



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**FACTORES ASOCIADOS AL CLIMA  
ORGANIZACIONAL LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO SAC,  
DISTRITO DE HUÁNUCO, 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**AUTOR**

**MALLQUI HERRERA, EVY RUBI**

**ORCID: 0000-0002-0239-4010**

**ASESOR**

**ESCOBEDO GALVEZ, JOSE FERNANDO**

**ORCID: 0000-0002-6443-1497**

**HUARAZ – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Mallqui Herrera, Evy Rubí

ORCID: 0000-0002-0239-4010

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Lima, Perú

### **ASESOR**

Escobedo Gálvez, José Fernando

ORCID: 0000-0002-6443-1497

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias  
Contables Financieras y Administración, Escuela Profesional de  
Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-8071-8327

Lazaro Diaz, Juan Reneé ORCID:

0000-0002-0604-785X Norabuena

Mendoza, César Hernán ORCID:

0000-0001-9832-5126

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

**Mgtr. Azabache Arquinio Carmen Rosa**

**PRESIDENTE**

**Mgtr. Norabuena Mendoza César Hernán**

**MIEMBRO**

**Mgtr. Lázaro Díaz Juan Renee**

**MIEMBRO**

**Mgtr. Escobedo Gálvez José Fernando**

**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Filial Huánuco ahora ya sede Lima, por haberme brindado la oportunidad de ser una buena profesional a todos los docentes que me enseñaron en Especial al Padre Edgardo Espinoza Alvino nuestro coordinador por sus palabras de aliento para seguir adelante.

A la Empresa INDAPRO S.A.C. por permitir realizar mi investigación.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por cuidar mi salud y de toda mi familia y bendecirme día a día.

A mi papito Melanio que está en el cielo desde ahí me cuida, a mi mamá Blandina por apoyarme con sus consejos.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal, identificar los factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018. La investigación fue no experimental, descriptiva, transversal. La muestra estuvo constituida por 12 trabajadores, elegidos por conveniencia y aleatoriamente; estudiada mediante la técnica de la encuesta, a quienes se les aplicó el instrumento *Cuestionario de Clima Organizacional* – Anexo 2, validado por Bustamante (2016); consta de 10 dimensiones y 46 ítems. Se utilizó SPSS, versión 19.0 y el programa de Excel versión 2010. Resultados, respecto al nivel de los factores asociados al Clima Organizacional tenemos con Nivel *Deficiente*, la Estabilidad Laboral, Equipos y distribución de personas y material, la Motivación Laboral, la Colaboración y buen trato. Con Nivel *Aceptable* se tiene a la Autonomía y profesionalismo, Comunicación y Desarrollo, Organización y desempeño, Apoyo al emprendimiento, Desarrollo profesional, Iniciativa participativa, Comunicación y desarrollo. Conclusión, se tuvo que los factores asociados al Clima Organizacional de la empresa tienen nivel de *Aceptable*. Recomendación, se tiene que intervenir en la empresa con un programa de fortalecimiento del Clima Organizacional, para mejorar la satisfacción de los trabajadores.

**Palabras clave:** clima organizacional, investigación científica, motivación laboral.

## **ABSTRACT**

The main objective of the research was to identify the factors associated with the Organizational Work Climate in the workers of the company INDAPRO SAC, District of Huánuco, 2018. The research was non-experimental, descriptive, transversal. The sample consisted of 12 workers, chosen by convenience and randomly; studied using the survey technique, to whom the Organizational Climate Questionnaire - Annex 2 instrument was applied, validated by Bustamante et al. (2016); It consists of 10 dimensions and 46 items. SPSS, version 19.0 and the Excel program version 2010 were used. Results, regarding the level of the factors associated with the Organizational Climate, we have a Deficient Level, Labor Stability, Equipment and distribution of people and material, Labor Motivation, Collaboration and good deal. With Acceptable Level, there is Autonomy and professionalism, Communication and Development, Organization and performance, Entrepreneurship support, Professional development, Participatory initiative, Communication and development. Conclusion, it was found that the factors associated with the Organizational Climate of the company have an Acceptable level. Recommendation, you have to intervene in the company with a program to strengthen the Organizational Climate, to improve worker satisfaction.

**Keywords:** organizational climate, scientific research, work motivation.

# ÍNDICE

EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	7
2.1. Antecedentes .....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	11
2.2. Bases teóricas y conceptuales .....	14
2.2.1. Clima organizacional .....	14
III. HIPÓTESIS .....	21
IV. METODOLOGÍA.....	22
4.1. Diseño de investigación .....	22
4.2. Población y muestra .....	22
4.3. Definición y operacionalización de variables .....	23



4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
4.5.	Plan de análisis.....	24
4.6.	Matriz de consistencia.....	25
4.7.	Principios éticos .....	26
V.	RESULTADOS .....	28
5.1.	Resultados .....	28
5.2.	Análisis de resultados.....	30
VI.	CONCLUSIONES .....	33
	ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	36
	RECOMENDACIONES .....	36
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	38
	ANEXOS .....	43
	Anexo 01: Instrumento para la recolección de datos .....	43
	Anexo 02: Validación del Instrumento .....	47
	Anexo 03: Figuras.....	49
	Anexo 04: Consentimiento Informado .....	64
	Anexo 05: Turnitin.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo los trabajadores .....	28
Tabla 2. Edad los trabajadores .....	28
Tabla 3. Grado de estudios de los trabajadores .....	29
Tabla 4. Estado civil de los trabajadores .....	29
Tabla 5. Tipo de contrato de los trabajadores de la empresa .....	30

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los trabajadores de la empresa.....	49
Figura 2. Edad de los trabajadores de la empresa .....	50
Figura 3. Grado de estudios de los trabajadores de la empresa .....	50
Figura 4. Estado civil de los trabajadores de la empresa .....	51
Figura 5. Tipo de contrato del trabajador .....	52
Figura 6. Factores asociados al Clima Organizacional de los trabajadores.....	53
Figura 7. Colaboración y Buen trato de los trabajadores.....	54
Figura 8. Colaboración y Buen trato de los trabajadores.....	55
Figura 9. Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa.....	56
Figura 10. Desarrollo Profesional de los trabajadores de la empresa.....	57
Figura 11. Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa.....	58
Figura 12. Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores .....	58
Figura 13. Organización y Desempeño de personas y material de los trabajadores.....	59
Figura 14. Estabilidad Laboral de personas y material de los trabajadores.....	60
Figura 15. Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores.....	61
Figura 16. Autonomía y Profesionalismo de personas y material de los trabajadores....	62

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo entero, gran parte del sector empresarial, se está enfocando al desarrollo de bienes y servicios de calidad, con la finalidad de ser sostenible y competitiva en su sector económico; para ello el capital humano que integran las organizaciones empresariales es muy importante, pues son estos los responsables de alcanzar la ansiada competitividad empresarial, a través del aporte de sus capacidades, habilidades, experiencia y actitudes que permitirán darle valor a la empresa.

Robbins (2010) expresa que el clima organizacional está integrado por “los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización”. Podemos entender de ello que para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben desarrollar sus actividades en un medio ambiente positivo y agradable.

Chiavenato (2013) señala que al clima organizacional como “la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. El clima organizacional puede ser en un extremo, agradable, receptivo, cálido e incluyente o, en el otro, desagradable, agresivo, frío y alienante”.

La presente investigación se realizó en la empresa Industria de Alimentos Procesados INDAPRO SAC que se dedica a la fabricación y Comercialización de Alimentos.

La investigación realizada en dicha empresa se enfocó a realizar un análisis acerca del clima organizacional del personal operativo de la planta de producción y personal administrativo, donde únicamente participaron trabajadores, no participaron directivos, ni jefes; dicho análisis fue para conocer la percepción acerca de ambiente en el que desarrollan sus actividades laborales diariamente, en una jornada de 08 horas, de Lunes a Sábado, y a partir de esa información se realizaron las correspondientes discusiones y recomendaciones, con la finalidad de mejorar el clima organizacional y por ende contribuir a la mejora la gestión de la calidad empresarial.

La calidad es la sumatoria de características, atributos y usos o aplicaciones de todo producto o servicio, los cuales satisfacen determinadas necesidades de clientes o consumidores.

Las Mypes en el país y nuestra región representan un gran sector económico, entre sus características positivas son la generación del empleo, asimismo son dinamizadores de la economía al por menor y principales motores de las financieras, dinamizando la economía local.

Universidad de Lima (2002) “En el Perú, las Pymes conforman el 98,6% del total de las empresas. Representan el 75,9% de la población ocupada, su participación en el PBI es del 42% y contribuyen con el alrededor del 3% a las exportaciones”.

Torres (2018) sostiene que el clima organizacional es un índice que mide, si “los empleados se sienten contentos y satisfechos, el clima laboral será el idóneo para aumentar la productividad, la eficiencia, la calidad, la imagen, la competitividad y

la rentabilidad en la organización. Es importante, entonces, evaluar el ambiente organizacional y saber si gozamos o no de una buena salud corporativa. Esta área debe tener como fin involucrar a las personas en la misión, la visión, los valores, las metas corporativas y, además, debe poner especial hincapié en la felicidad en el trabajo.

Torres (2018) no menciona que el uso del clima organizacional como la herramienta, otorga los siguientes beneficios:

- *“Incremento de la motivación de los trabajadores, lo que se traduce en la mejora del funcionamiento de la empresa.*
- *Aumento de las tasas de rendimiento y rentabilidad.*
- *Reducción de la tasa de absentismo.*
- *Valoración de la creatividad y del trabajo en equipo.*
- *Se estimula la iniciativa y en consecuencia la toma de responsabilidades.*
- *Se fomenta la retención del talento.*
- *Permite anticiparse a situaciones conflictivas futuras y aporta soluciones eficaces que permiten una solución previa.”*

El enunciado del problema de investigación que se planteó, sería:

¿Cuáles son los factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018?

Al respecto, para responder al problema, se planteó el siguiente objetivo general:  
Identificar los factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Asimismo, para poder lograr identificar el objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar los factores asociados a **la colaboración y buen trato** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
2. Identificar los factores asociados a **la motivación laboral** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
3. Identificar los factores asociados a la **iniciativa participativa** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
4. Identificar los factores asociados al **desarrollo profesional** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
5. Identificar los factores asociados al **apoyo al emprendimiento** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
6. Identificar los factores asociados al **equipo y distribución de personas y material** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

7. Identificar los factores asociados a la **organización y desempeño** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
8. Identificar los factores asociados a la **estabilidad laboral** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
9. Identificar los factores asociados a la **comunicación y desarrollo** del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
10. Identificar los factores asociados a la autonomía y profesionalismo del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

La presente investigación se justificó, porque nos permitió descriptivamente descriptiva factores que están más asociados positiva y negativamente al Clima Organizacional Laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, y cuál es su nivel de incidencia de cada dimensión, al éxito empresarial, permitiéndonos sugerir la toma de decisiones precisas para el mejoramiento de la gestión de la calidad en la empresa. Del mismo modo la presente investigación se justificó, porque representa una contribución al desarrollo de investigaciones de mayor nivel o alcances y a la vez servirá de referencia de hallazgo a la comunidad investigadora local, nacional y global.



La investigación no presentó ningún tipo de limitación, porque se contó con el apoyo del empresario y los recursos económicos por parte de la investigadora.

La presente investigación fue estructurada en cinco (05) capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I, se expuso la realidad problemática, la importancia, los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación.

Capitulo II, se considera revisión literaria a los antecedentes similares a la investigación, asimismo se contempla las bases teóricas y las bases conceptuales relacionadas al tema de investigación.

Capitulo III n el tercer capítulo se explica el tipo y diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, las técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la contratación de hipótesis y el análisis e interpretación de estos resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

**Palomino (2016)** en su estudio “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería” realizaron la investigación en la Escuela de Post Grado, en la Universidad de Cartagena en Colombia, con la finalidad de obtener el Grado de Magister en Alta Gerencia, denominado Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Veneplast Ltda, Cartagena, Colombia; el objetivo fue analizar la relación de ambas variables, clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, con la finalidad de mejorar los indicadores empresariales. La metodología empleada fue de diseño descriptivo correlacional, transversal, con una muestra de 49 trabajadores a quienes se aplicaron dos instrumentos. Como resultados se tuvo coeficientes de correlación de Pearson positivos de  $r = 0.889$  y un  $p=0.0000$ . Conclusión, por lo que se puede entender que existe una relación directa entre variables es decir si aumenta clima organizacional, entonces aumentará el desempeño laboral de los empleados.

**Vásquez (2016)** en su estudio “El clima organizacional como factor de desempeño en la empresa”, desarrolló la investigación en la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN, en Tunja, Boyacá, Colombia, para optar el Grado de Magister en Administración de Negocios, denominado Clima Organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente Ltda.

Bocaya, Colombia, 2016; dicha investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional como factor de desempeño, y fue desarrollada con un diseño descriptivo, transversal con una muestra de 42 trabajadores. Como resultado se obtuvo una correlación  $p=0.001$ , siendo este menor a  $p\leq 0.005$ . Entre las conclusiones se evidenciaron muchas debilidades en la comunicación tanto descendente como ascendente, donde la mayoría tiene una sensación de lejanía en cuanto a la toma de decisiones a la autonomía en su trabajo, la retroalimentación dada desde los estamentos superiores, hacia las reglas que se deben adaptar y conformarse. Los trabajadores no se sienten conformes pues desde su propia mirada, sienten que no son reconocidos ni recompensados en la medida de su buen desempeño, los cuales afectan seriamente el buen clima organizacional.

**Marroquin (2011)**, en su estudio "*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King*", realizó un trabajo de investigación en la Universidad de San Carlos de Guatemala, para obtener el grado de magister en Administración Empresarial y Financiera, denominado "El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King, Guatemala, 2011"; la investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral definiendo los factores que los componen e intervienen en su desempeño y describir las características de las mismas y su relación con el clima organizacional. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, transversal. Se aplicó una encuesta para evaluar los diferentes procesos y actividades en los restaurantes seleccionados de comida rápida. Como conclusión, se tuvo que el Clima Organizacional del personal de los restaurantes

es *Favorable* para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas en el desempeño laboral.

**Jiménez (2017)** en su estudio “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas” realizó un trabajo de investigación en la Universidad Pacifico de Quito, Ecuador, para obtener el título profesional en Administración Económica y Financiera, denominado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas, Quito Ecuador, 2017; la investigación tuvo como objetivo principal analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de un departamento financiero en una entidad pública, a fin de mejorar su rendimiento, mediante la propuesta de un plan de mejora. La investigación fue de tipo explicativa para identificar síntomas o efectos en torno a manejo del clima organizacional y su origen. Como resultado se tuvo que el departamento financiero tiene un clima laboral Deficiente De la investigación se puede concluir que el departamento financiero se encuentra en riesgo laboral, pues el clima laboral influye de manera directa en el desempeño laboral.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales:**

**Pastor (2018)** en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e Hidrocarburos” desarrolló en la ciudad de Lima, la investigación en la Universidad Privada San Ignacio de Loyola, para optar su licenciamiento como Administrador de Empresas, denominado Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una

empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017, dicha investigación tuvo como objetivo determinar relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos; fue desarrollada con un diseño descriptivo correlacional, transversal con un muestra de 162 trabajadores. Entre las conclusiones se tuvo que el valor de Rho de Spearman es de 0,820, presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores.

**Espejo (2016)** en su estudio *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín”*, realizó un trabajo de investigación en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Perú, para obtener el título profesional en Administración de Empresas, denominado *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura, Junín, 2016”*; la investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de Agricultura Junín. La investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional, transversal. De la investigación se concluye que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura, donde se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de las actividades del personal, por tanto, el personal tiene un deficiente desempeño.

**Lagos (2014)** en su estudio “Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry” , realizó un trabajo de investigación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima Perú, para obtener grado de magister en Gestión de la Educación, denominado “Desempeño de los docentes de nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry, Distrito Jesús María, Provincia de Lima, 2011”; la investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional y se utilizó el método hipotético. Como resultados se tuvo una influencia de 0.851, de alta relación. Como conclusión se tuvo que el clima organizacional en las dimensiones estudiadas como relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos es indispensable para el desempeño de los docentes en una institución educativa.

### **2.1.3. Antecedentes Locales:**

**Rosas (2014)** en su estudio “Clima organizacional y su influencia en la calidad de servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017” realizó un trabajo de investigación en la Universidad Privada Huánuco, para obtener título profesional de Administración de Empresas, denominado; la investigación tuvo como objetivo principal determinar como el Clima Organizacional influye en la Calidad de Servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017. La investigación fue de tipo explicativo, transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 377 socios de la Institución. El resultado fue que el 66% de los socios considera que los trabajadores de la Cooperativa

no los Se observa que el 66% de los clientes consideran que el personal no atiende con amabilidad y que el 34% si consideran una atención amable. Como colusión se tiene que se debe mejorar el Clima Laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores en la atención a los socios.

**Sánchez (2017)** en su estudio *“Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017”* realizó un trabajo de investigación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada Huánuco, para obtener título profesional de Administración de Empresas, denominado. *“Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017”*; la investigación tuvo como objetivo principal conocer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017. Y de esta manera informar que tan necesario e importante es mantener un buen clima organizacional en las instituciones. La muestra fue no-probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia con un tamaño de 70 trabajadores. La investigación fue de tipo explicativo, transversal, descriptivo correlacional. El resultado fue que un valor correlacional de 0.752 y un  $p= 0,000$ . Como colusión se tiene que existe una relación positiva intensa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor, por lo que se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

**Castillo (2017)** en su estudio *“Influencia del clima organizacional en las relaciones laborales de los trabajadores en la empresa World Copiers Amarilis - Huánuco 2017”*, realizó un trabajo de investigación en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas. Escuela Profesional de Administración de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, Huánuco, para obtener título profesional de Licenciado en Administración, denominado. *“Influencia del clima organizacional en las relaciones laborales de los trabajadores en la empresa World Copiers Amarilis - Huánuco 2017”*; la investigación tuvo como objetivo principal conocer la influencia del clima organizacional en las relaciones laborales en la empresa World Copiers E.I.R.L. Amarilis – Huánuco, 2017. La muestra fue de 29 trabajadores. La investigación fue de tipo explicativo, transversal, descriptivo correlacional. El resultado fue que las relaciones sociales tienen un alto grado de influencia desfavorable en las relaciones laborales en la empresa World Copiers E.I.R.L. Amarilis – Huánuco porque un 41.37% respondió que se practica una comunicación clara y fluida entre los propietarios y los trabajadores; mientras que un 55.17% contestó que es escasa la práctica de compañerismo entre ellos. Conclusión, es deficiente el clima organizacional y por tanto las relaciones interpersonales entre trabajadores.



## 2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

### Clima Organizacional

**Goncalves (2005)** en su estudio “Teoría del Clima Organizacional de Likert”; esta teoría plantea que el comportamiento del subordinado está en función del comportamiento de la parte administrativa y la condición de la organización, por lo que la reacción estará determinada por la percepción. Likert estableció tres tipos de variables que logran definir la caracterología organizacional y su influencia en la percepción del clima, siendo estos los siguientes:

1. **Variables causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
2. **Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables representan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. **Variables finales:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Es importante destacar que la motivación y el desempeño de los trabajadores tienen que ver con el

ambiente laboral que existe dentro de la organización y que los factores extrínsecos e intrínsecos no influyen directamente

4. sobre la misma sino sobre cómo perciben estos factores los trabajadores de una organización.

**Heskett y Schlesinger (2003)** en su estudio “**Teoría de Cadena de Valor y Beneficio**”, nos refiere al beneficio de la cadena de valor, donde en la organización se debe tener trabajadores con motivación lealtad y productividad con la intensidad que puedan transmitir ese valor a los clientes para convertirlos en compradores leales y que sean embajadores de la empresa. Todo ello permitirá que los resultados positivos económicamente que obtenga la compañía alcanzar al trabajador para lograr su mayor compromiso y vinculación. La propuesta fundamental de la cadena de valor se basa justamente en el intercambio como resultado de una relación fortalecida y duradera, basada en la reciprocidad de la empresa con el trabajador a través de mejores salarios, trato satisfactorio, y ambiente saludable, conllevando todo ello a una mejora empresarial a través de incremento de ventas y más clientes.

**Lewin (1951)** en su estudio “clima organizacional” nos da a conocer que el clima organizacional es aquella descripción donde lo fundamental de incentivos ambientales, serían un factor determinante de la motivación y también del comportamiento; es por eso:

Se plantea la siguiente relación:  $B = (P, E)$  (1) Donde: B representa el comportamiento, P significa la persona y E sería los estímulos del ambiente donde uno labora.

En otros estudios se han demostrado que clima organizacional va influir en las actitudes de cada persona también en el comportamiento de todas las personas en las diferentes organizaciones (Litwin & Stringer, 1968; Pritchard & Karasick, 1973).

**Herzberg, Mausiner y Snyderman (1959)** con esta teoría se motivarán en los ambientes laborales, la cual se deriva de dos conjuntos como son factores independientes y factores específicos. Para ellos estos puntos son los más importantes:

Para Herzberg y algunos colegas, expresan que la satisfacción de los trabajadores está en función a la conducta dentro del entorno laboral y la actitud que expresa, pudiendo ser estar pro sociales.

**Patterson, Warr y West (2004)** señalan que la percepción del clima está asociada con la actitud que presentan hacia el trabajo entre ellos la satisfacción de los trabajadores y el compromiso de la organización.

**Bustamante (2015)**, sustenta que el clima organizacional es un factor variable, de periodos cortos que influyen sobre el clima laboral y el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

**Plumise (1991)** resaltó respecto a los factores higiénicos dentro de la organización y toma entre otros aspectos a la supervisión, a las relaciones inter

personales, a las condiciones físicas de trabajo, a los salarios, a las prestaciones de salud y seguridad, a las políticas dentro de la empresa y a la gestión administrativa de la institución.

La satisfacción de los trabajadores es el resultado positivo, ligadas a emociones experimentadas en un puesto de trabajo.

**Allen y Meyer (1990)** sostiene que el compromiso afectivo del trabajador, está vinculado emocionalmente con la institución donde labora, todo ello como resultante del valor e interés que comparte.

**Bülbül (2014)** señala que el comportamiento pro social está ligado a las acciones que realiza el trabajador de manera individual o grupal para el beneficio de otras personas.

**Kantem (2014)** señala que se entiende por comportamiento social a la disposición de los trabajadores de alcanzar más allá de los límites formales establecidos dentro de la organización.

La Teoría de las necesidades de Maslow, nos refiere sobre la teoría de la motivación como necesidades del ser humano.

**López (2005)** señala que la jerarquización de las necesidades de Maslow no expresa un procedimiento motivacional humano, sino que describiría un sistema de valores específicos de la clase media de los Estados Unidos.

**Herzberg (1959)** señala que la Teoría de las Expectativas refiere que la actuación del individuo está en función de la esperanza de lo que espera lograr como resultados de sus esfuerzos, para satisfacción de sus metas personales. El más

importante atractivo de la Teoría de las expectativas es el reconocimiento a la importancia de las necesidades y motivación individual.

**Adams (1965)** señala que la Teoría de la Equidad nos plantea un análisis a cerca de las satisfacciones e insatisfacciones de los individuos. En ese sentido determinó que la motivación de la persona está relacionada con el sentimiento del trato con equidad, respecto a los otros individuos. Esta teoría también afirma que los individuos juzgan a través de comparar los resultados de su esfuerzo con la de los demás y la obtención de ello.

**Blau (1968)** señala que la Teoría del intercambio, está relacionada a la constante búsqueda del beneficio personal. El autor establece una diferencia entre recompensa intrínseca y extrínseca.

La Teoría del Aprendizaje Social, menciona que los individuos desarrollan actividades que representen auto satisfacción. Para esta teoría los resultados tienen influencia en la conducta del individuo. Es necesario tener en cuenta que en el aprendizaje social no es una condición necesaria para que se realice una conducta, sino una condición que puede facilitar el proceso, puesto que se considera que existen otros factores que pueden influir en el proceso de aprendizaje (Bandura,1974; 1982).

### **Tipos de clima organizacional**

**Chiavenato (2014)** en su estudio El Clima Organizacional presentó diversos tipos, entre ellos tenemos a tres que son los más importantes:

- El Clima Autoritario.
- El Clima Participativo.

- El Clima Consultivo - Participativo

En los trabajos de investigación mayormente es considerado el Clima Consultivo – Participativo. En este tipo de escenario, los directivos otorgan y delegan confianza a los trabajadores permitiendo que los trabajadores también tomen decisiones respecto al manejo y desarrollo de la organización. La comunicación es de tipo descendente. El sistema de comunicación facilita el flujo de la información elevando el dinamismo y los resultados de los objetivos planteados.

**Dimensiones del clima organizacional**

**Sotomayor (2013)** plantea que las dimensiones del clima organizacional son cinco (05): estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional:

1. Apertura tecnológica: Esta dimensión se basa en que la tecnología facilita en trabajo de los empleados, mejorando por ende su comodidad y rendimiento.
2. Recursos humanos: Esta dimensión se basa está referida a la generación de bienestar en el ámbito laboral de cada trabajador.
3. Comunicación: Esta dimensión se basa, en la red de comunicación dentro de las organizaciones, entre ellos también se incluyen el canal adecuado para que los trabajadores puedan comunicar sus demandas y problemática.
4. La motivación: Esta dimensión se basa a las condiciones que perciben dentro de la organización y que les motiva a trabajar con mayor efectividad por la organización.

5. Toma de decisiones: Esta dimensión se basa, en la cantidad y calidad de información que recibe el trabajador y que le permita tomar decisiones, para beneficio personal o laboral.

**Clima Organizacional**, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de un grupo de ellas; puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la «percepción» que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos del campo del Comportamiento Organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

### **III. HIPÓTESIS**

En el presente trabajo de investigación titulado: “Factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018”, no se planteó hipótesis debido a nuestra investigación es descriptiva y únicamente estamos empleando una variable; ya que la hipótesis plantea la relación entre dos o más variables para explicar ciertos hechos. Asimismo, las investigaciones cualitativas no tienen hipótesis, las investigaciones descriptivas está bajo un enfoque cualitativa **Montoya (2019)**.



## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño descriptivo. Hernández et Al. (20, p 60), menciona que este tipo de estudio usualmente describe situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis".

El esquema del diseño descriptivo lo expresamos de la siguiente manera:

$$m \longrightarrow O_x$$

Dónde:

**m** = tamaño de la muestra

**O<sub>x</sub>** = Variable 1 – Clima Organizacional

### 4.2. Población y muestra

La población fue de 30 trabajadores a tiempo completo de la empresa INDAPRO S.A.C., quienes laboraron formal y legalmente con todos sus beneficios sociales y laborales durante el 2018. Se utilizó una muestra de 12 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C, quienes fueron seleccionados mediante muestreo probabilístico y por conveniencia, es por ello que para el estudio únicamente se tomaron en cuenta a los trabajadores de planta industrial y a los trabajadores de la parte administrativa, que no ocupan cargos directivos ni jefaturas.

**Muestreo:** Se aplicó un muestreo probabilístico porque se conoce la cantidad de clientes encuestados.

#### 4.3. Definición y operacionalización de variables

Tabla 2.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima organizacional</b>	Es la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. El clima organizacional puede ser en un extremo, agradable, receptivo, cálido e incluyente o, en el otro, desagradable, agresivo, frío y alienante. (Chiavenato 2013)	Se describirá la variable calidad de servicio de acuerdo a sus dimensiones permitiendo determinar sus características respecto al grupo de estudio en cuestión.	Colaboración y buen trato	Apoyo Respeto Cooperación	<b>Likert</b>
			Motivación laboral	Integración y acogida de nuevos empleados Buena valoración salarial o económica	
			Iniciativa participativa	Actitud positiva para actuar Descubrir cosas positivas	
			Desarrollo profesional	Planeación Mejora para lograr objetivos	
			Estabilidad laboral	Permanencia en el empleo Empleo sin termino de contrato	

*Operacionalización de variable.*

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- La técnica que se utilizó para el recojo de información fue la encuesta, la cual estuvo direccionada a los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.
- El instrumento utilizado fue el cuestionario, elaborado con 50 preguntas; las 05 primeras preguntas o ítems, estuvieron relacionadas a la condición socioeconómica del trabajador y las 45 preguntas o ítems restantes, estuvieron relacionadas con Clima Organizacional del trabajador dentro de la empresa (ver anexo 2).

#### **4.5. Plan de análisis**

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó los siguientes programas: el Word para la redacción, el Excel para la elaboración de gráficos y tablas, el Nitro Pro para enviar los trabajos en PDF.

#### 4.6. Matriz de Consistencia

**Tabla 3. Matriz de consistencia.**

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Metodología	Escala de medición
<p>¿Cuáles son los factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018?</p>	<p>Las investigaciones cualitativas no tienen hipótesis, las investigaciones descriptivas está bajo un enfoque cualitativa. (Montoya, 2019).</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Identificar los factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los factores asociados a la colaboración y buen trato del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>2. Identificar los factores asociados a la motivación laboral del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>3. Identificar los factores asociados a la iniciativa participativa del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>4. Identificar los factores asociados al desarrollo profesional del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>5. Identificar los factores asociados al apoyo al emprendimiento del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>6. Identificar los factores asociados al equipo y distribución de personas y material del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>7. Identificar los factores asociados a la organización y desempeño del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>8. Identificar los factores asociados a la estabilidad laboral del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>9. Identificar los factores asociados a la comunicación y desarrollo del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> <li>10. Identificar los factores asociados a la autonomía y profesionalismo del Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.</li> </ol>	<p>Clima organizacional.</p>	<p><b>Tipo:</b> Cualitativo. <b>Nivel:</b> Descriptivo. <b>Diseño:</b> No Experimental. <b>Población:</b> La población fue de 30 trabajadores a tiempo completo de la empresa INDAPRO S.A.C., quienes laboraron formal y legalmente con todos sus beneficios sociales y laborales durante el 2018. <b>Muestra:</b> 12 trabajadores de la empresa. <b>Muestreo:</b> Probabilístico y por conveniencia. <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>	<p><b>Likert</b></p>

#### **4.7. Principios éticos**

El desarrollo de la investigación se realizó respetando los derechos de los participantes y la reserva anónima de su participación, para proteger información reservada (ver anexo 4 y 5) y basado, en el código de ética versión 004 de la Universidad Católica los Ángeles, siendo estos los seis (06) principios éticos:

- ✓ Principio de protección a las personas. El bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Principio de beneficencia y no maleficencia. Este principio exige no hacer daño, y si no hay otra solución, se trata de crear el menor mal posible, especialmente a los que ya están en condiciones desfavorables.
- ✓ Principio de justicia. Este principio regula una distribución de los bienes fundamentales a los que todo ser humano debería tener derecho.
- ✓ Principio de integridad científica. El investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus

métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados

- ✓ Principio de libre participación y derecho a estar informado. Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

Principio de cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. Toda investigación debe respetar la dignidad de los animales, el cuidado del medio ambiente y las plantas, por encima de los fines científicos; y se deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y tomar medidas para evitar daños.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

#### INFORMACION SOCIOECONOMICA DE LOS TRABAJADORES:

**Tabla N° 01:** Sexo los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Sexo del trabajador	Frecuencia	%
Femenino	4	33%
Masculino	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Elaboración propia – Anexo 04: CUESTIONARIO DEL ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

#### Interpretación:

De la tabla N° 01, tenemos:

Que, el sexo de los trabajadores, está compuesta por un 67% (08 trabajadores) son de sexo masculino y el 33% (04 trabajadores), son de sexo femenino.

**Tabla N° 02:** Edad los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Edad del trabajador	Frecuencia	%
18 - 35 años	6	50%
36 - 50 años	4	33%
50 a mas	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Elaboración propia – Anexo 04: CUESTIONARIO DEL ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

#### Interpretación:

De la tabla N° 02, tenemos:

Que, la edad de los trabajadores, está compuesta por un 50% (06 trabajadores) tienen de 18 a 35 años; el 33% (04 trabajadores), tienen de 36 a 50 años y el 17% (02 trabajadores), tienen más de 50 años.

**Tabla N° 03:** Grado de estudios de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Grado de estudios del trabajador	%	Frecuencia
Secundaria	17%	2
Técnico Profesional	58%	7
Profesional	25%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>

Fuente: Elaboración propia – Anexo 04: CUESTIONARIO DEL ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Interpretación:

De la tabla N° 03, tenemos:

Que, el Grado de estudios, está compuesta por un 58% (06 trabajadores) tienen nivel Técnico Profesional; el 25% (04 trabajadores), tienen nivel Profesional y el 17% (02 trabajadores), tienen nivel secundario.

**Tabla N° 04:** Estado civil de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Estado civil del trabajador	%	Frecuencia
Casado (a)	50%	6
Soltero(a)	25%	3
Divorciado(a)	17%	2
Viudo (a)	8%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>

Fuente: Elaboración propia – Anexo 04: CUESTIONARIO DEL ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.



Interpretación:

De la tabla N° 04, tenemos:

Que, el Estado civil de los trabajadores, está compuesta por un 50% (06 trabajadores) son casados; el 25% (03 trabajadores) son casados; son solteros; el 17% (02 trabajadores), son divorciados y el 8% (01 trabajador) es viudo.

**Tabla N° 05:** Tipo de contrato de los trabajadores de la empresa de la INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Tipo de contrato del trabajador	%	Frecuencia
Planilla fija	25%	3
Planilla temporal	42%	5
Cuarta Categoría	25%	3
Otros	8%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>

Fuente: Elaboración propia – Anexo 04: CUESTIONARIO DEL ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Interpretación:

De la tabla N° 05, tenemos:

Que, el Estado civil de los trabajadores, está compuesta por un 42% (05 trabajadores) están en planilla temporal; el 25% (03 trabajadores) están por cuarta categoría; el 25% (03 trabajadores), están en planilla fija y el 8% (01 trabajador) está por otra modalidad.

## 5.2. Análisis de resultados

**Primer objetivo específico:** Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo un nivel de Clima Organizacional **Deficiente**.

**Segundo objetivo específico:** Motivación laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Motivación laboral de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Deficiente**.

**Tercer objetivo específico:** Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Deficiente**.

**Cuarto objetivo específico:** Desarrollo Profesional de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Desarrollo Profesional de los trabajadores de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Aceptable**.

**Quinto objetivo específico:** Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Aceptable**.

**Sexto objetivo específico:** Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Deficiente**.

**Séptimo objetivo específico:** Organización y Desempeño de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Organización y Desempeño de personas y material de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Aceptable**.

**Octavo objetivo específico:** Estabilidad Laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Estabilidad Laboral de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Deficiente**.

**Noveno objetivo específico:** Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Aceptable**.

**Decimo objetivo específico:** Autonomía y Profesionalismo de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Con respecto a la dimensión Autonomía y Profesionalismo de personas y material de los trabajadores de la empresa, de los resultados se obtuvo que un nivel de Clima Organizacional **Aceptable**.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **1. Del objetivo principal:**

De los resultados obtenidos respecto al nivel de los factores asociados al Clima Organizacional que el Clima Organizacional de la empresa es **ACEPTABLE**.

### **2. Primer objetivo específico:**

Concluyo que la Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Deficiente, por tanto, debe ser intervenida para su mejoramiento.

### **3. Segundo objetivo específico:**

Concluyo que la Motivación laboral de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Deficiente, por tanto, debe ser intervenida para su mejoramiento.

### **4. Tercer objetivo específico:**

Concluyo que la Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Deficiente, por tanto, debe ser intervenida para su mejoramiento.

### **5. Cuarto objetivo específico:**

Concluyo que el Desarrollo Profesional de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Aceptable, por tanto, debe ser fortalecida para su mejoramiento

### **6. Quinto objetivo específico:**

Concluyo que Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Aceptable, por tanto, debe ser fortalecida para su mejoramiento.

**7. Sexto objetivo específico**

Concluyo que los Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Deficiente, por tanto, debe ser intervenida para su mejoramiento.

**8. Séptimo objetivo específico:**

Concluyo que la Organización y Desempeño de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Aceptable, por tanto, debe ser fortalecida para su mejoramiento.

**9. Octavo objetivo específico**

Concluyo que la Estabilidad Laboral de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Deficiente, por tanto, debe ser intervenida para su mejoramiento.

**10. Noveno objetivo específico**

Concluyo que la Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Aceptable, por tanto, debe ser fortalecida para su mejoramiento.

**11. Decimo objetivo específico**

Concluyo que la Autonomía y Profesionalismo de los trabajadores de la empresa, del Clima Organizacional es Aceptable, por tanto, debe ser fortalecida para su mejoramiento.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **RECOMENDACIONES**

1. Mejorar el buen trato de los trabajadores de la empresa, a través de la programación anual de charlas de capacitación, desarrollado por profesionales, sobre temas de clima organizacional, habilidades blandas, desarrollo personal y laboral.
2. Incrementar la Motivación laboral de los trabajadores de la empresa, a través de la implementación de incentivos por resultados, bonificaciones y gratificaciones laborales.
3. Dar mayor participación para la Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa, a través del empoderamiento socio laboral basado en reuniones quincenales para que el personal pueda hacer llegar opiniones y propuestas acerca de la mejora en el ámbito laboral, enfocado al mejoramiento del clima organizacional.
4. Empoderar el Desarrollo Profesional de los trabajadores de la empresa, a través de incentivos de participación en talleres, cursos de especialización o afines que permitan, elevar las capacidades profesionales y laborales de los trabajadores.
5. Dar apertura de Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa, a través del área de recursos humanos, quienes podrán presentar propuestas acerca de sus iniciativas de emprendimiento, para ser evaluadas y ejecutas.

6. Disponer adecuadamente los Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores de la empresa, a través de un nuevo estudio de distribución de planta y recorrido del producto; asimismo se debe realizar una nueva selección del personal, para distribuirlos adecuadamente de acuerdo a sus capacidades y habilidades y mejorar las debilidades con capacitaciones especializadas según el puesto de trabajo.
7. Fortalecer la Organización y Desempeño de los trabajadores de la empresa, a través del nombramiento de delegados para que pueda representarlos en caso de presentarse alguna necesidad u oportunidad; asimismo mejorar el desempeño a través del fortalecimiento social en reuniones grupales, sociales y deportivas.
8. Garantizar la Estabilidad Laboral de los trabajadores de la empresa, a través de contratos, compensaciones y remuneraciones justas.
9. Mejorar los canales y medios de Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores de la empresa, a través de la implementación de buzones de sugerencia, así como de reuniones físicas y virtuales con la gerencia general y jefes de área de forma periódica durante todo el año.
10. Apoyar a la Autonomía y Profesionalismo de los trabajadores de la empresa, a través del empoderamiento y desarrollo de los valores de respeto a las actividades que realiza cada miembro del equipo empresarial, evitando intromisiones e indisposiciones entre trabajadores y jefes.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bustamante Ubilla, M.A., Lapo Maza M.C., Grandón Avendaño M.L. (2016). *Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile*. Rev. Gerencia. Política.
- Castillo Díaz, L. (2017). *Influencia del clima organizacional en las relaciones laborales de los trabajadores en la empresa World Copiers Amarilis - Huánuco 2017*. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas. Escuela Profesional de Administración. Universidad Los Ángeles de Chimbote. Huánuco.
- Corripio Pérez, F. (1977). *Diccionario etimológico general de la lengua castellana*. Barcelona: Editorial Bruguera S.A.
- Chaparro Espitia, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privada)* INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006, págs.7-32 Universidad Nacional de Colombia Bogotá Colombia.
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. DF. Quinta edición McGraw-Hill/interamericana editores, S.A. de C.V
- Espejo, M (2016). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín”*,

Universidad Peruana de los Andes de Huancayo.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2001). *Metodología de la Investigación*.

México D.F.: McGraw-Hill, 2ª. Edición.

Hernández, Fernández y Baptista. *Metodología de la Investigación*. (2003). Ed. McGraw hill.

Heskett, James L., W. Earl Sasser Jr. y Leonard A. Schlesinger. (2003). *La cadena de valor y beneficio*. Nota de enseñanza 686-120 de la Escuela de Negocios de Harvard

Herzberg, F. La motivación para trabajar. Nueva York: Wiley, 1959.

Jiménez, H. y Mosquera, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas (Tesis de grado inédita). Universidad del Pacífico, Quito, Ecuador.

Juran, J. Y Gryna, F. (1993), *Análisis y planeación de la calidad*. 3.ª edición McGraw-Hill Book Co.

Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Lagos Videla, J. (2011). Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima – región Lima en el año 2011. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Lewin, G. Fiels. *Teoría en las ciencias sociales: artículos teóricos seleccionados*. (Editado por D. Cartwright). Nueva York: Harper, 1951.
- Litwin, G. H., Stringer, R. A. (1966). *La influencia del clima organizacional*. Boston: Harvard, Prensa Universitaria.
- Marroquín, S. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King*. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Montoya Zuñiga, Edgar S. (2019). ¿Las investigaciones descriptivas llevan hipótesis?. Tecnologías de Información y Comunicación. Disponible en: <https://reddolac.org/forum/topics/la-investigaciones-descriptivas-llevan-hip-tesis>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Gellatly I.R. (1990). *Afectivo y continuidad Compromiso con la organización: Evaluación de medidas y análisis de relaciones concurrentes y desfasadas*. Diario de Psicología aplicada, 75, 710-720.
- Palomino, M. y Peña R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/clima%20organizacional-%20miryam%20palomino%20y%20rafael%-20pe%3%91a.pdf>
- Pastor, P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e

- hidrocarburos. Lima (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/3466/1/2018\\_pastorguill%c3%a9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/3466/1/2018_pastorguill%c3%a9n.pdf).
- Patterson, M., Warr, P. y West, M. (2004). Clima organizacional y empresa productividad: el papel del empleado afecta y nivel de empleado. *Diario de Ocupacional y organizacional Psicología*, 77, 193-216.
- Rosas Rojas, B. A. (2018). *“Clima organizacional y su influencia en la calidad de servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017”* Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Huánuco.
- Sánchez Tacuchi, J. J. (2017). *“Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017”* Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Huánuco.
- Sotomayor F. (2013), Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la seda central del gobierno regional Moquegua, 2012. Tesis pre grado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú
- Torres, R. (2018). *Indicadores clave para medir el clima laboral*. Blog, Desarrollo de Equipos. <https://fococonsultores.es/indicadores-clave-para-medir-el-clima-laboral/>
- Vásquez, A. (2016). El clima organizacional como factor de desempeño en la empresa

MELTEC de Oriente Ltda. En el departamento de Boyacá (Tesis  
de pregrado). Recuperado de

<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/9043/1/12253206.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01: Instrumento para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

### FACTORES ASOCIADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO SAC, DISTRITO DE HUÁNUCO, 2018.

Buenos días, el presente cuestionario tiene por objetivo principal del estudio: Identificar los factores asociados al Clima Organizacional Laboral en los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018. Favor marque recuadro.

#### SECCIÓN I: CONDICION SOCIECONOMICA DEL TRABAJADOR

1. **Sexo (Marque con una X)**

Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	-----------	--------------------------

2. **Edad ( ) años**

3. **Grado de estudios (Marque con una X)**

Secundaria	<input type="checkbox"/>
Técnico profesional	<input type="checkbox"/>
Profesional	<input type="checkbox"/>

4. **Estado Civil. (Marque con una X)**

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Viudo(a)	<input type="checkbox"/>
Divorciados(a)	<input type="checkbox"/>		
Casado(a)	<input type="checkbox"/>		

5- **Tipo de Contrato. (Marque con una X)**

Planilla fija	<input type="checkbox"/>
Planilla temporal	<input type="checkbox"/>
Cuarta categoría	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

## INSTRUCCIONES:

A continuación Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca del Clima Organizacional Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

- 1) **Totalmente en desacuerdo**
- 2) **En desacuerdo**
- 3) **Ni de acuerdo, ni en desacuerdo;**
- 4) **De acuerdo;**
- 5) **Totalmente de acuerdo;**

Su tarea consistirá en marcar con una cruz (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud LO QUE USTED SIENTE, en su área de trabajo.

### POR FAVOR RECUERDE:

- Marcar sus respuestas en los casilleros.
- Contestar todos los ítems. Gracias.

COLABORACIÓN Y BUEN TRATO	1	2	3	4	5
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.					
Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.					
Los trabajadores saben lo que sus jefes esperan de ellos.					
Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución.					
Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados.					
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) jefe(s).					
En esta institución se trabaja en equipo.					

MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
En la organización los trabajadores están comprometidos con el trabajo.					
Los trabajadores se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor.					
Los trabajadores muestran interés por el trabajo que realizan.					

INICIATIVA PARTICIPATIVA	1	2	3	4	5
Aquí se da facilidad para que cualquier trabajador pueda presentar una idea nueva.					
Los jefes son comprensivos cuando uno comete un error.					
Uno progresa en esta institución si tiene iniciativa.					
En la institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad.					
La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas.					
Los jefes piensan que las discrepancias entre las distintas unidades y personas pueden ser útiles para el mejoramiento de la institución					

DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
En esta institución existen muy pocas posibilidades de ascenso.					
En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales.					
Los trabajadores de esta institución creen más en el rumor que surge sobre un cierto hecho, que en la información oficial.					
Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso.					
En esta institución se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos saber.					

APOYO AL EMPRENDIMIENTO	1	2	3	4	5
El ambiente en esta institución no es propicio para desarrollar nuevas ideas.					
Las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes.					
En esta institución existen demasiadas críticas.					
En esta institución existe un alto respeto por las personas.					
En esta institución la gente no confía en los demás.					
A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.					

EQUIPOS Y DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS Y MATERIAL	1	2	3	4	5
La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo					
En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidad requeridos.					
El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza.					



ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados.					
La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución.					
En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores.					
En esta institución a veces no se sabe bien quien tiene que decidir las cosas.					

ESTABILIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo.					
Me preocupan los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo y la automatización en esta institución.					
Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.					

COMUNICACIÓN Y DESARROLLO	1	2	3	4	5
Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores.					
Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente.					
Esta Institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.					
Existe una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos.					

AUTONOMÍA Y PROFESIONALISMO	1	2	3	4	5
Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos.					
En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico					
Quienes dirigen esta institución prefieren que uno esté haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 02: Validación de Datos

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Rubín Robles Alan Manuel
- 1.2. Grado Académico:** Magister en Gestión Pública
- 1.3. Profesión:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
- 1.5. Cargo que desempeña:** Docente de la Facultad de Administración, Ingeniería y Obstetricia.
- 1.6. Denominación del instrumento:** CUESTIONARIO
- 1.7. Autor del instrumento:** MALLQUI HERRERA EVY RUBÍ
- 1.8. Carrera:** ADMINISTRACIÓN

#### II. VALIDACIÓN:

##### Ítems correspondientes al Instrumento Cuestionario

Nº de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la líneas o variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Línea de investigación: Gestión de calidad							
03	X		X		X		
04	X		X		X		
05	X		X		X		
06	X		X		X		
07	X		X		X		
08	X		X		X		
09	X		X		X		
10	X		X		X		

11	X		X		X		
12	X		X		X		
Variable de investigación: Atención al cliente							
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		

**Otras observaciones generales:**

No muestra observación alguna, los indicadores contribuyen a desarrollar las dimensiones a investigar.



\_\_\_\_\_  
 Firma  
 RUBÍN ROBLES, ALAN MANUEL  
 DNI N° 43475619  
 CORLAD N° 02512

**Nota:** se adjunta:

- Matriz de operación de las variables.
- Matriz de consistencia
- Cuestionario

### Anexo 03: Figuras

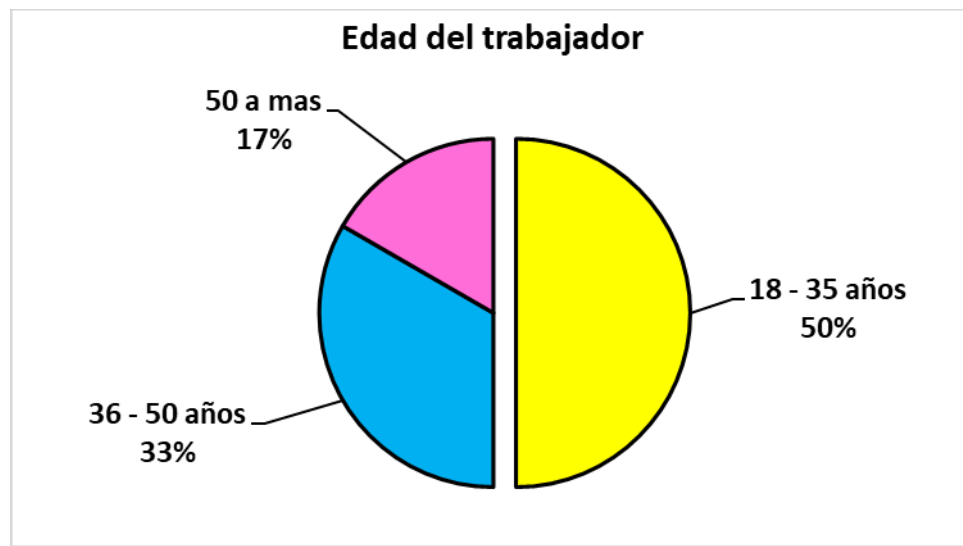


**Figura N° 01:** Sexo los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Interpretación:

De la figura N° 01, tenemos:

Que, el sexo de los trabajadores, está compuesta por un 67% (08 trabajadores) son de sexo masculino y el 33% (04 trabajadores), son de sexo femenino.



**Figura N° 02:** Edad los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Interpretación:

De la figura N° 02, tenemos:

Que, la edad de los trabajadores, está compuesta por un 50% (06 trabajadores) tienen de 18 a 35 años; el 33% (04 trabajadores), tienen de 36 a 50 años y el 17% (02 trabajadores), tienen más de 50 años.

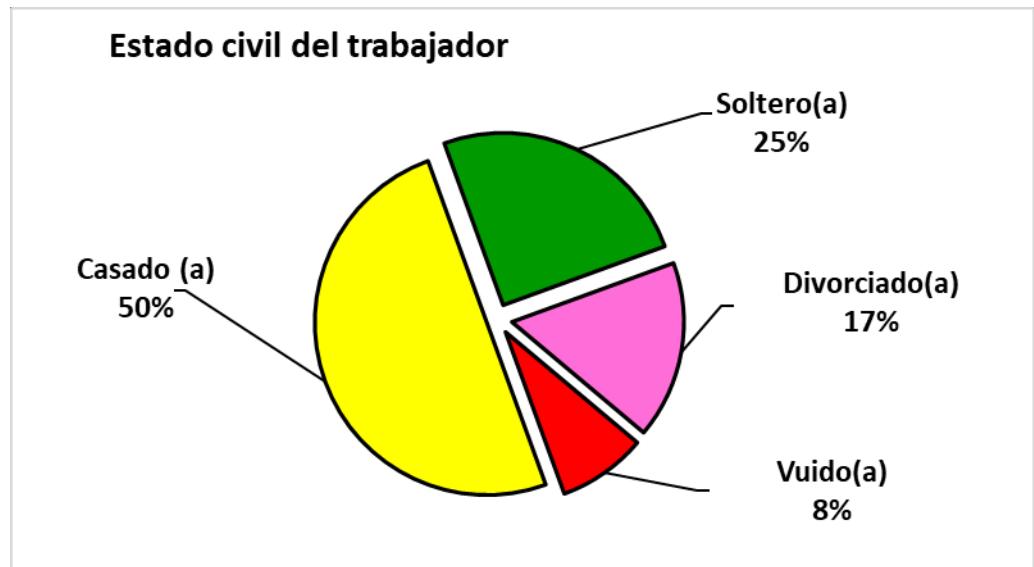


**Figura N° 03:** Grado de estudios de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Interpretación:

De la figura N° 03, tenemos:

Que, el Grado de estudios, está compuesta por un 58% (06 trabajadores) tienen nivel Técnico Profesional; el 25% (04 trabajadores), tienen nivel Profesional y el 17% (02 trabajadores), tienen nivel secundario.

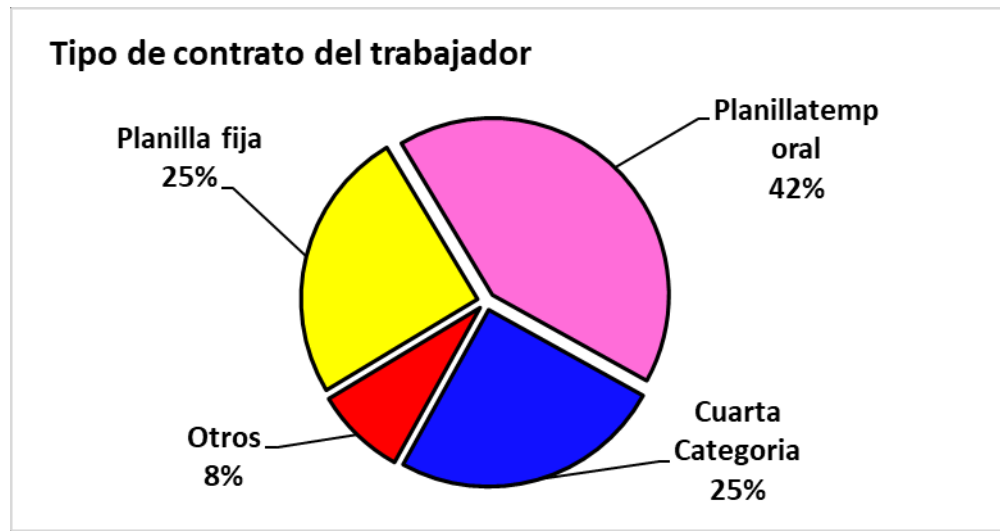


**Figura N° 04:** Estado civil de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

Interpretación:

De la figura N° 04, tenemos:

Que, el Estado civil de los trabajadores, está compuesta por un 50% (06 trabajadores) son casados; el 25% (03 trabajadores) son casados; son solteros; el 17% (02 trabajadores), son divorciados y el 8% (01 trabajador) es viudo.



**Figura N° 05:** Tipo de contrato del trabajador los trabajadores de la empresa de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

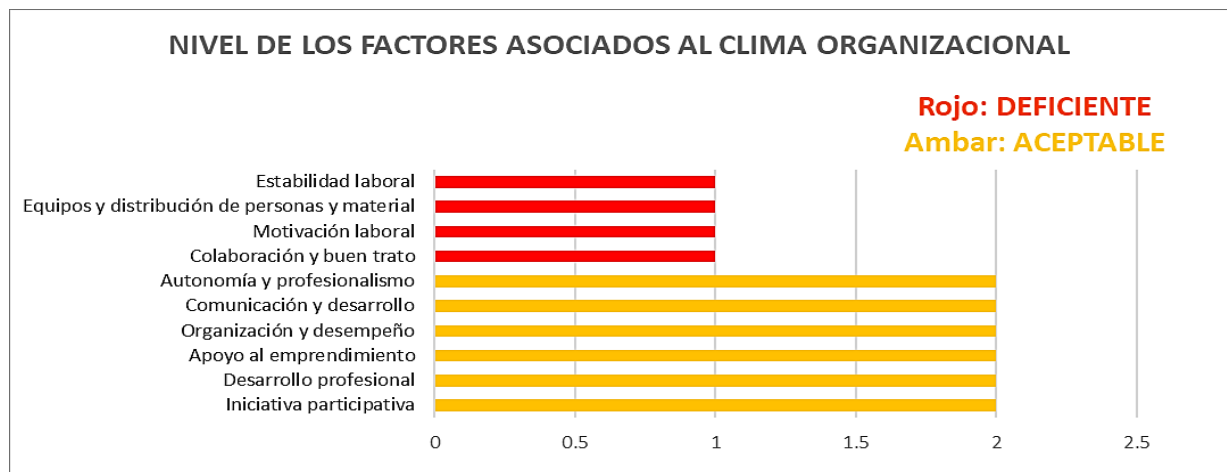
Interpretación:

De la figura N° 05, tenemos:

Que, el Estado civil de los trabajadores, está compuesta por un 42% (05 trabajadores) están en planilla temporal; el 25% (03 trabajadores) están por cuarta categoría; el 25% (03 trabajadores), están en planilla fija y el 8% (01 trabajador) está por otra modalidad.

## RESULTADO DEL NIVEL DE LOS FACTORES ASOCIADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL

Figura N° 06: Factores asociados al Clima Organizacional de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 06, tenemos:

De los resultados obtenidos respecto al nivel de los factores asociados al Clima Organizacional tenemos con **Nivel DEFICIENTE** la Estabilidad Laboral, Equipos y distribución de personas y material, la Motivación Laboral, la Colaboración y buen trato. Con **Nivel ACEPTABLE**, se tiene a la Autonomía y profesionalismo, Comunicación y Desarrollo, Organización y desempeño, Apoyo al emprendimiento, Desarrollo profesional, Iniciativa participativa Comunicación y desarrollo.

**Objetivo Principal:** De los resultados obtenidos respecto al nivel de los factores asociados al Clima Organizacional tenemos con Nivel DEFICIENTE la Estabilidad Laboral, Equipos y distribución de personas y material, la Motivación Laboral, la Colaboración y buen trato. Con Nivel ACEPTABLE se tiene a la Autonomía y profesionalismo, Comunicación y Desarrollo, Organización y desempeño, Apoyo al emprendimiento, Desarrollo profesional, Iniciativa participativa, Comunicación y desarrollo.



Conclusión:

Los Factores asociados al Clima al Organizacional de la empresa es ACEPTABLE.

### RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES

Figura N° 07: Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

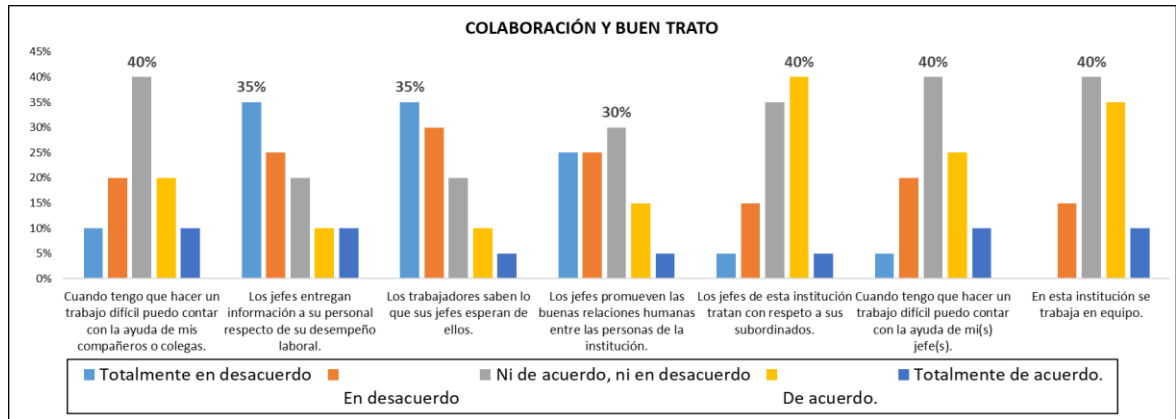


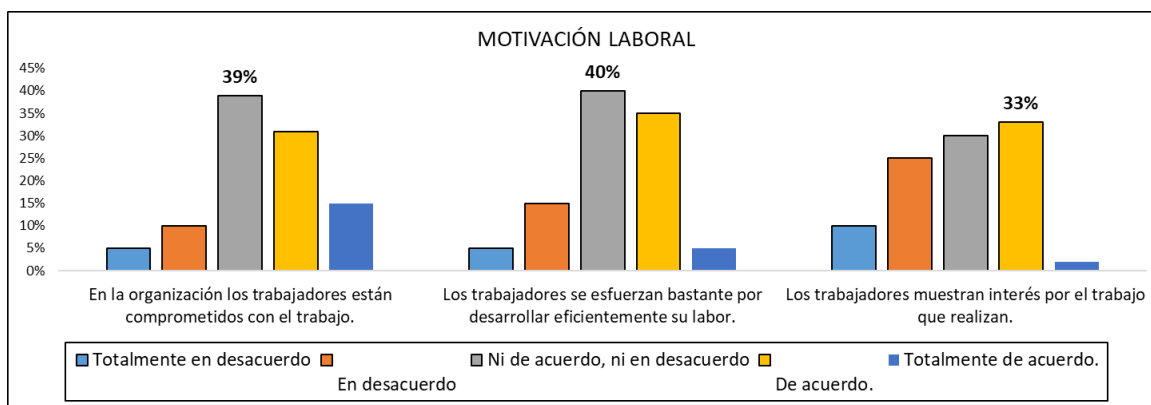
Figura N° 07: Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Interpretación:** De figura N° 07, tenemos: Con respecto a la dimensión Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa, el 40% de los trabajadores consideran que al realizar un trabajo difícil existe indiferencia de apoyo de sus compañeros; el 35% de los trabajadores señalan que sus jefes no entregan información a su personal respecto a su desempeño personal; el 35% de los trabajadores señalan que no saben lo que sus jefes esperan de ellos; el 30% señala que a veces sus jefes promueven las relaciones humanas interpersonales; el 40% de los trabajadores señalan estar de acuerdo con el trato con respeto por parte de los jefes; el 40% de los trabajadores señalan que hay indiferencia cuando realiza trabajos difíciles y no recibe ayuda de los trabajadores y el 35% de los trabajadores señalan que existe indiferencia al trabajo en equipo en la institución.

**Objetivo Específico 1:** Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**CONCLUSIÓN:** Respecto a la dimensión Colaboración y Buen trato de los trabajadores de la empresa es DEFICIENTE.

Figura N° 08: Motivación laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 08, tenemos:

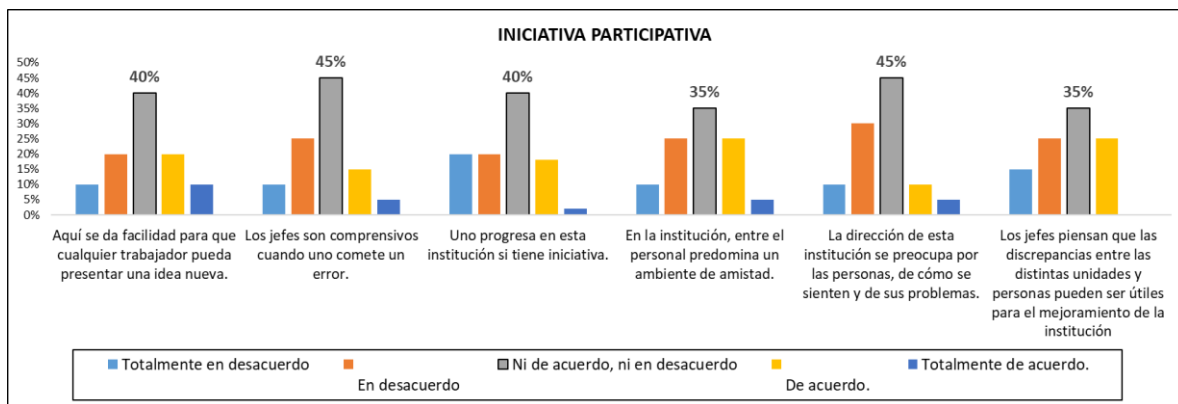
Con respecto a la dimensión Motivación laboral de los trabajadores de la empresa, el 39% que existe indiferencia de sus compañeros respecto al compromiso al trabajo; el 40% de los trabajadores señalan que existe indiferencia respecto al esfuerzo de sus compañeros para desarrollar eficientemente su trabajo, y el 33% de los trabajadores señalan que si tiene interés por el trabajo que realizan.

**Objetivo Especifico 2:** Motivación laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión Motivación laboral de los trabajadores de la empresa, es DEFICIENTE.

Figura N° 09: Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 09, tenemos:

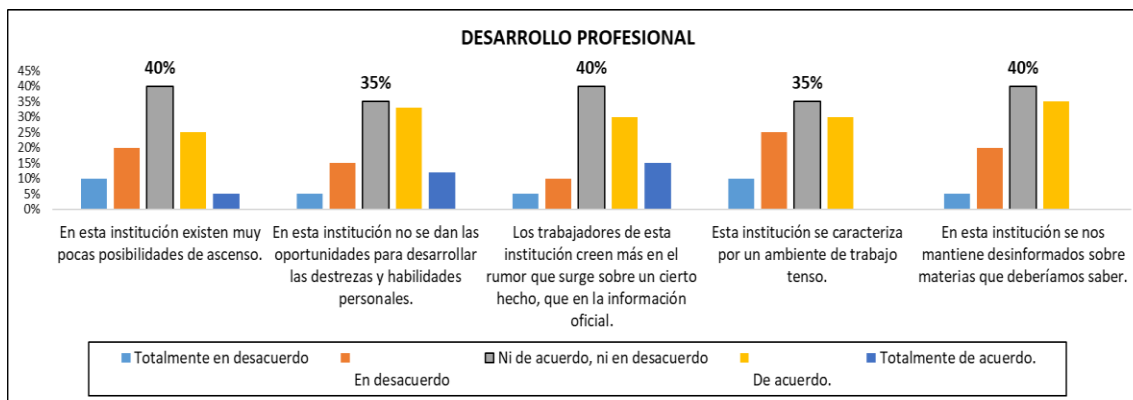
Con respecto a la dimensión *Iniciativa participativa* de los trabajadores de la empresa, el 40% manifiesta que existe indiferencia para que cualquier trabajador pueda presentar nuevas ideas; el 45% de los trabajadores señalan que existe indiferencia respecto a cuando uno comete errores, el 40% manifiesta que existe indiferencia al progreso si tienes iniciativas; el 35% manifiesta que existe indiferencia hacia el predominio de un ambiente laboral de amistad; el 45% manifiesta que existe indiferencia de la dirección hacia el sentir y problemas de sus trabajadores y el 35% de los trabajadores señalan que hay indiferencia de sus jefes acerca de discrepancias que ayuden al mejoramiento dentro de la institución.

**Objetivo Específico 3:** Iniciativa participativa de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

### **Conclusión:**

Respecto a la dimensión *Iniciativa participativa* de los trabajadores de la empresa, es DEFICIENTE.

Figura N°10: Desarrollo Profesional de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 10, tenemos:

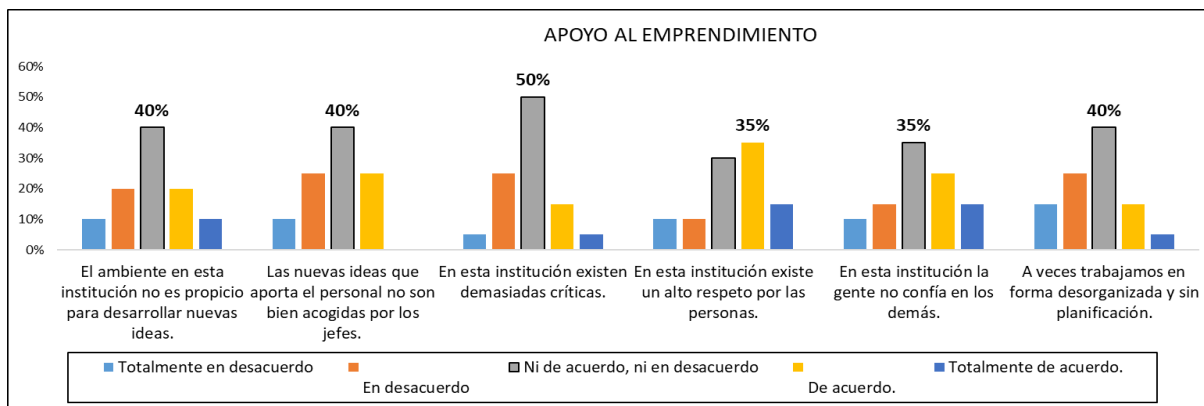
Con respecto a la dimensión **Desarrollo Profesional** de los trabajadores de la empresa, el 40% manifiesta que existe indiferencia para que cualquier trabajador de posibilidad de ascenso; el 35% de los trabajadores señalan que existe indiferencia respecto a otorgar oportunidades para el desarrollo de destrezas y habilidades de los trabajadores; el 40% manifiesta que existe indiferencia de los trabajadores respecto a los rumores comuna tendencia a lo oficial; el 35% manifiesta que no existe un ambiente de trabajo tenso; el 40% manifiesta que existe indiferencia acerca de mantener informados sobre materias que deberían saber los trabajadores dentro de la institución.

**Objetivo Especifico 4:** Desarrollo Profesional de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión **Desarrollo Profesional** de los trabajadores de la empresa, es **ACEPTABLE**.

Figura N° 11: Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 11, tenemos:

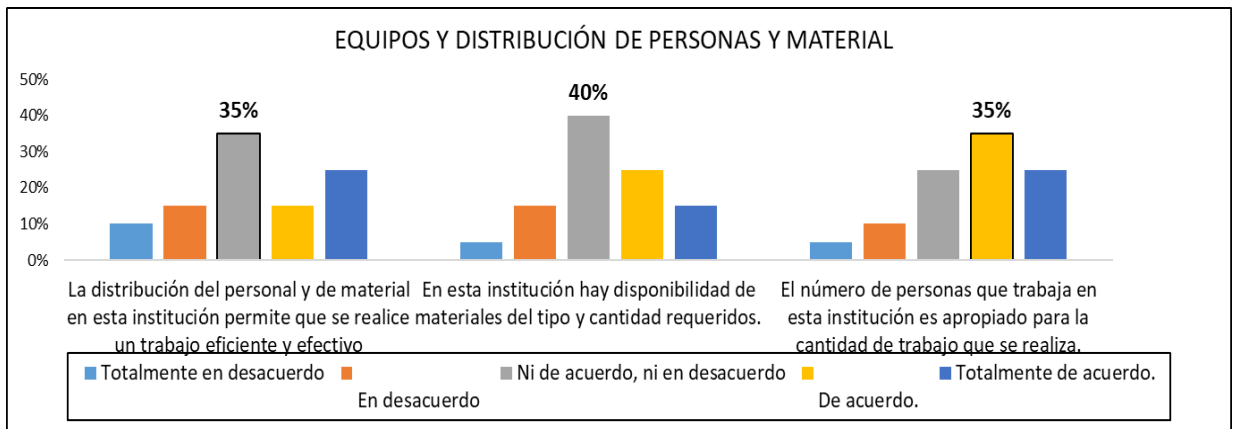
Con respecto a la dimensión *Apoyo al emprendimiento* de los trabajadores de la empresa, el 40% manifiesta que existe indiferencia en el ambiente para el desarrollo de nuevas ideas; el 40% de los trabajadores señalan que existe indiferencia de los jefes de acoger las nuevas ideas que aporta el personal; el 50% manifiesta que existe indiferencia respecto a que dentro de la institución existen demasiadas críticas; el 35% manifiesta que existe un gran respeto por las personas; el 35% manifiesta que existe indiferencia hacia la confianza entre trabajadores y el 40% de los trabajadores señalan que hay indiferencia respecto al trabajo de forma ordenada y organizada.

**Objetivo Específico 5:** Apoyo al emprendimiento de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión *Apoyo al emprendimiento* de los trabajadores de la empresa, es ACEPTABLE.

Figura N° 12: Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 12, tenemos:

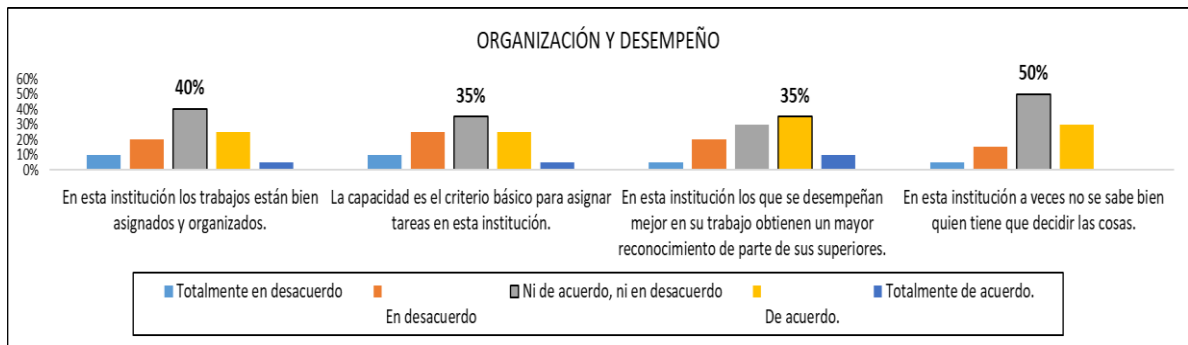
Con respecto a la dimensión *Equipos y distribución de personas y material* de los trabajadores de la empresa, el 35% manifiesta que existe indiferencia en cuanto a la asignación de personal y materiales para hacer un trabajo eficiente y efectivo; el 40% de los trabajadores señalan que existe disponibilidad a medias respecto a la cantidad y tipos de materiales requeridos y el 35% manifiesta que existe la cantidad básica del número de trabajadores para realizar los trabajos dentro de la institución.

**Objetivo Específico 6:** Equipos y distribución de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión *Equipos y distribución de personas y material* de los trabajadores de la empresa, es DEFICIENTE.

Figura N° 13: Organización y Desempeño de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 13, tenemos:

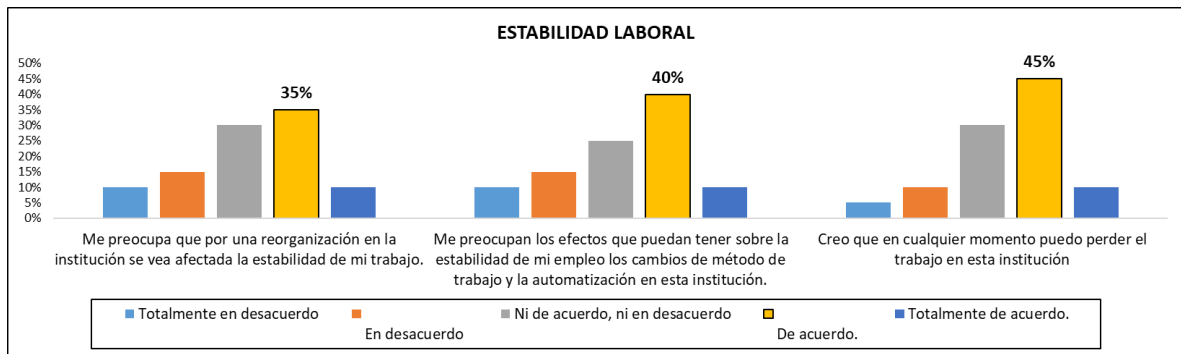
Con respecto a la dimensión **Organización y Desempeño** de los trabajadores de la empresa, el 40% manifiesta que existe indiferencia en cuanto a la asignación y organización de los trabajos dentro de la institución; el 35% de los trabajadores señalan que existe indiferencia respecto al criterio básico para la asignación de tareas dentro de la institución ; el 35% manifiesta que existe indiferencia al reconocimiento por mayor desempeño entre trabajadores; el 50% que existe incertidumbre respecto a que a veces o saben bien quien tiene que decidir las cosas dentro de la institución.

**Objetivo Especifico 7:** Organización y Desempeño de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión **Organización y Desempeño** de los trabajadores de la empresa, es ACEPTABLE.

Figura N° 14: Estabilidad Laboral de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 14, tenemos:

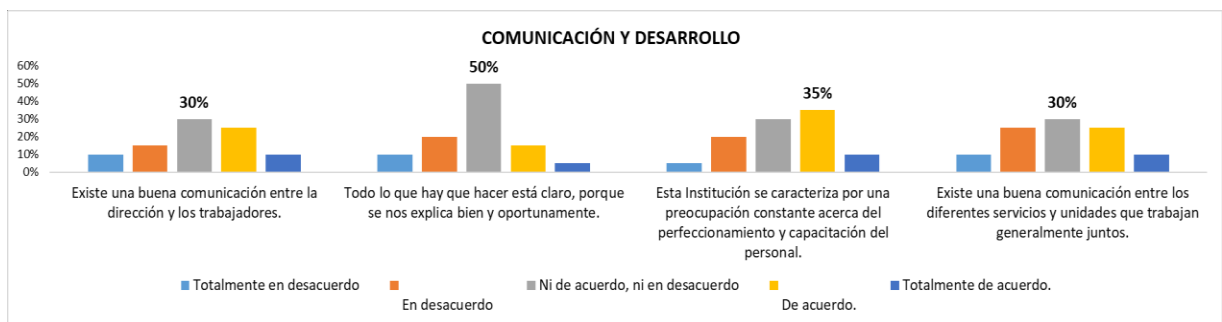
Con respecto a la dimensión *Estabilidad Laboral* de los trabajadores de la empresa, el 35% manifiesta que existe indiferencia acerca de una reorganización laboral y afecte la estabilidad laboral de los trabajadores; el 40% de los trabajadores muestran indiferencia respecto la preocupación por su estabilidad laboral por efectos de cambios de métodos de trabajo o automatización; el 45% manifiesta su indiferencia respecto a que en cualquier momento puedan perder su trabajo en la institución.

**Objetivo Específico 8:** Estabilidad Laboral de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión *Estabilidad Laboral* de los trabajadores de la empresa, es DEFICIENTE.

Figura N° 15: Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.





Interpretación: De figura N° 15, tenemos:

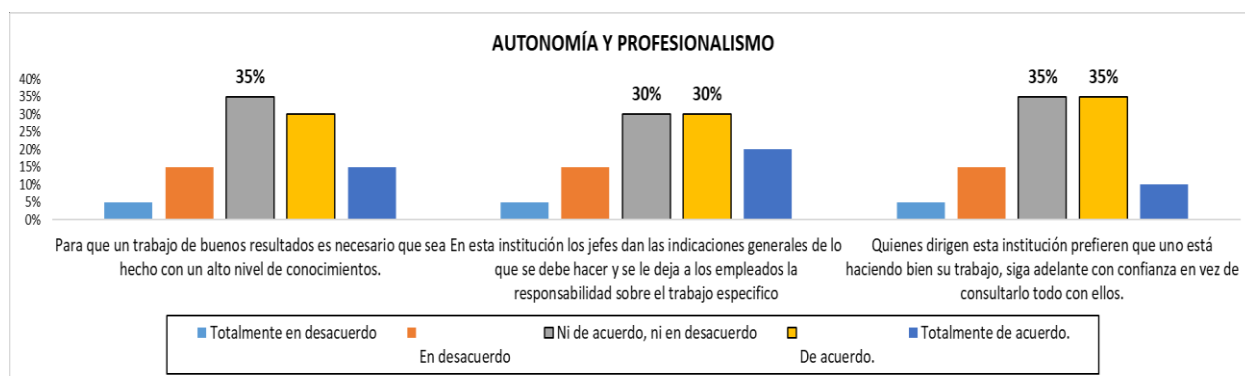
Con respecto a la dimensión **Comunicación y Desarrollo** de los trabajadores de la empresa, el 30% manifiesta que existe indiferencia acerca de una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores; el 50% de los trabajadores señalan que existe indiferencia de la institución respecto al perfeccionamiento y capacitación del personal la claridad de las cosas que tiene que hacer cada trabajador por el tipo de explicación recibida de sus jefes; el 35% manifiesta que existe indiferencia de la institución, respecto al perfeccionamiento y capacitación del personal y el 30% manifiesta que existe indiferencia hacia una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos dentro de la institución

**Objetivo Específico 9:** Comunicación y Desarrollo de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión **Comunicación y Desarrollo** de los trabajadores de la empresa, es ACEPTABLE.

Figura N° 16: Autonomía y Profesionalismo de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.



Interpretación: De figura N° 16, tenemos:

Con respecto a la dimensión *Autonomía y Profesionalismo* de los trabajadores de la empresa, el 35% manifiesta que existe indiferencia en cuanto a los buenos resultados del trabajo basado en el alto nivel de conocimiento; el 30 % de los trabajadores señalan positivamente que existe indicaciones generales de sus jefes acerca de lo que se debe hacer y delega las responsabilidades sobre ellos y el 35% de los trabajadores señalan positivamente que quienes dirigen la institución confían en el trabajo que hace cada uno dentro de la institución.

**Objetivo Especifico 10:** Autonomía y Profesionalismo de personas y material de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, Distrito de Huánuco, 2018.

**Conclusión:**

Respecto a la dimensión *Autonomía y Profesionalismo* de los trabajadores de la empresa, es ACEPTABLE.

## **Anexo 04: Consentimiento Informado**



### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula ***FACTORES ASOCIADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO SAC, DISTRITO DE HUÁNUCO, 2018***, y es dirigido por EVY RUBÍ MALLQUI HERRERA, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: CUMPLIR CON EL PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO PARA ENCUESTAS.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 30 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de la página de la Universidad. Si desea, también podrá escribir al correo [evyrubi@hotmail.com](mailto:evyrubi@hotmail.com) para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: ELMER ASISCLO DIONICIO MIRANDA

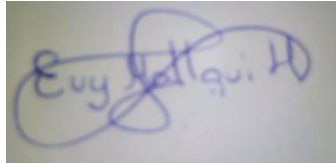
Fecha: Huánuco, 03 DE NOVIEMBRE del 2020

Correo electrónico: [edimprosac@hotmail.com](mailto:edimprosac@hotmail.com)



Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



## Anexo 05: Turnitin

---

### Informe\_CAPC

---

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**11%**

INDICE DE SIMILITUD

**0%**

FUENTES DE  
INTERNET

**0%**

PUBLICACIONES

**0%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

#### FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo