

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO: UNA  
APLICACIÓN ECONÓMICA PARA UN HOLDING AGROINDUSTRIAL”**

**DANIELA NATALY LAZCANO ESPINOZA  
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL**

**RESUMEN**

Bien es sabida, hoy en día, la importancia de los recursos humanos en las organizaciones, sin importar su tipo, las personas que las componen son su principal capital, y aquel que las hace únicas y competitivas. En las empresas de tipo industrial, en ocasiones el bienestar de las personas es relegado a un segundo plano, dado que a diario deben cumplir con las altas metas de producción. Por esta razón, para los equipos de recursos humanos es difícil poder lograr compromiso por parte de los líderes de las empresas para mejorar los indicadores de clima laboral, que muchas veces son vistos como factores sin mayor relevancia. De esta manera, el objetivo de este estudio, es entregar una herramienta matemática, que permita relacionar los indicadores de clima organizacional, con indicadores de desempeño organizacional, para de esta manera poder identificar las variables de clima en las que se debe intervenir para mejorar el desempeño. Para lograr esto se trabajó en base a los resultados de la encuesta de clima laboral, ausentismo, rotación y desempeño laboral, y se elaboró un modelo de ecuaciones que explican su relación. A partir de los resultados obtenidos del análisis, la empresa podrá tomar futuras acciones. Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño laboral, Ausentismo, Rotación.

### ABSTRACT

Nowadays, it is well known the importance of the human resources in the organizations, doesn't matter his type, the people who compose them are his principal capital, and which makes them unique and competitive. In the companies of industrial type, in occasions the well-being of the people is relegated to a background, because every day they must achieve the high goals of production. For this reason, for teams of human resources is difficult to obtain commitment from the leaders of the organizations to improve the working environment indicators, which are often seen as factors without importance. In this way, the goal of this study, is to deliver a mathematical tool, which allows relate the variables of organizational climate and the indicators of organizational performance, and of this form identify the variables of climate in which we have to intervene to improve the performance. To achieve this, it worked on the basis of the results of the survey of labor climate, absenteeism, rotation and labor performance, and there was elaborated a model of equations that explain their relation. From the results obtained of the analysis, the company will be able to take future actions.

Key Words: Organizational Climate, Labor Performance, Absenteeism, Job Rotation.