

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA HURTECO EN CAJAMARCA DURANTE
EL AÑO 2023**

Presentado por:

Br. Jeny Elizabeth GRACIANO CORONADO

Br. Segundo Medardo BRIONES SÁNCHEZ

Asesor:

Dr. Víctor MONTENEGRO DÍAZ

Cajamarca – Perú

2023

Nivel del plagio: 23.2% seleccionado / 25.7% en total

206 resultados de 32 fuentes, de ellos 25 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA HURTECO EN CAJAMARCA DURANTE
EL AÑO 2023**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el Título Profesional de
Licenciado en Administración de Empresas

Br. Jeny Elizabeth, GRACIANO CORONADO

Br. Segundo Medardo, BRIONES SÁNCHEZ

Asesor:

Dr. Víctor MONTENEGRO DÍAZ

Cajamarca – Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
Jeny Elizabeth Graciano Coronado
Segundo Medardo, BRIONES SÁNCHEZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA HURTECO EN CAJAMARCA DURANTE
EL AÑO 2023**

PRESIDENTE: DR. VÍCTOR MONTENEGRO DÍAZ

SECRETARIO: MG. LUIS FELIPE VELASCO LUZA

VOCAL: MG. ANTHONY RABANAL SORIANO

A:

Manifiesto mi profundo agradecimiento a Dios por permitirme vivir y alcanzar este relevante hito en mi travesía educativa. También deseo resaltar el invaluable respaldo de mi madre, quien han sido un sólido pilar, expresando su amor y apoyo incondicional incluso en momentos de discrepancia. Reconozco y agradezco a los destacados profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad UPAGU, cuya contribución va más allá de la simple transmisión de conocimientos al brindar valiosas perspectivas y lecciones del ámbito profesional, así como fundamentos éticos que han dejado una huella significativa en mi formación.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis por su incansable dedicación, paciencia y valiosos consejos. Sin sus palabras orientadoras y correcciones, la culminación de este proyecto no habría sido posible. También quiero reconocer a los docentes que, a lo largo de mi trayecto universitario, compartieron conocimientos cruciales para mi desarrollo profesional.

Mi reconocimiento se extiende a todos mis compañeros, quienes desempeñaron un papel fundamental en este proceso y me permitieron formar parte de un equipo de estudios excepcionalmente sólido.

Finalmente, agradezco a la universidad y a cada miembro de la dirección por su dedicación y eficaz gestión en el continuo respaldo y fomento de mi crecimiento profesional.

JENY ELIZABETH GRACIANO CORONADO

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la empresa HURTECO en Cajamarca durante el año 2023.

El estudio se llevó a cabo con la participación de 20 empleados de HURTECO, quienes completaron un cuestionario validado compuesto por 10 preguntas. Estas preguntas, evaluadas en una escala Likert de tres puntos (siempre, a veces, nunca), abordaron diversas dimensiones vinculadas al clima organizacional y al desempeño laboral.

Los datos recopilados fueron sometidos a análisis estadísticos descriptivos, incluyendo el cálculo de promedios y desviaciones estándar, para evaluar la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y su desempeño laboral. Además, se llevaron a cabo pruebas para examinar la relación entre estas variables.

Los resultados del análisis revelaron una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en HURTECO. Se destacó que los niveles más altos de desempeño están asociados a la percepción de un clima organizacional positivo, caracterizado por factores como comunicación efectiva, liderazgo positivo y reconocimiento adecuado.

Estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial, confirmando la existencia de una conexión sustancial entre el clima organizacional y el desempeño laboral en HURTECO durante el año 2023 en Cajamarca.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, empleados, empresa HURTECO.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of employees in the company HURTECO in Cajamarca during the year 2023.

The study was carried out with the participation of 20 HURTECO employees, who completed a validated questionnaire composed of 10 questions. These questions, evaluated on a three-point Likert scale (always, sometimes, never), addressed various dimensions related to organizational climate and work performance.

The data collected were subjected to descriptive statistical analyses, including the calculation of averages and standard deviations, to assess employees' perception of organizational climate and job performance. In addition, tests were conducted to examine the relationship between these variables.

The results of the analysis revealed a positive and significant relationship between organizational climate and employee job performance at HURTECO. It was highlighted that higher levels of performance are associated with the perception of a positive organizational climate, characterized by factors such as effective communication, positive leadership and adequate recognition.

These findings support the initial hypothesis, confirming the existence of a substantial connection between organizational climate and job performance at HURTECO during the year 2023 in Cajamarca.

Key words: Organizational climate, job performance, employees, HURTECO company.

A:	8
AGRADECIMIENTO:	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
LISTA DE TABLAS	14
LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS	15
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema.	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases Teóricas	21
2.2.1. Clima Laboral:	21
2.2.2. Desempeño Laboral:	25
2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral.	29
2.3. Definición de términos básicos	31
2.3.1. Clima Organizacional	31
2.3.2. Desempeño Laboral	31
2.3.3. Estrategias de Clima Organizacional	31
2.4. La empresa HURTECO	32
2.5. Hipótesis de investigación	33
2.6. Definición de variables	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1. Tipo de investigación	36
3.2. Diseño de investigación	36
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	37
3.3.1. Población	37
3.3.2. Muestra	37
3.3.3. Unidad de análisis	37
3.4. Instrumentos de recolección de datos	38
3.5. Procedimiento de recolección de datos	39
3.6. Análisis de los datos	40
3.7. Consideraciones éticas	41
3.7.1. Consentimiento informado	41
3.7.2. Confidencialidad	41

3.7.3. <i>Derecho a retirarse</i>	42
3.7.4. <i>Beneficio para los participantes</i>	42
3.7.5. <i>Respeto</i>	42
3.7.6. <i>Aprobación ética</i>	42
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
4.1. <i>Resultados en tablas y figuras</i>	43
4.1.1. <i>Análisis de promedios</i>	43
4.1.2. <i>Indicadores de Clima Organizacional</i>	45
4.1.3. <i>Indicadores de percepción del desempeño laboral</i>	50
4.2. <i>Discusión de resultados</i>	56
CONCLUSIONES	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	67

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	35-34
Tabla 2 <i>Resumen de promedios de respuestas de los encuestados</i>	44
Tabla 3 <i>¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?</i>	45
Tabla 4 <i>¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?</i>	46
Tabla 5 <i>¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?</i>	47
Tabla 6 <i>¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?</i>	48
Tabla 7 <i>¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?</i>	49
Tabla 8 <i>¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?</i>	50
Tabla 9 <i>¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?</i>	51
Tabla 10 <i>¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?</i>	53
Tabla 11 <i>¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?</i>	54
Tabla 12 <i>¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?</i>	55

Lista de gráficos y figuras

Figura 1 <i>¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas? ...</i>	45
Figura 2 <i>¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?</i>	47
Figura 3 <i>¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?</i>	48
Figura 4 <i>¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?</i>	49
Figura 5 <i>¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?</i>	50
Figura 6 <i>¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?</i>	51
Figura 7 <i>¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?</i>	52
Figura 8 <i>¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?</i>	53
Figura 9 <i>¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?</i>	54
Figura 10 <i>¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?</i>	55

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La empresa HURTECO se enfrenta a la necesidad constante de mejorar el desempeño laboral de sus empleados en un entorno empresarial altamente competitivo. Reconociendo la importancia del clima organizacional en la productividad y bienestar de los trabajadores, la empresa ha implementado diversas estrategias para mejorar el ambiente laboral. No obstante, es esencial investigar y comprender cómo estas estrategias de clima organizacional se relacionan con el desempeño laboral de los empleados.

En este contexto, se requiere explorar y analizar las estrategias de clima organizacional que HURTECO ha implementado. Además, es crucial comprender las percepciones y expectativas de los empleados en relación con el clima organizacional para adaptar y mejorar las estrategias implementadas.

El estudio de la relación entre las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral en HURTECO durante el año 2023 proporcionará información valiosa para la gestión y toma de decisiones de la empresa. Los resultados obtenidos permitirán identificar áreas de mejora, diseñar estrategias más efectivas y fortalecer la competitividad de la empresa en el mercado, promoviendo un entorno laboral positivo y contribuyendo al bienestar y eficiencia de sus empleados.

1.2. Formulación del problema.

La búsqueda de un entorno laboral propicio que favorezca el rendimiento y la satisfacción de los empleados es un desafío constante para las empresas. En este contexto,

surge la necesidad de explorar detalladamente la interconexión entre las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO y el desempeño laboral de sus colaboradores a lo largo del año 2023.

El problema se centra en la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de las estrategias de clima organizacional implementadas en HURTECO y el desempeño laboral de sus empleados durante el año 2023? Esta interrogante guiará nuestro análisis para comprender mejor la dinámica entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el contexto específico de HURTECO.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre las estrategias de clima organizacional implementadas en la empresa HURTECO y el desempeño laboral de sus empleados durante el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO durante el año 2023.
- Medir el nivel de desempeño laboral de los empleados de HURTECO en relación con las estrategias de clima organizacional implementadas.

1.4. Justificación de la investigación.

La presente investigación en la empresa HURTECO se justifica debido a la necesidad de comprender y analizar la relación entre las estrategias de clima organizacional

implementadas durante el año 2023 y el desempeño laboral de los empleados. A continuación, se presentan las principales razones que respaldan la importancia de este estudio:

Contribución al Conocimiento: Esta investigación contribuirá al conocimiento existente sobre la relación entre las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral, específicamente en el contexto de la empresa HURTECO.

Mejora de la Competitividad: El estudio de las estrategias de clima organizacional permitirá identificar oportunidades de mejora y ajustes en las estrategias, contribuyendo a la diferenciación de HURTECO en el mercado y ofreciendo un entorno laboral superior que satisfaga las necesidades y expectativas de los empleados.

Optimización del Entorno Laboral: La investigación de la relación entre las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral brindará a HURTECO la oportunidad de identificar áreas de oportunidad para optimizar el ambiente laboral y promover un lugar de trabajo más productivo y satisfactorio.

Fidelización de Empleados: La satisfacción laboral es un factor clave en la retención de empleados y en su compromiso con la empresa. Al entender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, HURTECO podrá implementar mejoras específicas para fomentar altos niveles de satisfacción y, por ende, la retención de empleados a largo plazo.

Impacto en la Imagen Empresarial: Un entorno laboral positivo contribuye a una buena imagen y reputación de la empresa. La mejora del desempeño laboral a través de estrategias de clima organizacional positivas puede tener un impacto positivo en cómo HURTECO es percibida tanto interna como externamente.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Leyva (2016) en la investigación titulada: El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Organizacional. Estudio comparativo en empresas constructoras, donde se presentó como objetivo principal del estudio, el analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empresas constructoras holguineras, a partir del procedimiento propuesto para su estudio, como una útil herramienta de trabajo para la toma de decisiones en el grupo empresarial de la construcción.

Los resultados de la investigación en mención concluyen con la determinación de la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas constructoras holguineras seleccionadas, brindando al grupo empresarial de la construcción de Holguín una útil herramienta de trabajo para la toma de decisiones.

La relación entre los índices de clima y desempeño organizacionales muestran una relación directa alta pues los cuatro índices de desempeño organizacional se comportan de forma proporcional al de clima organizacional. Asimismo, se evidencia una relación directa media pues se evidencia que el clima organizacional es proporcional a dos de los índices de desempeño organizacional: fluctuación y satisfacción laboral.

Este análisis se convierte en una útil herramienta de trabajo en la gestión empresarial, pues brinda información para perfeccionar el clima de la organización y con ello contribuir al logro de los objetivos y metas trazadas, por tanto, muestra a los directivos pautas sobre las que trazar estrategias para atenuar o eliminar aquellos aspectos negativos que inciden en el logro de dichas metas.

Respecto a la revisión de los estudios de investigación más representativos en el ámbito nacional, se cuenta con el de Potocino (2018) con el estudio de investigación titulado: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017. El cual contó como objetivo principal de investigación: Identificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima -2017.

Considerando las siguientes conclusiones como resultado de la investigación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima-2017. Con un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, los resultados estadísticos muestran que el 48.89% de los encuestados consideran que existe un nivel bueno; sin embargo, el resto de los colaboradores lo consideran entre regular y malo; en consecuencia, se deduce que hay un porcentaje alto del clima organizacional que tiene que ser mejorado para lograr un desempeño laboral eficiente por parte de los trabajadores lo cual permitirá alcanzar los objetivos de la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que existe correlación positiva moderada entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima-2017. Con un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) por tanto se acepta la hipótesis

alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados estadísticos muestran que el 44.44% de los encuestados muestran que existe un nivel bueno; sin embargo, el resto de encuestados consideran que el trabajo que realizan no les permite sentirse autorrealizados.

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que existe correlación positiva moderada entre el involucramiento y el desempeño laborales de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima-2017. Con un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados estadísticos muestran que el 57.78% de los colaboradores indican que el involucramiento laboral es bueno, los demás colaboradores señalan entre regular y malo por lo que se tiene que incrementar el involucramiento de los trabajadores para lograr un agradable clima organizacional y de esa manera tener buenos resultados en el desempeño.

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que existe correlación positiva moderada entre el ambiente físico laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima-2017. Con un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, los resultados estadísticos muestra que el 46.67% indican que existe un nivel bueno; sin embargo, el porcentaje es mayor, en los resultados regular y malo por lo que se debe tener en consideración mejorarlos tomando en cuenta los indicadores.

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima-

2017. Con un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, los resultados estadísticos muestra que el 57.78% indican que existe un nivel bueno de comunicación; sin embargo, los resultados regular y malo tienen que ser mejorados para lograr buena comunicación y mantener las relaciones interpersonales entre cada miembro de la organización.

Por otro lado, consideramos a Loyola (2021) con el estudio de investigación titulado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C. Virú 2020, la cual contó con el objetivo general de investigación: Evaluar la relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Considerando para este estudio de investigación, las siguientes conclusiones:

Según los resultados, para la prueba de hipótesis del objetivo general se halló un Rho de Spearman = 0.893 con un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que el nivel de significancia ($p > 0.05$), por lo que se concluye que existe una relación positiva entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020, indicando que existe una correlación positiva fuerte.

Se concluye que sí existe una relación positiva entre la realización personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.749, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.

Se concluye que sí existe una relación positiva entre el involucramiento personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que

se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.939, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.

Se concluye que sí existe una relación positiva entre la supervisión con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.943, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.

Se concluye que sí existe una relación positiva entre la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.803, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.

Se concluye que sí existe una relación positiva entre las condicionales laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.797, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva considerable.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Laboral:

El clima organizacional en nuestra actualidad juega un papel muy importante dentro de las empresas u organizaciones; ya que están relacionadas directamente con un equipo humano, las cuales generaran un adecuado ambiente laboral basado en un

conjunto de criterios sociales, psicológicos y personales, que son propias de cada organización. Estas condiciones influirán de manera directa con el desempeño laboral, no obstante, se debe de fortalecer los canales de comunicación entre las partes para que los trabajadores se sientan parte de la organización.

Chirinos, et. al. (2018) menciona que la importancia del clima organizacional está basada en la medición de los principios de configuración o característica empresarial, lo que permitirá visualizar y entender la coherencia que existe entre los individuos y los elementos de una organización.

Según Soberanes y De la Fuente (2009) afirman que es importante cuantificar todos los factores que intervienen en el comportamiento y desarrollo de los miembros una organización.

Según los autores como Bernal, et al. (2015) afirman que ejecutar un correcto diagnóstico de clima organizacional ayudará a la implementación de programas que mejoren las condiciones laborales, la calidad de vida y motivación de los colaboradores dentro de cualquier tipo de organización. Los mismos autores aseguran que, al momento de mejorar los aspectos antes mencionados, se logrará que la organización se encuentre en mejora continua. A más de esto, la productividad, satisfacción y compromiso se verán elevados.

Según Noboa (2007) no hace referencia a la teoría de Likert, la cual resalta tres tipos de variables que guardan influencia con la percepción de cada individuo con respecto al clima organizacional:

- Variables explicativas o causales: Son semejantes a estructura organizativa, decisiones, competencia, actitudes o reglas. Las cuales nos enseñan el crecimiento y desarrollo de la organización y la obtención de objetivos, nos indica que si una variable sufre cambios estos generan cambios en las demás.
- Variables intermedias: Estas se manifiestan al interior de una organización; como por ejemplo la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- Variables finales: Se dan en los resultados obtenidos son consecuencia de las primeras dos variables; es decir que dependen de otras; por ejemplo, la productividad, ganancias o pérdidas de la organización.

La unión de las variables explicativas e intermedias da como resultado dos grandes tipos de clima: autoritario y participativo.

El clima autoritario. Se puede describir de dos maneras:

Clima autoritarismo explotador: Se caracteriza por tener poca confianza de los superiores sobre sus subordinados, de igual forma los subordinados tienen temor a sus superiores.

Clima autoritarismo paternalista: Se orienta en la confianza que existe entre todos los miembros de la organización, la forma de motivación hacia los colaboradores se da a través de castigos y recompensas.

El clima de tipo participativo. Se puede describir de dos maneras:

Clima de tipo consultivo: Basada en la confianza entre todos los miembros de la organización y el cumplimiento de los objetivos. La interacción entre subordinados y superiores es fundamental y el ambiente es dinámico.

Clima de participación en grupo: Se caracteriza por brindar una confianza absoluta a las diferentes entidades que conforman la organización. Además, la comunicación es ascendente, descendente y lateral, por lo tanto, la motivación se obtiene a través de mejoras en los métodos de trabajo.

2.2.1.1. Herramientas para el diagnóstico de clima organizacional:

Existen una variedad de herramientas que procesan la medición del clima organizacional. Tiene como objetivo el medir la percepción de los trabajadores en cuanto a su ambiente de trabajo. Debemos de resaltar que cada organización es un mundo distinto a las otras, por tener características propias de cada uno. Para López Fernández, et, al. (2020) el éxito de la aplicación de cualquier herramienta posee una relación estrecha con las dimensiones a evaluar, la formulación de preguntas, confiabilidad y validez del instrumento.

2.2.1.2. Herramientas para el diagnóstico de Dimensiones del clima organizacional:

En el transcurso del tiempo, diferentes autores han plasmado varios instrumentos para medir las dimensiones del clima organizacional: Likert (1967) Pritchard y Karasick (1973) Litwin y Stringer (1978) Bowers y Taylor (1970) Brunet (2004) Méndez (2008).

Reyes (2016) establece una serie de dimensiones que deben de ser evaluadas dentro del clima organizacional; tomando como referencia a diferentes autores como Likert, Brunet, Méndez, etc., llegando a una conclusión de 21 dimensiones a evaluar, entre las que destacan: Liderazgo, Toma de decisiones y relaciones interpersonales.

2.2.2. Desempeño Laboral:

Dessler, G & Varela, R. (2011) Sostienen la evaluación continua nos permite lograr las metas previstas por las organizaciones, esta acción permite desarrollar habilidades y nuevos conocimientos en los individuos.

Oyague (2018) El conocimiento que tienen los individuos acerca de la importancia de su desempeño como trabajador y como desarrollador de sus funciones podrá lograr un desempeño laboral satisfactorio para la organización.

2.2.2.1. Elementos clave del desempeño laboral

El desempeño laboral, asienta sus fortalezas en los siguientes elementos:

La Motivación: El autor Romero (2010) define

una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor de este.

El ministerio de salud (2009) menciona que

las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización son las intenciones y de reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

La combinación de experiencias, los valores, la misión, visión y recompensas esperadas forman parte de un conjunto de elementos que influyen en una organización y esto se verá reflejada en la motivación de sus integrantes.

Debemos de señalar que las organizaciones que comprenden estos elementos tendrán una herramienta muy fuerte para el mejoramiento del desempeño laboral. Muy por lo contrario, si no se comprendiesen estos elementos no se tendría motivación y por consecuencia se pondría en riesgo los objetivos trazados por las organizaciones.

La responsabilidad: El autor Vives (2011) indica

un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que

pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento.

El cumplimiento de un conjunto de funciones y tener mucho cuidado a la hora de tomar decisiones es conocida como responsabilidad, y si esta se ve desde un punto organizacional, la responsabilidad recaería en un representante o responsable, las cuales serán aceptadas a si sean erróneas. Las organizaciones deberán seleccionar con mucho cuidado aquellos individuos que tendrán todo el peso de la organización; ya que en la actualidad podemos observar que responsables de organizaciones derivan responsabilidad a otros, tras ser incompetentes en su función, es decir deslindan responsabilidad de sus actos.

Liderazgo y trabajo en equipo: El autor García M. (2009) define que “el liderazgo tiene un proceso de involucramiento, de influencia, teniendo la capacidad de intervenir en el grupo para el logro de las metas por lo que se debe tener en cuenta: las relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación”.

El liderazgo se define como la influencia que se tienen a un grupo de individuos o miembros de una organización, las cuales colaboraran con entusiasmo y voluntariados, para así poder llegar a cumplir los objetivos trazados por la organización; aquel individuo que tiene estas cualidades se le conoce como líder. Este líder tendrá la ventaja de influir sobre los demás de forma individual o colectiva ya que puede motivarlos, desarrollar actitudes y posicionar opiniones dentro del pensamiento de los demás; no necesariamente

el líder debe de ser una persona formal o funcionario de una organización. En conclusión, el liderazgo se sostiene en coordinar, dirigir y en definitiva hacer que otros hagan, marcando la pauta de forma armónica y con el mínimo esfuerzo para el grupo.

Formación y desarrollo: El desarrollo humano es definido por García G. (2007) como

la oportunidad de crecimiento personal y profesional”, así mismo lo define como “un conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio.

La formación y desarrollo profesional de los recursos humanos son puntos críticos dentro una organización, puesto que el personal deberá de ser capacitado continuamente, por lo que las grandes organizaciones ya tienen establecidos dentro de su cronograma de trabajo los programas de capacitación y desarrollo. Esto llevara a la organización una mejora en la comunicación, mejorar la actitud del personal, fortalecer las redes de empleo y visualizar un nuevo panorama para las organizaciones.

2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

El desempeño laboral se conceptualiza como el conjunto de acciones y comportamientos que los empleados llevan a cabo para contribuir al logro de los objetivos de la organización (Robbins y Judge, 2019). En el contexto de HURTECO, la evaluación del desempeño laboral se aborda a través de diversas dimensiones que permiten medir de manera integral la contribución de los empleados a los objetivos organizacionales.

2.2.3.1. Productividad y eficiencia

La productividad, entendida como la capacidad de los empleados para generar resultados y cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, se posiciona como una dimensión crucial del desempeño laboral (Smith, 2020). En HURTECO, se valora la eficiencia en la ejecución de tareas y la capacidad de los empleados para alcanzar metas y objetivos de manera oportuna.

Según Smith (2020), la productividad laboral se relaciona directamente con la capacidad de los empleados para alcanzar objetivos de manera eficiente y efectiva.

2.2.3.2. Colaboración y trabajo en equipo

La colaboración y el trabajo en equipo se consideran aspectos esenciales del desempeño laboral en un entorno organizacional (Belbin, 2012). En HURTECO, se busca fomentar un ambiente donde los empleados

colaboren de manera efectiva, compartan conocimientos y trabajen en conjunto para alcanzar objetivos comunes.

Belbin (2012) destaca que la colaboración y el trabajo en equipo son elementos fundamentales para el éxito organizacional, ya que potencian la diversidad de habilidades y perspectivas.

2.2.3.3. Innovación y creatividad

La capacidad de los empleados para generar ideas innovadoras y contribuir a la mejora continua se evalúa dentro de la dimensión de innovación y creatividad (Amabile, 1996). En HURTECO, se busca promover un ambiente que estimule la creatividad y la generación de soluciones innovadoras.

Amabile (1996) sugiere que la creatividad en el trabajo está relacionada con el ambiente organizacional que fomenta la expresión de ideas y la experimentación.

2.2.3.4. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral refleja el grado de contento y bienestar que los empleados experimentan en relación con su trabajo (Locke, 1976). En HURTECO, se reconoce la importancia de la satisfacción laboral como indicador de la calidad del ambiente laboral y su impacto en el desempeño de los empleados.

Locke (1976) argumenta que la satisfacción laboral está vinculada con la percepción de los empleados sobre la congruencia entre sus expectativas y las condiciones de trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico que perciben los empleados en su entorno laboral, que influye en sus emociones, actitudes y comportamientos. Incluye elementos como la comunicación, el liderazgo, la colaboración y la percepción de justicia organizacional. Este concepto busca entender la calidad de las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y el nivel de compromiso de los empleados en la organización (Robbins & Judge, 2019).

2.3.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral abarca la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Incluye la productividad, eficiencia, calidad del trabajo, colaboración con colegas, innovación y satisfacción laboral. Se evalúa mediante el logro de objetivos individuales y organizacionales, así como el impacto positivo que los empleados generan en la consecución de metas empresariales (Robbins & Judge, 2019).

2.3.3. Estrategias de Clima Organizacional

Las estrategias de clima organizacional son las acciones planificadas que una empresa implementa para influir en el ambiente laboral y mejorar la percepción y experiencia de los empleados. Incluyen prácticas de comunicación efectiva, liderazgo

positivo, reconocimiento y recompensas, así como oportunidades de desarrollo profesional. Estas estrategias buscan crear un entorno propicio para el bienestar y el desempeño óptimo de los trabajadores (Robbins & Judge, 2019).

2.4. La empresa HURTECO

HURTECO, la empresa de Ingeniería y Construcción con sede en Cajamarca es el foco central de esta investigación. Fundada en 2003, la empresa ha consolidado un compromiso continuo con los más altos estándares de calidad, respaldado por su certificación ISO 9001. Esta elección se basa en el interés de explorar y comprender cómo las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO impactan directamente en el desempeño laboral de sus empleados durante el año 2023.

La misión de HURTECO, que se enfoca en el diseño, ejecución y evaluación de obras civiles y electromecánicas con un énfasis en la calidad, el respeto al medio ambiente y la responsabilidad social se convierte en un elemento crucial para entender cómo la cultura organizacional influye en el rendimiento de los empleados.

La visión de HURTECO como una empresa líder y confiable en Consultoría y Ejecución de Obras Civiles y Electromecánicas en Cajamarca se relaciona directamente con la búsqueda de la excelencia en el desempeño laboral de su equipo. La investigación se propone analizar cómo esta visión se refleja y se ve afectada por las estrategias de clima organizacional implementadas. Además, la aspiración de contribuir al desarrollo regional se vincula con el impacto que un entorno laboral positivo puede tener en la comunidad y en el bienestar de los empleados.

2.5. Hipótesis de investigación

Se plantea la hipótesis: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de HURTECO en el año 2023.

A medida que avanzamos en la investigación, buscamos recopilar evidencia que respalde o refute esta afirmación, con el objetivo de comprender a fondo la dinámica entre el ambiente organizacional y la efectividad laboral en HURTECO.

2.6. Definición de variables

2.1.1. Operación y análisis de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Tipo	Dimensiones	Indicadores	Medición
Estrategias de clima organizacional	Según Robbins y Judge (2019), las estrategias de clima organizacional se refieren a las acciones y enfoques adoptados por una empresa para crear un ambiente laboral propicio que afecte positivamente la actitud y comportamiento de los empleados.	Variable independiente	- Comunicación Efectiva	- Frecuencia y calidad de la comunicación interna.	Escala Ordinal: "Siempre," "A veces," y "Nunca"
			- Liderazgo positivo	- Percepción de los empleados sobre la efectividad y estilo de liderazgo.	
			- Reconocimiento y recompensas	- Implementación de programas de reconocimiento y recompensas.	
			- Oportunidades de desarrollo	- Disponibilidad de programas de capacitación y crecimiento profesional.	

Desempeño laboral de empleados	El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y contribuyen al logro de los objetivos de la empresa (Robbins y Judge, 2019).	Variable dependiente	- Productividad y eficiencia	- Cantidad y calidad del trabajo realizado en un periodo determinado.	Escala Ordinal: "Siempre," "A veces," y "Nunca"
			- Colaboración y trabajo en equipo	- Capacidad de los empleados para trabajar efectivamente con colegas.	
			- Retroalimentación	- Los empleados reciben retroalimentación efectiva sobre su desempeño laboral.	
			- Satisfacción laboral	- Percepción general de los empleados sobre su experiencia laboral.	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En esta investigación, se emplea un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo. Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la practica basada en investigación.

3.2. Diseño de investigación

No experimental de corte transversal; este estudio se desarrolla principalmente en un nivel de investigación descriptivo-correlacional. En una primera etapa, se utiliza la investigación descriptiva para comprender y describir las estrategias de clima organizacional implementadas y el desempeño laboral de los empleados en HURTECO durante el año 2023. Posteriormente, se profundiza en un nivel de investigación correlacional para analizar y determinar si existe una relación positiva entre estas variables.

Se aplicarán encuestas a los empleados de HURTECO para recopilar datos sobre las estrategias de clima organizacional y su percepción sobre el desempeño laboral.

Se emplearán técnicas estadísticas descriptivas para analizar las estrategias de clima organizacional implementadas en HURTECO durante el año 2023.

Se utilizará el análisis de correlación para evaluar la relación entre las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados.

El diseño de investigación seleccionado es apropiado para alcanzar los objetivos de este estudio, permitiendo obtener información relevante sobre las estrategias de clima

organizacional y su relación con el desempeño laboral en HURTECO. Este enfoque facilitará una comprensión integral y detallada de las variables en estudio.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población de este estudio está compuesta por los empleados de la empresa HURTECO en la ciudad de Cajamarca que hayan prestado sus servicios durante el año 2023. La población incluye tanto a empleados actuales como a aquellos que trabajaron en la empresa en algún momento durante dicho año. Siendo un total de 20 trabajadores.

3.3.2. Muestra

Dado que la intención es aplicar la encuesta a todos los empleados de la empresa HURTECO en Cajamarca que hayan prestado sus servicios durante el año 2023, se determina que no será necesario realizar una muestra. La encuesta se aplicará de manera integral a todos los trabajadores, abarcando tanto a empleados actuales como a aquellos que hayan trabajado en la empresa en algún momento durante dicho año.

Esta decisión se fundamenta en la factibilidad y el propósito de obtener una representación completa de la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en HURTECO. Por lo tanto, no será necesario realizar un proceso de selección de muestra, ya que se busca obtener la opinión de la totalidad de los empleados.

3.3.3. Unidad de análisis

En este estudio, la unidad de análisis son los empleados de la empresa HURTECO en la ciudad de Cajamarca que hayan prestado sus servicios durante el

año 2023. Cada empleado será considerado como una unidad de análisis, y se recopilarán datos individuales de cada uno de ellos. Los datos de los empleados se analizarán en conjunto para obtener conclusiones y establecer relaciones entre las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizarán dos instrumentos principales:

Cuestionario estructurado: Se aplicará un cuestionario estructurado a los Empleados de HURTECO en Cajamarca que hayan prestado sus servicios durante el año 2023. El cuestionario estará diseñado para recopilar información sobre la percepción de los empleados en HURTECO sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral durante el año 2023. El cuestionario incluirá preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas, facilitando así la cuantificación de las respuestas de los participantes.

Entrevistas semiestructuradas: Se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas para obtener información más detallada y enriquecer los datos recopilados a través del cuestionario. Las entrevistas se realizarán de manera presencial o por medios electrónicos, utilizando un guion de preguntas predefinidas para garantizar la consistencia en la recopilación de datos.

Ambos instrumentos serán desarrollados y validados por un equipo de expertos en investigación y en la industria de ingeniería y construcción para garantizar su pertinencia y validez. Se llevarán a cabo pruebas piloto de los instrumentos con el fin de realizar ajustes necesarios antes de su aplicación definitiva. El cuestionario estructurado facilitará la recopilación de datos cuantitativos que podrán ser sometidos a análisis estadístico, mientras que las entrevistas semiestructuradas aportarán datos cualitativos que

complementarán y enriquecerán la comprensión de las estrategias de innovación y la percepción de los empleados en HURTECO, empresa dedicada a la ingeniería y construcción.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

El proceso de recolección de datos se llevará a cabo de la siguiente manera:

Aplicación del cuestionario estructurado: El cuestionario estructurado se administrará a todos los empleados de HURTECO. Esto se podrá realizar durante el horario laboral o a través de medios electrónicos, como correo electrónico. Los empleados recibirán el cuestionario y se les proporcionarán instrucciones claras sobre cómo completarlo.

Recopilación de datos del cuestionario: Una vez que los empleados completen el cuestionario, se recopilarán los datos de manera cuidadosa y se verificará que estén completos y legibles. Los datos se almacenarán de forma segura para su posterior análisis.

Realización de entrevistas semiestructuradas: Las entrevistas semiestructuradas se llevarán a cabo con los gerentes y empleados del área de recursos humanos y departamentos clave en HURTECO. Se utilizará un guion de preguntas predefinidas para guiar la entrevista y asegurar que se aborden los temas relevantes. Las entrevistas podrán realizarse de manera presencial o por medios electrónicos, y se grabarán (con el consentimiento de los participantes) para revisar las respuestas y obtener información detallada.

Una vez finalizadas las entrevistas, se transcribirán las grabaciones y se analizarán los datos cualitativos obtenidos. Se identificarán temas y patrones emergentes para complementar la información recopilada a través del cuestionario estructurado.

3.6. Análisis de los datos

El análisis de datos se llevará a cabo de manera sistemática y rigurosa, utilizando técnicas estadísticas y herramientas de software especializadas. El objetivo principal es examinar la relación entre las percepciones de los empleados en HURTECO sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral.

El análisis de datos comprende las etapas siguientes:

Preparación de los datos: Se procederá a examinar y depurar los datos recolectados con el fin de garantizar su calidad y consistencia. Se verificará la integridad de los datos, se eliminarán posibles valores atípicos o incoherentes, y se llevará a cabo la codificación requerida para facilitar el análisis.

Análisis descriptivo: Se llevará a cabo una evaluación descriptiva de las variables, calculando los valores promedio, así como medidas de dispersión como la desviación estándar. Esto posibilitará obtener una visión integral de las características de las variables y su distribución.

Análisis de relación y evaluación de promedios: Durante la fase de análisis, se explorará la conexión entre las percepciones de los empleados en HURTECO acerca del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Para este propósito, se empleará un análisis estadístico destinado a identificar la fuerza y dirección de esta relación.

Adicionalmente, se llevará a cabo un análisis de promedio para cada conjunto de respuestas recopiladas. Se calculará el promedio general de las respuestas de los empleados en relación con el clima organizacional y el desempeño laboral. Este promedio general será un indicador clave para determinar la existencia o ausencia de una relación significativa entre estas variables.

Interpretación de los resultados: Se interpretarán los resultados obtenidos en el análisis de datos y se relacionarán con la hipótesis planteada. Se examinarán las tendencias, patrones y relaciones encontradas, y se elaborarán conclusiones fundamentadas en base a los datos recopilados y analizados.

Presentación de los resultados: Los resultados obtenidos del análisis de datos se mostrarán de forma clara y comprensible mediante tablas, gráficos y/o informes. Se emplearán herramientas visuales apropiadas para representar los descubrimientos y respaldar la comunicación de los resultados.

3.7. Consideraciones éticas

Se implementarán rigurosas consideraciones éticas con el objetivo de salvaguardar los derechos y el bienestar de los participantes. A continuación, se detallan las principales consideraciones éticas que guiarán la investigación:

3.7.1. Consentimiento informado

Los participantes serán plenamente informados sobre el propósito del estudio, los procedimientos de la investigación, su duración y posibles riesgos. Antes de su participación, se solicitará a cada individuo que firme un formulario de consentimiento informado.

3.7.2. Confidencialidad

La confidencialidad de los datos recopilados será primordial. Se implementarán medidas para asegurar que toda la información obtenida se mantenga en estricto anonimato, utilizando códigos en lugar de los nombres de los participantes.

3.7.3. Derecho a retirarse

Todos los participantes tendrán el pleno derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento sin sufrir consecuencias negativas. Se respetará su decisión de manera incondicional.

3.7.4. Beneficio para los participantes

Se buscará que los participantes obtengan beneficios concretos del estudio, ya sea mediante la adquisición de conocimientos valiosos o al contribuir a la mejora de los servicios ofrecidos por HURTECO.

3.7.5. Respeto

El respeto y la dignidad hacia todos los participantes serán principios fundamentales. Se tratará a cada individuo con respeto, independientemente de su género, edad, raza, orientación sexual, religión u otras características.

3.7.6. Aprobación ética

La realización de la investigación se llevará a cabo exclusivamente después de obtener la aprobación ética correspondiente por parte de las autoridades competentes. Este procedimiento asegurará que el estudio cumpla con los estándares éticos y legales establecidos.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas y figuras

4.1.1. Análisis de promedios

En el análisis de promedios para evaluar la relación entre las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO y la percepción de los empleados acerca de su impacto en el desempeño laboral, se observaron tendencias significativas. Se identificaron promedios más altos en las respuestas cuando las estrategias de clima organizacional eran percibidas favorablemente. Por ejemplo, se encontró un promedio más elevado en la pregunta "¿Consideras efectiva la comunicación dentro de la empresa?". Este resultado sugiere que cuando las estrategias son percibidas de manera positiva, los empleados tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción en su desempeño laboral.

Adicionalmente, se hallaron promedios positivos en preguntas que evaluaban aspectos como el reconocimiento de logros, la comunicación efectiva y la oferta de oportunidades de capacitación. Estos resultados respaldan la idea de que las estrategias de clima organizacional influyen positivamente en el desempeño laboral, ya que los empleados valoran el reconocimiento, la comunicación efectiva y las oportunidades de desarrollo.

Se observó que no hubo promedios inferiores a 2.80 en ninguna de las preguntas. Esto indica una consistencia en las percepciones de los empleados en relación con los diferentes aspectos evaluados, sin identificarse una desconexión evidente entre ciertos elementos que pudiera afectar significativamente al rendimiento laboral.

Estos hallazgos son particulares para HURTECO en el transcurso del año 2023 y establecen un fundamento robusto para comprender cómo las estrategias de clima organizacional pueden afectar el desempeño laboral, teniendo en cuenta la percepción promedio de los empleados.

Se procedió al cálculo de los promedios individuales para cada una de las preguntas planteadas en la investigación en el contexto de HURTECO. Después de esta evaluación específica, se obtuvo un promedio general de 2.90. Es esencial señalar que, en la escala utilizada, donde 3 representa "Siempre", 2 "A veces" y 1 "Nunca", el promedio refleja una inclinación hacia la categoría "Siempre", indicando así una relación positiva con las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral. A continuación, se presentan los resultados detallados:

Tabla 2

Resumen de promedios de respuestas de los encuestados

Pregunta de la investigación	Promedio
¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?	2.80
¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?	2.95
¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?	2.90
¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?	2.85
¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?	2.90
¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?	2.90
¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?	2.85
¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?	2.95
¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?	2.90
¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?	2.95
Promedio General	2.90

Nota. Fuente: Programa SPSS.

4.1.2. Indicadores de Clima Organizacional

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a cada indicador del Clima Organizacional. En la Tabla 4 se exponen los hallazgos relativos al nivel de relaciones interpersonales en el contexto laboral de HURTECO, según los datos recabados en la investigación.

Tabla 3

¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?

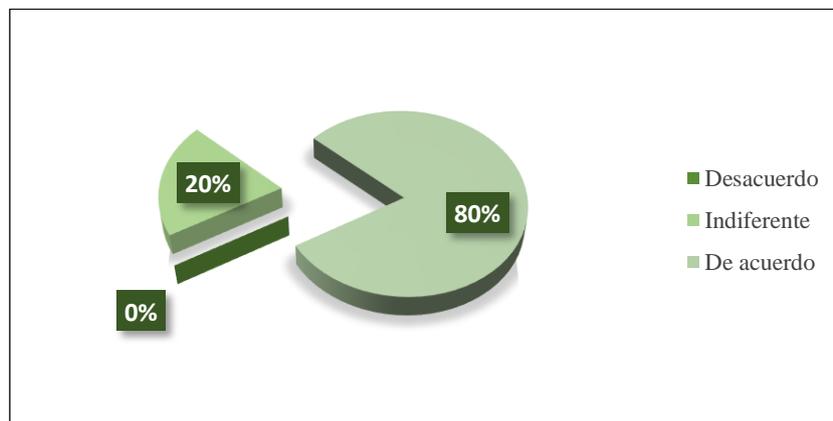
Pregunta	N	A	S	Total
¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?	0	4	16	20

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023

A continuación, en la Figura 1 se observa que el 80% de los empleados encuestados indicó siempre (S) en relación con las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo en HURTECO, mientras que un 16% seleccionó a veces (A), y no se registraron respuestas en la categoría nunca (N). Estas cifras proporcionan una visión de la percepción de los empleados sobre las relaciones interpersonales en la empresa y su relación con el desempeño de los empleados.

Figura 1

¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?



A continuación, en la Tabla 5 se detallan los resultados obtenidos a partir de la evaluación realizada sobre la percepción de los empleados en HURTECO acerca de la comunicación dentro de la empresa. La pregunta clave abordada se centra en cómo los empleados valoran la efectividad de la comunicación organizacional. Los datos proporcionados ofrecen una visión integral sobre la calidad percibida de la comunicación en HURTECO, arrojando luz sobre aspectos cruciales para el clima organizacional.

Tabla 4

¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?

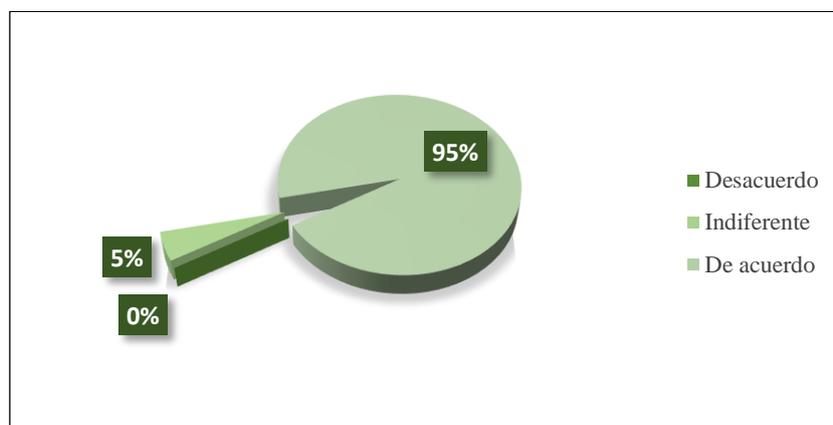
Ítem	N	A	S	Total
¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?	0	1	19	20

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023

A continuación, en la Figura 2, se observa que un 95% de los empleados encuestados selecciona siempre (S), mientras que un 5% opta por A veces (A), y no hay respuestas que indiquen nunca (N). Esto refleja la perspectiva de los empleados con respecto a la evaluación de la comunicación dentro de HURTECO, indicando altos niveles de acuerdo con la efectividad de la comunicación organizacional en la empresa.

Figura 2

¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?



A continuación, en la Tabla 6 se presentan los resultados relativos a la pregunta: "¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?" Estos datos ofrecen una visión detallada de la percepción de los empleados en HURTECO sobre la influencia del liderazgo en la promoción de un entorno caracterizado por la confianza y la colaboración.

Tabla 5

¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?

Pregunta	N	A	S	Total
¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?	0	2	18	20

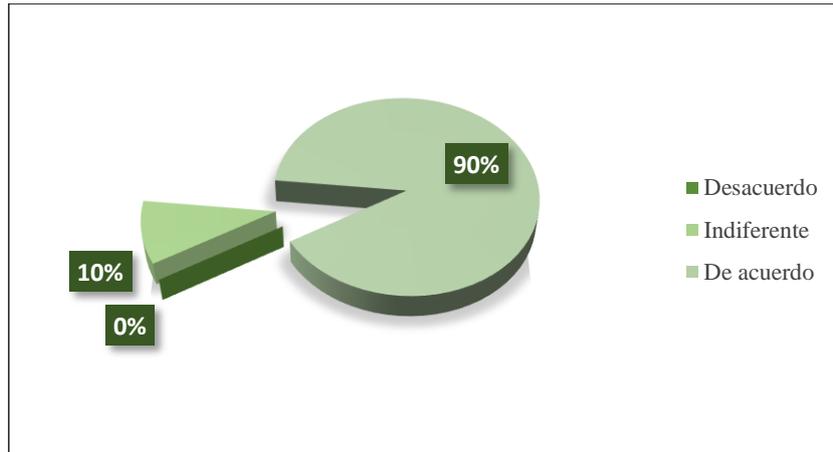
Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023

A continuación, en la figura 3, se detallan los resultados obtenidos en relación con la percepción de los empleados sobre si el liderazgo de HURTECO fomenta un ambiente de confianza y colaboración. En esta figura, el 90% de los empleados indica siempre (S), un 10% selecciona a veces (A). Estos datos proporcionan una visión integral sobre cómo los empleados perciben la influencia

del liderazgo en la construcción de un ambiente propicio para la confianza y la colaboración en HURTECO.

Figura 3

¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?



A continuación, en la Tabla 7 se detallan los resultados correspondientes a la pregunta: "¿Cuál es tu percepción sobre el reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?" Esta tabla ofrece un desglose de las respuestas proporcionadas por los empleados de HURTECO, brindando información clave sobre cómo perciben el reconocimiento y las recompensas en relación con su desempeño laboral.

Tabla 6

¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?

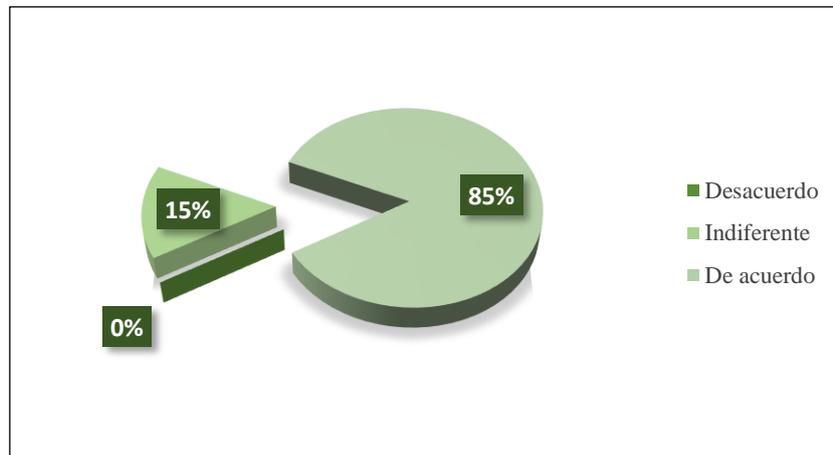
Ítem	N	A	S	Total
¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?	0	3	17	20

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023

A continuación, la Figura 4 presenta los resultados relacionados con la pregunta: "¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?" En este gráfico, se muestra que el 85% de los empleados siempre percibe reconocimiento y recompensas, mientras que el 15% lo experimenta a veces. No se registraron respuestas indicando que nunca perciben reconocimiento y recompensas por su trabajo bien realizado.

Figura 4

¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?



A continuación, en la Tabla 8 se detallan los resultados obtenidos en relación con la pregunta: "¿Cómo valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?" Estos datos ofrecen una visión de la percepción de los empleados de HURTECO sobre la armonía entre sus responsabilidades laborales y su vida personal, según la información recopilada en la investigación.

Tabla 7

¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?

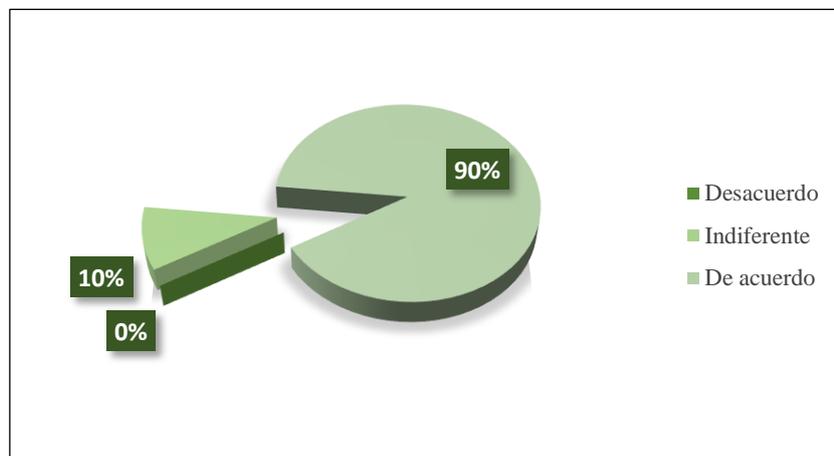
Pregunta	N	A	S	Total
¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?	0	2	18	20

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023.

A continuación, en la figura 5, el 90% de los participantes indica que siempre valora el equilibrio entre trabajo y vida personal en HURTECO, mientras que el 10% señala que a veces lo valora. Estas cifras reflejan las percepciones de los empleados respecto al equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal en la empresa.

Figura 5

¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?



4.1.3. Indicadores de percepción del desempeño laboral

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a cada indicador del desempeño laboral. En la Tabla 9 se exponen los hallazgos relativos a la percepción de los empleados sobre la calidad de su trabajo en términos de precisión y eficacia en HURTECO, según los datos recabados en la investigación.

Tabla 8

¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?

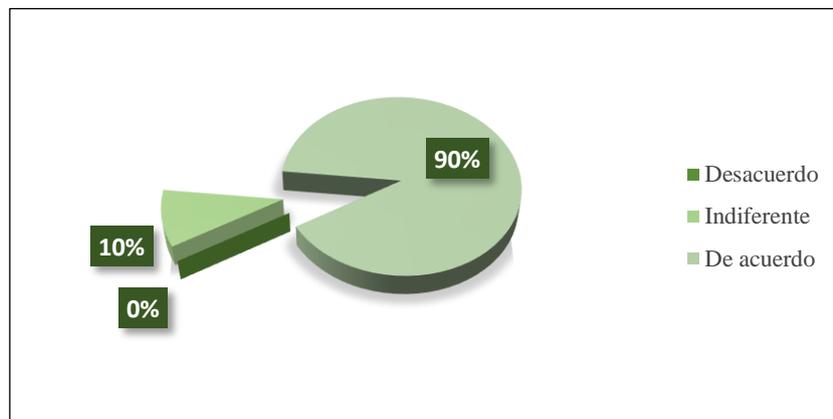
Pregunta	N	A	S	Total
¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?	0	2	18	20

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023.

A continuación, en la figura 6 muestra que un 90% de los empleados encuestados considera constantemente (Siempre) que su trabajo en términos de precisión y eficacia es de calidad, mientras que un 10% indica que esta percepción es ocasional (A veces). Esto refleja las opiniones de los participantes con respecto a la calidad de su desempeño laboral en HURTECO.

Figura 6

¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?



A continuación, se presentan los resultados detallados correspondientes a la frecuencia con la que los empleados cumplen con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados en HURTECO. La Tabla 10 refleja las percepciones recopiladas a través de la investigación, donde los participantes evaluaron la regularidad con la que logran cumplir con los objetivos y metas establecidos en sus responsabilidades laborales.

Tabla 9

¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?

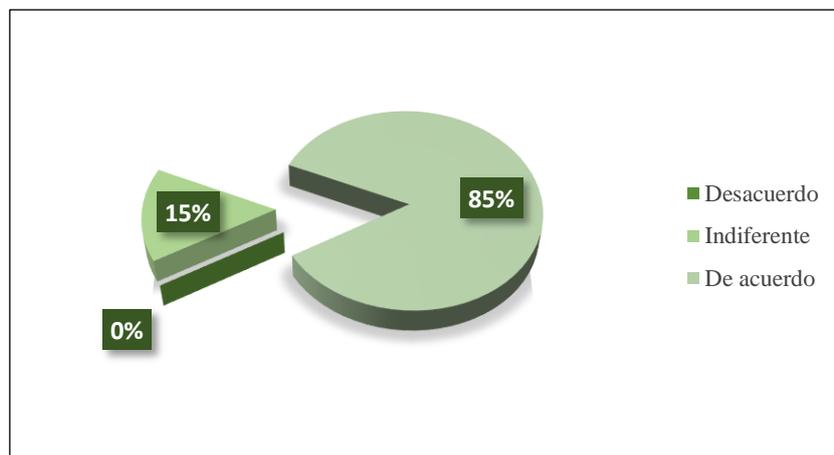
Pregunta	N	A	S	Total
¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?	0	3	17	20

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023.

A continuación, en la figura 7: La representación gráfica de las respuestas revela que un 85% de los participantes indicaron cumplir siempre con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados (Siempre), mientras que un 15% manifestó hacerlo a veces (A veces). Estas cifras proporcionan una visión de la consistencia en el desempeño de los empleados de HURTECO en relación con el logro de los objetivos y metas establecidos.

Figura 7

¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?



A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la evaluación de la retroalimentación sobre el desempeño laboral en HURTECO. La Tabla 11 expone los hallazgos obtenidos a través de la investigación, destacando la percepción de los empleados en cuanto a la efectividad de la retroalimentación recibida sobre su desempeño en la empresa.

Tabla 10

¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?

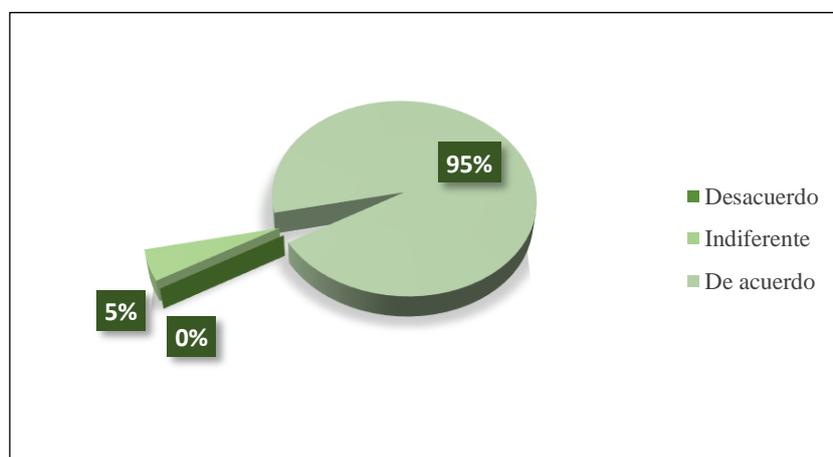
Pregunta	N	A	S	Total
¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?	0	1	19	20

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023.

En la figura 8, la representación gráfica de las respuestas revela que un 95% de los participantes indicaron siempre recibir retroalimentación efectiva sobre su desempeño laboral, mientras que un 5% manifestó recibirla a veces. Estas cifras proporcionan una visión de la percepción de los empleados de HURTECO sobre la efectividad de la retroalimentación en sus labores diarias.

Figura 8

¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?



A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la evaluación del nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo en HURTECO. La Tabla 12 expone los hallazgos obtenidos a través de la investigación, destacando la percepción de los empleados en cuanto a la efectividad de la retroalimentación recibida sobre su desempeño en la empresa.

Tabla 11

¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?

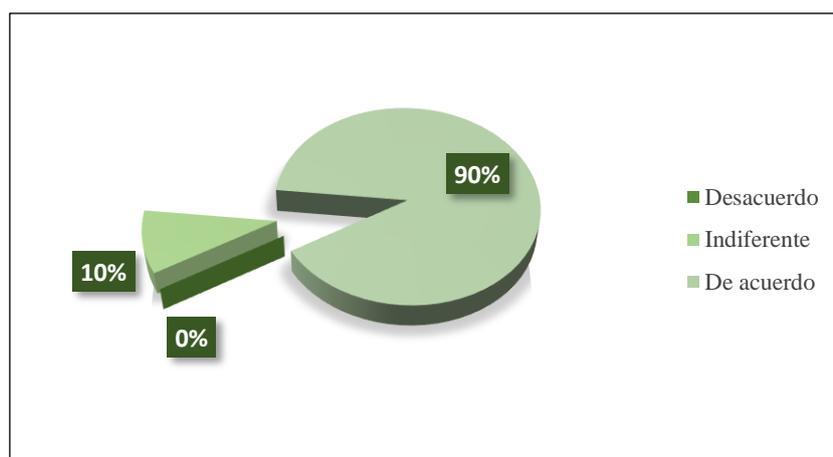
Pregunta	N	A	S	Total
¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?	0	2	18	20

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023.

A continuación, la figura 9 representa gráficamente la percepción de los empleados de HURTECO sobre el nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo. Un 90% de los participantes indicó que experimenta esta colaboración de manera constante (Siempre), mientras que un 10% señaló que esto ocurre ocasionalmente (A veces). Estos resultados ofrecen una visualización clara de la consistencia en la percepción de colaboración efectiva en el entorno laboral de HURTECO.

Figura 9

¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?



A continuación, en la Tabla 13 se presentan los resultados relativos a la satisfacción de los empleados de HURTECO con su desempeño laboral actual. Los

datos recopilados permiten observar el nivel de satisfacción expresado por los participantes en relación con sus responsabilidades laborales.

Tabla 12

¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?

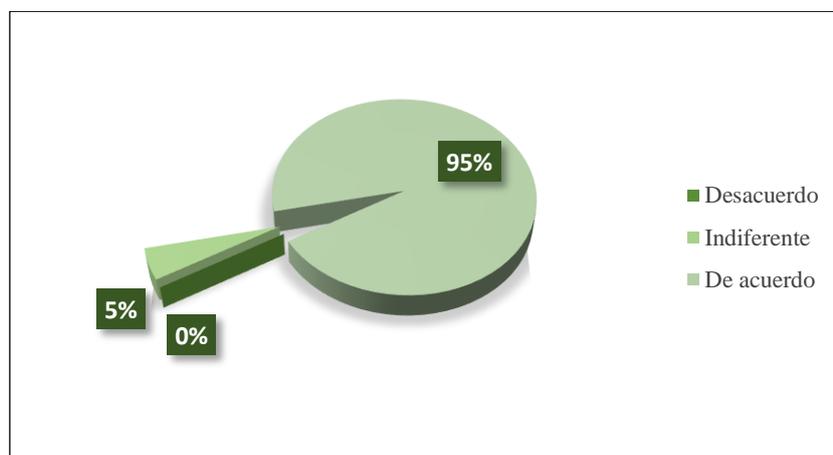
Pregunta	N	A	S	Total
¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?	0	1	19	20

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa HURTECO en el año 2023.

La representación gráfica en la Figura 10 evidencia que un 95% de los empleados encuestados expresaron estar siempre satisfechos con su desempeño laboral actual (Siempre), mientras que un 5% indicó sentirse a veces satisfecho (A veces). Estas cifras brindan una perspectiva sobre la percepción general de los empleados en cuanto a su nivel de satisfacción con las responsabilidades laborales actuales en HURTECO.

Figura 10

¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?



4.2. Discusión de resultados

En el análisis de los resultados de la encuesta en HURTECO, se destaca la positiva recepción de los empleados hacia las estrategias de clima organizacional implementadas. A continuación, se presentan los hallazgos clave:

Relaciones interpersonales (Figura 1): El 80% de los empleados expresaron siempre experimentar relaciones interpersonales positivas en el ambiente de trabajo, indicando un fuerte sentido de colaboración y camaradería en HURTECO.

Comunicación efectiva (Figura 2): En cuanto a la percepción sobre la comunicación dentro de la empresa, el 95% de los empleados afirmaron que siempre consideran efectiva la comunicación, sugiriendo un flujo claro y eficiente de información en HURTECO.

Liderazgo y colaboración (Figura 3): La mayoría, un 90% de los empleados, perciben que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración siempre, indicando una dirección que promueve relaciones sólidas entre los miembros del equipo.

Reconocimiento y recompensas (Figura 4): Respecto al reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado, el 85% de los empleados expresaron siempre sentirse valorados, evidenciando la importancia de estos elementos en la motivación y satisfacción laboral.

Equilibrio trabajo-vida (Figura 5): En relación con el equilibrio entre trabajo y vida personal, el 90% de los empleados indicaron siempre sentirse satisfechos, destacando la atención a la calidad de vida laboral en HURTECO.

Calidad del trabajo (Figura 6): muestra que el 90% de los empleados considera siempre de calidad su trabajo en términos de precisión y eficacia, reflejando un alto nivel de satisfacción con la ejecución de sus tareas.

Cumplimiento de objetivos (Figura 7): En cuanto a la frecuencia con la que cumplen con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados, el 85% de los empleados indicaron siempre lograrlo, destacando un desempeño consistente en el alcance de metas establecidas.

Retroalimentación efectiva (Figura 8): La Figura 13 revela que el 95% de los empleados considera siempre recibir retroalimentación efectiva sobre su desempeño laboral, indicando un proceso efectivo de evaluación y comunicación.

Colaboración efectiva (Figura 9): En relación con la percepción sobre la colaboración con colegas y equipos de trabajo, el 90% de los empleados expresaron siempre percibir un nivel efectivo de colaboración, evidenciando un trabajo conjunto y armonioso.

Satisfacción con el desempeño (Figura 10): Finalmente, en cuanto a la satisfacción con el desempeño laboral actual, el 95% de los empleados indicó siempre estar satisfecho, señalando un alto nivel de contento con sus responsabilidades y logros.

A continuación, se ofrece un análisis exhaustivo de cómo los resultados guardan relación con cada uno de los objetivos planteados:

Objetivo general: Evaluar la relación existente entre las estrategias de clima organizacional implementadas en la empresa HURTECO y el desempeño laboral de sus empleados durante el año 2023.

El análisis global revela una relación positiva entre las estrategias de clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en HURTECO durante el año 2023. Las estrategias implementadas están alineadas con la satisfacción, motivación y percepción de calidad de los empleados, contribuyendo al éxito organizacional.

Objetivo específico 1: Identificación de estrategias de clima organizacional (HURTECO). Los resultados de la encuesta muestran una identificación clara de las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO durante el año 2023. Los empleados expresan una alta percepción positiva en áreas como relaciones interpersonales, comunicación efectiva, liderazgo y colaboración (Figuras 1-3), cumplimiento de objetivos y calidad del trabajo (Figuras 6-7). Estos hallazgos cumplen con éxito el primer objetivo de identificación.

Objetivo específico 2: Evaluación del impacto de estrategias en satisfacción laboral. La relación positiva entre las estrategias de clima organizacional y la satisfacción de los empleados se destaca en los resultados. La alta satisfacción con el desempeño laboral actual (Figura 10) y el equilibrio trabajo-vida (Figura 5) sugieren un impacto positivo de estas estrategias. Además, el reconocimiento y recompensas (Figura 4) respaldan la relación entre estrategias y motivación. Estos resultados validan el segundo objetivo de evaluación del impacto.

Objetivo específico 3: Medición del nivel de desempeño laboral. Las respuestas positivas en relación con la calidad del trabajo y el cumplimiento de objetivos (Figuras 6-7) indican que los empleados perciben un alto nivel de desempeño laboral en sus funciones. Estos hallazgos cumplen con el tercer objetivo, que buscaba medir el nivel de desempeño laboral de los empleados de HURTECO en relación con las estrategias de clima organizacional implementadas.

Objetivo específico 4: Análisis de la relación entre estrategias y satisfacción-desempeño. La alta disposición de los empleados a valorar positivamente las estrategias de clima organizacional implementadas (Tabla 3) se asocia con un nivel general de satisfacción y desempeño laboral favorable. Este resultado respalda el cuarto objetivo, demostrando que las estrategias implementadas en HURTECO están relacionadas positivamente con la percepción de los empleados sobre su entorno laboral y su propio desempeño.

CONCLUSIONES

Conclusión 01: La investigación llevada a cabo proporciona resultados significativos que respaldan la relación positiva entre las estrategias de clima organizacional implementadas en HURTECO en Cajamarca en el año 2023 y la percepción de los empleados. Tras analizar detalladamente los datos recopilados y revisar la literatura pertinente, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

Conclusión 02: Impacto positivo de las estrategias: Los datos revelan que las estrategias de clima organizacional aplicadas en HURTECO, incluyendo la comunicación efectiva, el liderazgo positivo, el reconocimiento y recompensas, y las oportunidades de desarrollo, han tenido un impacto positivo en la percepción de los empleados. Estas estrategias han contribuido a mejorar la satisfacción laboral y a crear un ambiente laboral más positivo.

Conclusión 03: La implementación de estrategias de clima organizacional tiene un impacto positivo en la percepción de los empleados en HURTECO. La correlación positiva entre las dimensiones de las estrategias de clima organizacional y la percepción de los empleados confirma que estas acciones influyen directamente en cómo los empleados perciben y evalúan su experiencia laboral en la empresa.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las percepciones y sugerencias de los empleados recopiladas durante las entrevistas, se presentan recomendaciones específicas para abordar las áreas identificadas con menor puntaje en la encuesta:

Mejorar relaciones interpersonales:

- Implementar actividades de integración y *team-building* para fortalecer las relaciones interpersonales entre los empleados.
- Facilitar espacios informales de interacción, como cafeterías o áreas de descanso, para promover el contacto entre los equipos.

Reconocimiento y recompensas:

- Revisar y mejorar los programas de reconocimiento y recompensas existentes para asegurar que sean transparentes y motivadores.
- Solicitar sugerencias a los empleados sobre formas efectivas de reconocimiento y recompensas que les resulten significativas.

Cumplimiento de objetivos y metas:

- Proporcionar capacitación y recursos adicionales cuando sea necesario para apoyar el logro de objetivos.
- Implementar sistemas de seguimiento y retroalimentación regular para evaluar el progreso hacia los objetivos y ajustar estrategias según sea necesario.

Estas recomendaciones se enfocan en continuar fortaleciendo el clima organizacional y el desempeño laboral, reconociendo que siempre hay oportunidades para la mejora continua.

REFERENCIAS

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press.

Belbin, R. M. (2012). *Team Roles at Work*. Routledge.

Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Colombia: Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>.

Bowers, D. G. y Taylor, J. C. (1970). *Survey of organizations*, Institute for social research. Michigan: University of Michigan

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.

Chávez, S., De la Cruz, C., y Salcedo, J. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el organismo de formalización de la propiedad informal (COFOPRI), oficina zonal Lima – Callao, 2016*. Lima: Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1004>.

Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Colombia: Revista Escuela de Administración de Negocios*. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>.

Contreras, B. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2016*. Lima: Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23511>.

Dessler, G & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos”. (5taed.). México:

Pearson Educación de México, S.A. Disponible:

<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3229/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. Obtenido de UNICAWA.

Colombia: UNICAWA. Disponible en:

http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual.

Cuadernos de Administración. Colombia: Universidad del Valle. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>.

Likert, R. (1967). The human organization. New York: McGraw-Hill.

Leyva Napoles, E. (2016) El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño

Organizacional. Estudio Comparativo en Empresas Constructoras [Tesis de Maestría, Universidad de Holguín].

<https://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/uho/6298/Tesis%20clima%20organiz.%20desempe%C3%B1o%20organiz1..pdf?sequence=1>

Litwin, G. & Stringer, R. (1978). Organizational climate. New York: Simon & Schuster.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.),

Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1343). Rand McNally.

Loyola Morillas, N. (2021) Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores

de la empresa Los Cipreses S.A.C. Virú 2020, la cual contó con el objetivo general de

investigación: Evaluar la relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28370/Loyola%20Morillas%2c%20Nancy%20Liliana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Méndez, C. (2008). Metodología nacional para medir el clima organizacional. Colombia:

Disponible en:

<http://www.urosario.edu.co/investigacion/Tomo3/fasciculo7/index.htm>.

Ministerio de Salud. (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima:

MINSA.

Montoya, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Lima:

Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>.

Noboa, A. (2007). Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud.

Uruguay: Macau: Universidad de la República de Uruguay. Disponible en:

<http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>.

Oyague, D. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de

Salud San Luis, 2018. Lima: UCV. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20859/Oyague_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Lima:

Universidad San Ignacio de Loyola.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf.

Potocino Chávez, G. (2018) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017 Constructoras [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú].

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1219/Gilberta%20Potocino_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=1

Pritchard, R. & Karasick, B. (1973). (). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior Human Performance*, 9 pp. 126-146.

Reyes, V. (2016). Medición del clima dentro de las organizaciones. Colombia: Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/filodepalabra/article/download/1445/1520/5424#:~:text=VANESSA%20REYES%20SALAZAR1&text=Es%20por%20esto%20que%20se,estructuras%20organi%2D%20zacionales%20y%20relaciones>.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Romero, R. (2010). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos. CEPROCADEP: CEPROCADEP. Disponible en: https://www.academia.edu/24696598/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SU_RELACION_CON_EL_FACTOR_HUMANO_CEPROCADEP_2010_SUBSECRETAR%C3%8DA_DE_ADMINISTRACI%C3%93N_Y_FINANZAS_DIRECCI%C3%93N_GENERAL_DE_RECURSOS_HUMANOS_DEL_DEPARTAMENTO_DE_CA.

Smith, A. (2020). Productivity in the Workplace. Sage Publications.

Soberanes, L. y De la Fuente, H. (2009). EL clima y el compromiso organizacional en Las organizaciones. Mexico: Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, 122. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>.

Vives, A. (2011). La responsabilidad social de la empresa en América. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social>

Murillo (2008), La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”. Disponible en: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-ambato/metodologia-de-la-investigacion/tipos-de-investigacion/28057389>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
El presente estudio se enfoca en determinar cuál es la relación entre las estrategias del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en HURTECO en el año 2023.	Determinar la relación existente entre las estrategias de clima organizacional implementadas en la empresa HURTECO y el desempeño laboral de sus empleados durante el año 2023.	Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en HURTECO en Cajamarca durante el año 2023.	La metodología aplicada es descriptiva; no experimental de corte transversal. Se recopilan datos mediante encuestas a empleados de HURTECO. Análisis estadístico para examinar relación entre percepciones del clima organizacional y desempeño laboral.

<p>El problema se plantea considerando el contexto específico de HURTECO y se justifica la importancia de analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados.</p>	<p>Identificar las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO durante el año 2023.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral de los empleados de HURTECO en relación con las estrategias de clima organizacional implementadas.</p>	<p>La hipótesis planteada se deriva de la revisión teórica y la problemática identificada, y se espera encontrar una correlación positiva entre las estrategias de clima organizacional implementadas por HURTECO y el desempeño laboral de sus empleados en el año 2023.</p>	<p>La metodología se adapta a objetivos, recopilando datos cuantitativos mediante encuestas a empleados de HURTECO. Enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia. Aplicación de cuestionario estructurado.</p>
<p>El problema planteado es relevante para HURTECO, ya que busca mejorar el desempeño laboral y la experiencia de los empleados a través de estrategias de clima organizacional.</p>	<p>Los objetivos están alineados con el problema planteado y buscan generar conocimiento práctico y contribuir al campo de estudio de la gestión de HURTECO.</p>	<p>La hipótesis es relevante y proporciona una base sólida para evaluar la relación de las estrategias de clima organizacional con el desempeño laboral en HURTECO.</p>	<p>La metodología seleccionada es apropiada para abordar objetivos e hipótesis, permitiendo obtener datos significativos en contexto de HURTECO.</p>

Anexo B: Desviaciones Estándar

Estrategias de clima organizacional				
¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?	¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?	¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?	¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?	¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?
0.40	0.22	0.30	0.36	0.30

Percepción de los empleados sobre su desempeño laboral				
¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?	¿Con qué frecuencia cumples con los objetivos y metas asignados?	¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?	¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?	¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?
0.30	0.36	0.22	0.30	0.22

Anexo C: Cuestionario de investigación

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación existente entre las estrategias de clima organizacional implementadas por la empresa HURTECO en Cajamarca y la percepción de sus empleados sobre el ambiente y su desempeño laborales.

Instrucciones: Marque con una “X” en la opción que refleje su conformidad y/o percepción en cada una de las afirmaciones siguientes:

(N= Nunca) (A= A veces) (S= Siempre)

Nº	Indicadores	N	A	S
1	¿Sientes que el ambiente de trabajo favorece relaciones interpersonales positivas?			
2	¿Evalúas la comunicación dentro de la empresa como efectiva?			
3	¿Consideras que el liderazgo de la empresa fomenta un ambiente de confianza y colaboración?			
4	¿Percibes reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado?			
5	¿Valoras el equilibrio entre trabajo y vida personal en la empresa?			
6	¿Consideras de calidad tu trabajo en términos de precisión y eficacia?			
7	¿Con qué frecuencia cumples con precisión y eficacia los objetivos y metas asignados?			
8	¿Consideras que recibes retroalimentación efectiva sobre tu desempeño laboral?			
9	¿Percibes un nivel de colaboración efectiva con colegas y equipos de trabajo?			
10	¿Estás satisfecho con tu desempeño laboral actual?			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo D: Validación de cuestionarios

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar la calidad y efectividad del cuestionario utilizado en la presente investigación. A continuación, se presentan los indicadores a considerar, donde se debe marcar con "SI" si el indicador se cumple y con "NO" en caso contrario. La retroalimentación proporcionada será crucial para mejorar y asegurar la validez del cuestionario empleado en la investigación.

N°	Indicador	SI	NO
1	Se presentan el objetivo e importancia del cuestionario		
2	La definición de cada ítem es exhaustiva		
3	La definición de cada ítem es mutuamente excluyente		
4	Se utilizan preguntas breves y fáciles de comprender		
5	No se emplean palabras que induzcan reacciones estereotipadas		
6	No redacta preguntas en forma negativa		
7	Evitar el uso de la interrogación "Por qué"		
8	Formula preguntas en las que una de las alternativas de respuesta es tan deseable que, difícilmente, puede rehusarse.		
9	Evita preguntas que obliguen a hacer cálculos o esfuerzos de memoria.		
10	Se visualiza orden y limpieza en la presentación del documento		