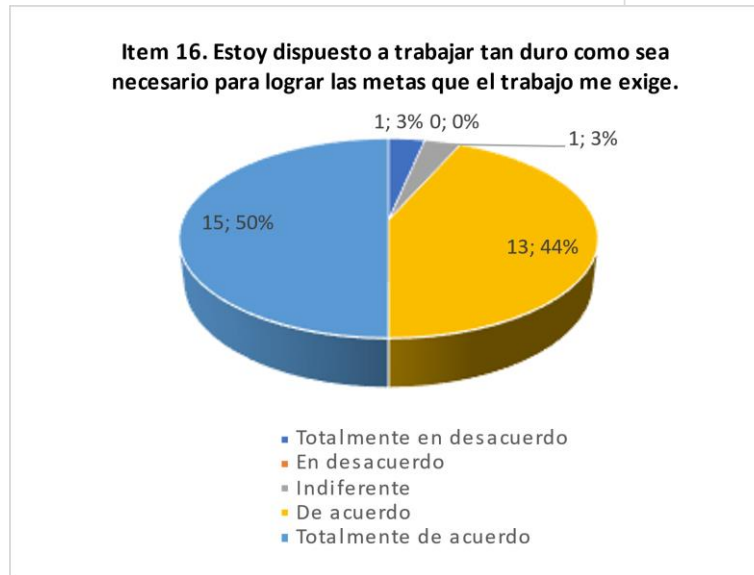
This graph shows that workers consider that the company does make recognitions to reward its employees for the good performance they show in their work and that, in addition, it provides them with a series of benefits that guarantee their motivation within the organization.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 16. Item 15. You are motivated to perform your daily activities.

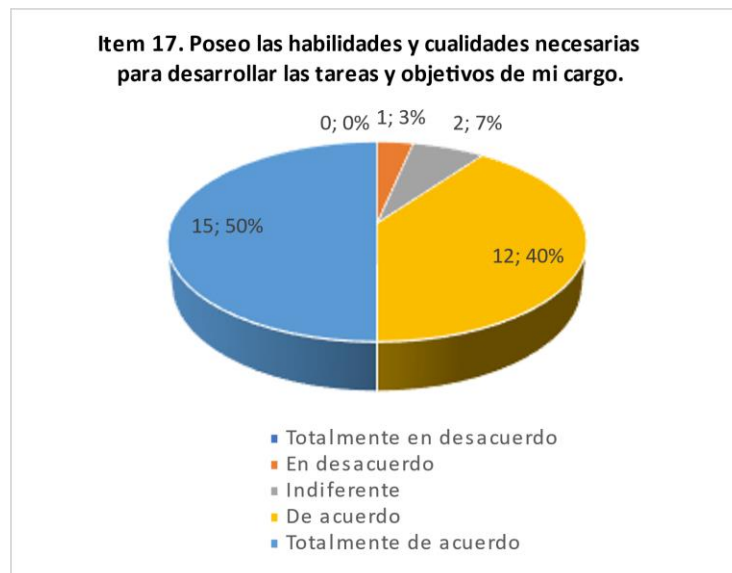
According to this graph, it indicates that most of the workers are motivated to perform their tasks and face the different situations that arise on a daily basis, however, the company has to identify which workers have a low level of motivation and what can be implemented to improve in that aspect.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 17. Item 16. I am willing to work as hard as necessary to achieve the goals that the job requires of me.

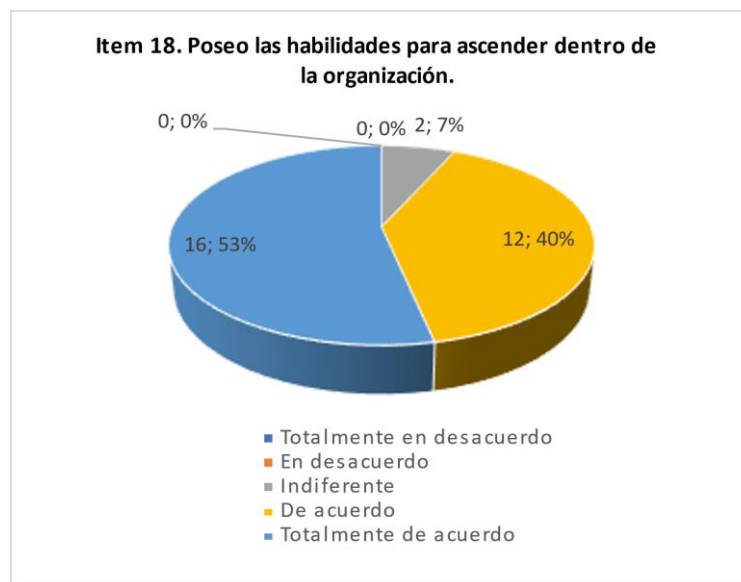
On the other hand, this graph indicates that workers are willing and have the attitude of service to perform their tasks, in order to obtain their growth, development and objectives within the organization.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 18. Item 17. I have the necessary skills and qualities to develop the tasks and objectives of my position.

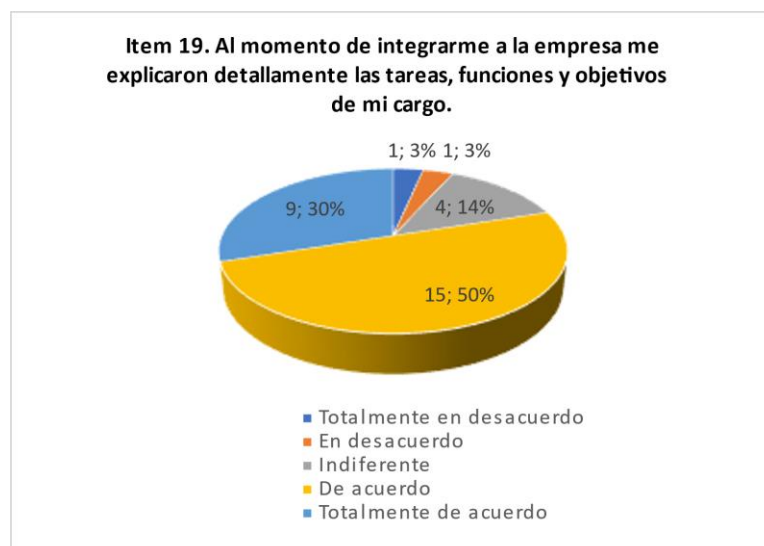
According to this graph, workers consider that they have all the skills and abilities to successfully achieve all the activities imposed on them at work, they are confident in their abilities to effectively develop all their objectives.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 19. Item 18. I have the skills to move up within the organization.

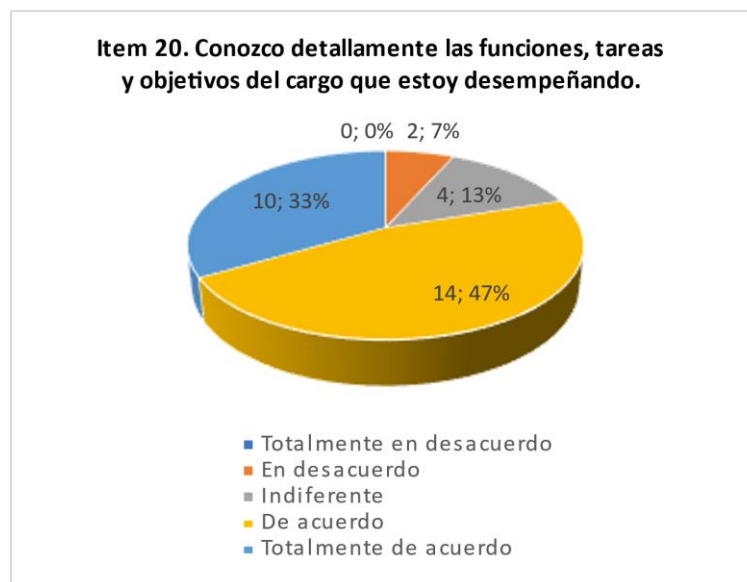
On the other hand, according to the results of this graph, most of the workers consider that they have the capacity to grow and aspire to better positions within the company, since they have all the skills to perform adequately.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 20. Item 19. When I joined the company, the tasks, functions and objectives of my position were explained to me in detail.

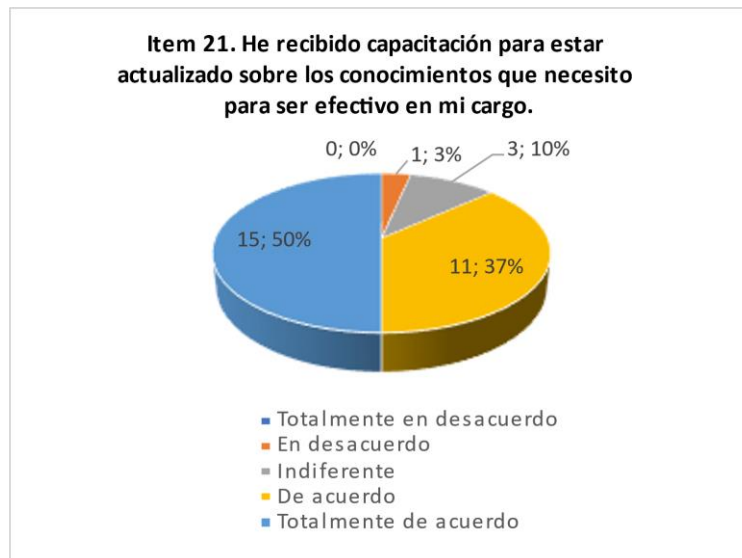
On the other hand, the results of this graph indicate that the highest percentage is in the category of agreement, considering that the workers state that at the time of joining the company, they were explained what their functions and responsibilities would be within the organization, but we must also take into account the workers who say that the objectives of their position were not explained to them, since this would be an influential factor in their performance.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 21. Item 20. I know in detail the functions, tasks and objectives of the position I am performing.

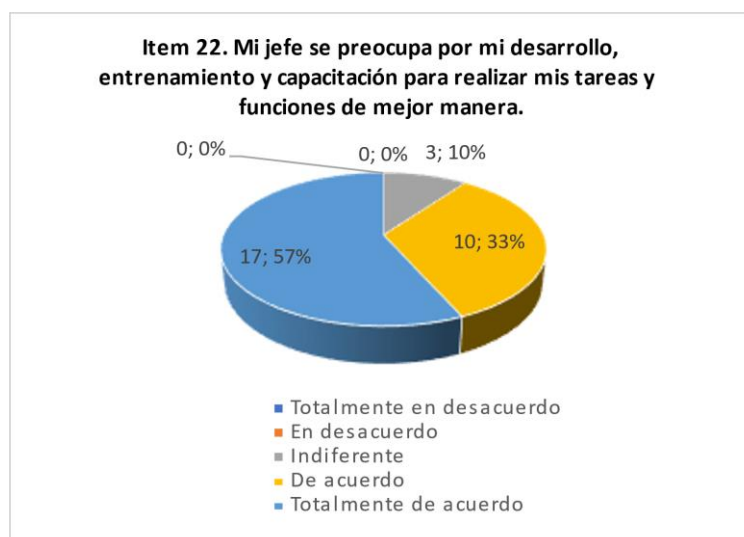
According to what is reflected in this graph, it indicates that most of the workers do know the functions, tasks and objectives of their position, which facilitates their performance and increases the company's productivity.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 22. Item 21. I have received training to be updated on the knowledge I need to be effective in my position.

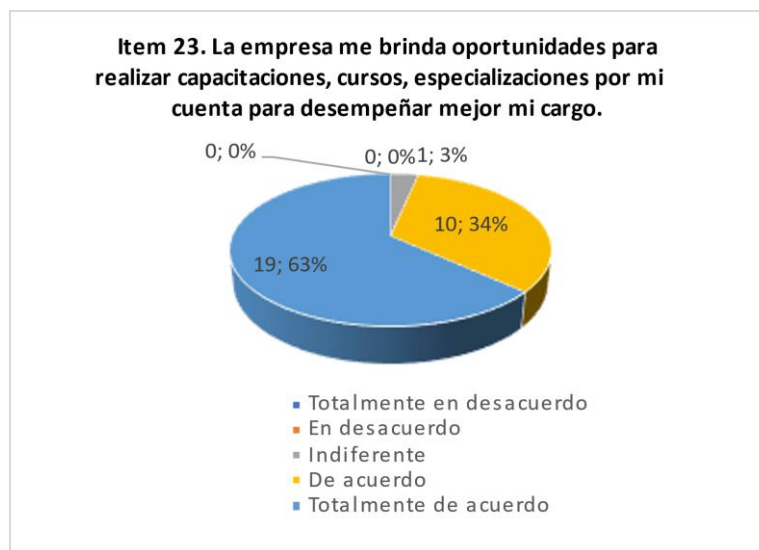
Likewise, the company implements a training and coaching program, which is reflected in this graph, since it shows that most of the workers do receive training to constantly update their knowledge and apply it depending on the demands of their position.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 23. Item 22. My boss is concerned about my development, training and qualification to perform my tasks and functions in a better way.

According to what is reflected in this graph, workers believe that their bosses do care about training them according to their skills and what their position requires, in order to improve their performance and effectively execute their tasks and functions.



Source: Own elaboration (2021)

Graph 24. Item 23. The company provides me with opportunities to take training, courses, specializations on my own in order to better perform my position.

Finally, this graph reflects that the company does provide its employees with all the necessary opportunities to develop and strengthen their skills and abilities, so that they can grow at the labor level and successfully perform their position.

In general terms, taking into account the results obtained in the survey, it is reflected that the company is committed to its workers and that is why it provides them with

all the necessary tools to develop their functions and responsibilities, successfully and in favor of increasing the company's productivity and improving the performance of its workers.

Conclusions:

To conclude, it was noticed during the research the high correlation between organizational climate and work performance, presenting a high relationship index showing that the organizational climate does influence the performance of workers when performing their tasks, however, they do not go alone, since it has some factors that also influence the climate and performance, which allow them to work together, since some of these factors are repeated in the variables.

It should also be taken into account that the factors to be studied can be many, however, those mentioned in this research are the ones that allowed to establish the direct relationship between the variables of the organizational climate and work performance.

Therefore, these factors were taken to evaluate the workers of the company Palmeras de la Costa S.A. And allowed to observe that most of the workers consider that in this company there is a good organizational climate that motivates them to perform their tasks and to fulfill their objectives in the best way, since they feel that the company allows them to grow both professionally and professionally and provides them with opportunities for growth and communication without feeling rejected or excluded.

Finally, it was possible to analyze in detail each factor mentioned in this research, which will allow the company to take measures to continue cultivating this feeling and thinking about the workers.

KeyWords: Organizational climate, work performance

REFERENCIAS (colocar a cada artículo el DOI o la URL en caso de no tener DOI)

Alvarez,B; Alfonso, D; Indacohea, B. (2018) Desempeño Laboral: Un problema de la ciencia. Didáctica y Educación, Ecuador.

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.

Brunet, Luc. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México. Editorial Trillas.

Brunet, Luc. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México. Editorial Trillas.

Campbell, J.,Dunnette, M.,Lawer, E y Wick, K. (1970). Managerial Performance and Effectiveness. New York: McGraw-Hill

Campuzano, N; Suarez, A (2018) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Revista Universidad y Sociedad. Vol 10. Ecuador

Daza, A; Beltrán, L; Silva, W (2021) Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la Región Caribe colombiana. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. Vol 29. Colombia

Dessler, G. (1976) Organización y Administración Enfoque Situacional.

Editorial Prentice/

Dessler, G. (1976) Organización y Administración Enfoque Situacional.

Editorial Prentice/Salón internacional

Faria, F. (1995). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. Noriega Editores. México.

Garcia, M; Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual; Universidad del Valle; 2009

García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.

Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 9 de enero de 2009, en www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm

Helmut Sy Corvo. (28 de noviembre de 2018). Desempeño laboral: características y ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Kahn, R. (1970). Some propositions toward a reasearchable conceptualization of stress. Social and Psychological Factors in stress. New York: Holt Rinchart and Winston

Likert, Rensis.(1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao: Estudio Deusto.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational

Climate. Cambridge, MA: Harvard Business School.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas

Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.

Payne, R. y Pugh, D. (1976). Organizational structure and Climate. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, Rand McNally.

Pritchard, R.D. & Karasick, B.W. (1973). The effects of organizational climate on Manageral Job Performance and Job Satisfaction. **Organizational Behavior and Human Performance.**

Rodríguez-Marulanda, K. P.; Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios., (87), 79-101. Colombia.

Romero, F; Urdaneta, F (2009) Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. REDHECS. Venezuela.

Schneider, B. y Barlett, C. (1970). Individual differences and Organizational climate. II Measurement of Organizational climate by the multi-trait multi-rater matrix. *Personnel Psychology*. 1970,23,493-512

Segredo, A (2013) Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. *Revista Cubana de salud pública*. Cuba

Stern, G. (1970). *People in Context: Measuring person-environment congruence in education and industry*. New York: Wiley.

Zuluaga, M., Giraldo, G. (2001). *Clima Organizacional*. Departamento Administrativo de la Función Pública

Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

https://www.academia.edu/15048313/Redalyc_Clima_Organizacional_y_su_Diagn%C3%B3stico_Una_aproximaci%C3%B3n_Conceptual