

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DERMATOLÓGICO Y
REJUVENECIMIENTO FACIAL IVÁN DIAZGRANADOS EN LA CIUDAD DE
BARRANQUILLA**

Estudiantes:

Deborah Gonzalez López

Andrea Carolina Pertuz Calvo

Tutor:

Enohemit Olivero Vega

Universidad Simón Bolívar

Barranquilla/ Atlántico

2022-01

RESUMEN

Antecedentes: El clima organizacional y el desempeño laboral son dos de los tópicos con caracterización positiva más indagados en el campo de la psicología organizacional, puesto que representan un eje fundamental en el proceso de calidad humana dentro de las empresas u organizaciones.

Así mismo, ha desencadenado gran interés entre diferentes investigadores, podría decirse que a raíz de la importancia que ha ejercido el crear, el sentir, el proceder de cada trabajador dentro de una organización, y por consiguiente la forma en cómo evoluciona dicha entidad. Hoy por hoy, intentan exponer su naturaleza y poder medirlo.

En la opinión de Likert y Gibson (1986) sostienen que clima organizacional es el término que se utiliza para hacer referencia a la forma constituida psicológicamente de toda organización. En esa instancia, el clima es la manera en la que se siente un empleado, es la personalidad o el carácter que se da en el ambiente de la Organización, todo lo que dentro de una compañía se puede llegar a experimentar, lo que se incide en su conducta y puede referirse a las particularidades de la organización.

Es por ello, que surge la idea de llevar a cabo esta pesquisa, enfocada en cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados dentro del Centro Dermatológico y Rejuvenecimiento Facial Iván Diazgranados en la ciudad de Barranquilla., y de esta forma, conocer el nivel de satisfacción del personal de dicha compañía, y a su vez, indagar sobre las distintas herramientas que se brindan dentro de la misma para la motivación

de las tareas que se ejecutan a diario, lo que se exhibe como un componente clave para explicar el comportamiento humano en el trabajo, y el éxito que esto conlleve para el crecimiento empresarial.

Objetivos: Evaluar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Dermatológico Y Rejuvenecimiento Facial Iván Diazgranados en la ciudad de Barranquilla.

Materiales y Métodos: El enfoque de investigación en el que se sustenta este estudio está enmarcado bajo el enfoque cualitativo, se inició el desarrollo con la identificación de las dimensiones del clima organizacional: La motivación, el liderazgo, la identidad, la comunicación organizacional, la innovación, la cooperación y la recompensa.

La metodología que se utilizó es de tipo descriptiva, transversal y correlacional, La técnica o instrumento utilizado para la recolección de datos se dio mediante una entrevista semiestructurada a 9 trabajadores, con preguntas abiertas para determinar percepciones subjetivas y sugerencias de mejora; la observación directa en la jornada de trabajo, ambiente de trabajo identificando situaciones relevantes para el análisis de esta investigación.

Resultados: El clima laboral es un componente primordial en la influencia ya sea de forma positiva o negativa en la producción de los empleados, por lo que en esta investigación se puede plantear que en la actualidad muchas organizaciones deberían optar por fortalecer su área de recursos humanos, con el fin de trabajar en la satisfacción de los empleados y lograr metas a corto, mediano y largo plazo, con la meta de encontrar la búsqueda de crecimiento

económico, capital humano y en infraestructura para conseguir ser más competitivas en el mercado, tomando como eje uno de los pilares más importantes como lo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados.

Conclusiones: Se puede concluir después de analizar los resultados obtenidos que dentro de la organización existe una baja motivación laboral por ende el alcanzar los objetivos y metas es mucho más complicado e incluso puede llegar a resultar un tanto complejo. Además, la falta de motivación afecta en la satisfacción laboral, la ausencia de compromiso y de manera directa la productividad de las funciones individuales y grupales de la organización.

Por otro lado, se concluye que la falta de organización y comunicación entre el equipo de trabajo desequilibra las metas así mismo como el camino para alcanzarla, la reestructuración del organigrama dentro de la empresa es fundamental para establecer jefes capaces de liderar puesto que se en los resultados se analiza que estos no realizan el cumplimiento efectivo de sus tareas esenciales por lo tanto también se obtener el mismo resultado por parte de los empleados.

Dentro de los resultados se puede resaltar de manera positiva que la organización brinda todas las herramientas necesarias en cuanto a las tecnologías, herramientas físicas, de protección, espacios de trabajo adecuados para que se puedan ejecutar correctamente las actividades. A su vez, se resalta que el equipo de trabajo generalmente se encuentra unido, apoyándose unos a otros porque consideran que es fundamental para el cumplimiento de las metas.

Palabras clave: Clima Organizacional, desempeño laboral, motivación, empleados.

ABSTRACT

Background: Organizational climate and work performance are two of the most investigated topics with positive characterization in the field of organizational psychology, since they represent a fundamental axis in the process of human quality within companies or organizations.

Likewise, it has triggered great interest among different researchers, it could be said that as a result of the importance that has been exerted by the creation, the feeling, the behavior of each worker within an organization, and consequently the way in which this entity evolves. Today, they try to expose its nature and be able to measure it.

In the opinion of Likert and Gibson (1986), they maintain that organizational climate is the term used to refer to the psychologically constituted form of any organization. In that instance, the climate is the way in which an employee feels, it is the personality or character that is given in the environment of the organization, everything that can be experienced within a company, which affects their behavior and can refer to the particularities of the organization.

That is why the idea of carrying out this research arises, focused on how the organizational climate influences the work performance of employees in the Dermatological and Facial Rejuvenation Center Ivan Diazgranados in the city of Barranquilla, and in this way, to know the level of satisfaction of the staff of the company, and in turn, to inquire about the different tools that are provided within the same for the motivation of the tasks that are executed daily,

which is exhibited as a key component to explain human behavior at work, and the success that this entails for business growth.

Objective: To evaluate the incidence of the organizational climate on the work performance of the workers of the Iván Díazgranados Dermatological and Facial Rejuvenation Center in the city of Barranquilla.

Materials and Methods: The research approach on which this study is based is framed under the qualitative approach, the development began with the identification of the dimensions of organizational climate: Motivation, leadership, identity, organizational communication, innovation, cooperation and reward.

The methodology used was descriptive, transversal and correlational. The technique or instrument used for data collection was a semi-structured interview with 9 workers, with open questions to determine subjective perceptions and suggestions for improvement; direct observation during the workday, work environment, identifying relevant situations for the analysis of this research.

Results: The work environment is a key component in influencing either positively or negatively the production of employees, so in this research it can be argued that currently many organizations should choose to strengthen their human resources area, in order to work on employee satisfaction and achieve short, medium and long term goals, with the goal of finding the search for economic growth, human capital and infrastructure to become more

competitive in the market, taking as an axis one of the most important pillars such as the organizational climate and the work performance of employees.

Conclusions: It can be concluded after analyzing the results obtained that within the organization there is a low work motivation, therefore achieving the objectives and goals is much more complicated and can even become somewhat complex. In addition, the lack of motivation affects job satisfaction, lack of commitment and directly the productivity of individual and group functions of the organization.

On the other hand, it is concluded that the lack of organization and communication among the work team unbalances the goals as well as the way to achieve them, the restructuring of the organization chart within the company is essential to establish bosses capable of leading, since the results show that they do not perform their essential tasks effectively, therefore the same result is also obtained by the employees.

Within the results it can be positively highlighted that the organization provides all the necessary tools in terms of technologies, physical tools, protection, adequate work spaces so that the activities can be performed correctly. At the same time, it is highlighted that the work team is generally united, supporting each other because they consider that it is essential for the achievement of the goals.

KeyWords: Organizational climate, work performance, motivation, employees.

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

Alvis, Z. (2020). La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos. Universidad Antonio Nariño, Bogotá.

Doi:

<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2122/1/2020ZullyDanielaAlvisSilva.pdf>

Arias F, Heredia V. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 5a ed. México DF: Trillas; (2006)

<https://www.worldcat.org/title/administracion-de-recursos-humanos-para-el-alto-desempeno/oclc/958383198>

Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño de los Empleados en una Empresa de Servicios. *Información tecnológica*, 31 (1), 141-148.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S07180-7642020000100141&script=sci_abstract

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Recuperado en:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>

Brunet, I. (1987). "el clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias" taguiri. (I. Páez, trad.). México: trillas.

<https://repository.udem.edu.co/handle/11407/6285?show=full&locale-attribute=en>

Córdova, D. F. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016. Universidad César Vallejo, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8938>

Carballo Barcos, M., & Guelmes Valdés; E. L. (2014). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Universidad y Sociedad*, 8(1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. [*Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*] *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663-677. doi:10.52080/rvgluz.26.e5.42

Jennings, D. (2002), "Administración estratégica: una evaluación del uso de tres métodos de aprendizaje", *Journal of Management Development* , vol. 21 núm. 9, págs. 655-665. <https://doi.org/10.1108/02621710210441658>

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw Hill Interamericana.

<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Lewin, K., *Field theory in social science*, Harper Bros, Nueva York, 1951. Citado por: Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas, pág. 105

Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.

<https://www.worldcat.org/title/nuevas-formas-para-solucionar-conflictos/oclc/15160346>

Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1978). *Climb organizacional y motivación*. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.

Locke, E. A. (1990). The nature and causes of job satisfaction, en: Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 1319-1328.

Nash, M. (1989). *Cómo Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Editorial Norma. Colombia.

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill.

Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.

Mejía Mejía, E. J. (2008). *Operacionalización de variables educativas*. Compilación. Textos de la Maestría en Educación. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

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.

Milkovich, Boudreau. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos*. Un enfoque de estrategia. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana.

Muñiz Zúñiga, V., & Fonseca-Valido, R. A. (2017). Condiciones contingentes y establecimiento de la agenda mediática en provincias cubanas: el caso de Santiago de Cuba. *Signo y Pensamiento*, 36(70), 130-152. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/signo/v36n70/0120-4823-signo-36-70-00130.pdf>

Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. México: Pearson Educación.

Palmar, G. y Valero, U. (2012). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. (tesis). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Parra, F. M., Duran, S. E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Ramírez, J. (2018). Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla. [Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla] *Espacios*, 39(50) Retrieved from <https://www.scopus.com>

Pedraza Esperanza, Amaya Glenys, Conde Mayrene. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Quintero, Niria & Africano, Nelly & Faría, Elsis (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 3 (9),33-51.[fecha de Consulta 26 de Febrero de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

Salguero, N. y García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín virtual*, (6-4), 135-149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230>

Schneider, B., Ehrhart, M.G. y Macey, W.H. (2011). *Perspectives on Organizational Climate and Culture*. En S.E. Zedeck (Ed). *Handbook of Psychology*(pp.373-414). Washington, DC: APA.

<https://doi.org/10.4324/9781315857664>

Shuttleworth, S. (2018). Variable independiente. Recuperado de <https://explorable.com/es/variable-independiente>

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Tipantuña Caiza, K. M. (2013). Adicción a internet y sus consecuencias en adolescentes de la ciudad de Quito en el año. Tesis en opción al título de Especialista en medicina familiar y comunitaria. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador

<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5936>

Torres, E. M. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. Revista Internacional Administración & Finanzas, 5(5). Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riafv5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf>

Torres, P. A. (2014). Retos de la investigación educativa cubana actual. Primera parte. Boletín Mensual de la comunidad cubana de evaluadores e investigadores educativos. Recuperado de <http://www.rimed.cu/medias/evaluador/BOLETIN-Marzo2014.pdf>

Villegas, M. & Gonzales, F. (2011). La investigación cualitativa de la vida cotidiana. Medio para la construcción de conocimiento sobre lo social a partir de lo individual. Psicoperspectivas Individuo y Sociedad, 10(2), 35- 59.

Doi:10.5027/psicoperspectivas-vol10-issue2-fulltext-147

Werther W. Jr., Herth Davis. (1982). Administración de Personal y Recursos Humanos Arizona State University. Ed. Ing. Agustín Contin. España.

<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>