

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de administración



Una Institución Adventista

**Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Ricsam
Ingenieros SRL Cajamarca, Perú 2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Rubén Fernando Quispe Terán

Ener Riojas Huamán

Asesor:

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

Lima, diciembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RICSAM INGENIEROS SRL CAJAMARCA, PERÚ 2020”** constituye la memoria que presenta los estudiantes Rubén Fernando Quispe Terán y Ener Riojas Huamán para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de diciembre del año 2020



Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 20 días del mes de diciembre del año 2020 siendo las 11:00 horas., se reunieron en la sala virtual de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: **Dra. Karina Elizabeth Paredes Abando** el secretario: **CP. Manuel Edilberto Segura Zelada** y como miembro: **Lic. Efrén Sarmiento Ajalla** y el asesor **Mg Guido Angelo Huapaya Flores** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del Trabajo de investigación titulado: *"Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, Perú 2020"* de los Bachilleres:

- a) Rubén Fernando Quispe Terán
- b) Ener Riojas Huamán

Conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en **Administración y Negocios Internacionales**.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad **virtual** invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Rubén Fernando Quispe Terán**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): **Ener Riojas Huamán**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B -	Bueno	Muy bueno

Candidato (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a
(a)

Candidato/a (b)

Candidato/a
(c)

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
Resumen	5
Abstract	6
1. Introducción	7
2. Desarrollo	9
2.1. Datos históricos de clima organizacional	9
2.2. Definiciones de clima organizacional	9
2.3. Importancia del clima organizacional	9
2.4. Dimensiones del clima organizacional	10
3. Metodología	11
4. Resultados y Discusiones	13
5. Discusiones	16
6. Conclusiones	19
7. Referencias bibliográficas	19



Una Institución Adventista

Rubén Fernando Quispe Terán, Ener Riojas Huamán /EAP.Administración

Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, 2020.

Rubén Fernando Quispe Terán a*, Ener Riojas Huamán

aEP. Administración, Universidad Peruana Unión, Lima – Perú.

Resumen

El artículo que se presenta a continuación se titula “Clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, 2020.” Tuvo por objetivo describir a la variable clima organizacional en sus diferentes niveles de acuerdo con los datos demográficos obtenidos de la muestra de estudio; por otro lado, la metodología de dicho estudio tuvo un enfoque; asimismo, fue descriptivo porque solamente se encarga de describir una variable y diseño no experimental de corte transversal. Ahora bien, para hacer realidad el presente estudio se trabajó con personal que se encuentra laborando actualmente en dicha empresa; además, tuvieron que cumplir algunos requisitos de inclusión, siendo el total de muestreados 85 trabajadores, se consideró usar el muestreo no probabilístico; sin embargo, para hacer del estudio algo más representativo se decidió calcular el número de participantes. Al finalizar el estudio, se obtuvo resultados en el que se evidencia un buen clima organizacional con el (35,3%) de la muestra estudiada; asimismo, el (45,9%) afirma tener un clima organizacional *regular*; finalmente, solo algunos de los trabajadores (18,8%) indican que existe un *mal* clima organizacional. Por lo tanto, se puede afirmar que en su mayoría los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, 2020, perciben al clima organizacional en un nivel regular.

Palabras clave: clima organizacional, trabajadores, empresa.

Abstract

The article presented below is entitled "Organizational climate in the workers of the Ricsam engineers SRL Cajamarca Company, 2020." Its objective was to describe the organizational climate variable at its different levels according to the demographic data obtained from the study sample; on the other hand, the methodology of said study had a focus; Likewise, it was descriptive because it only describes a variable and a non-experimental cross-sectional design. Now, to make this study a reality, we worked with personnel who are currently working in that company; In addition, they had to meet some inclusion requirements, being the total sampled 85 workers, it was considered to use non-probabilistic sampling; however, to make the study more representative, it was decided to calculate the number of participants. At the end of the study, results were obtained in which a good organizational climate was evidenced with (35.3%) of the studied sample; likewise, (45.9%) claim to have a regular organizational climate; finally, only some of the workers (18.8%) indicate that there is a bad organizational climate. Therefore, it can be affirmed that most of the workers of the company Ricsam engineers SRL Cajamarca, 2020, perceive the organizational climate at a regular level.

Key words: organizational climate, workers, company

1. Introducción

Gallegos y Cáceres (2014) señalan que hablar de clima organizacional o temas relacionadas a ello es introducirse en un estudio que por muchos años se ha ido explorando, sobre todo en el ámbito laboral; asimismo, este tema brinda múltiples beneficios en las empresas e instituciones en el que se aplica adecuadamente, algunas de ellas son: los valores, la solidaridad entre colegas, respeto y la empatía (De la Cruz & Huaman, 2016); pero a pesar de ello, muchos empresarios y emprendedores han dejado de lado y han hecho del clima organizacional una segunda opción y no muy importante sin darse cuenta que de ello depende mucho el éxito de su emprendimiento (Quispe, 2015).

Echando un vistazo al clima organizacional en el mundo, un grupo estadounidense que se denomina Gallup Group, realizó un estudio en trabajadores y descubrió que el 70% de los trabajadores tienen un mal clima organizacional y es ese grupo los que presentan poco compromiso o están desconectados en su enfoque como trabajadores; por ende, los resultados son negativos y esto lleva a una severa reducción de productividad. Mientras que el 30% restante de los trabajadores que perciben un buen clima organizacional, son los que se sienten más comprometidos y tienen un interés en trabajar incluso fuera de las horas laborales; consecuencia de ello, la productividad va en crecimiento (Gallup, 2013).

También, como en toda organización, un aspecto vital para el crecimiento de la empresa, es la inversión; en tal sentido, Altez y Arias (2019) en su investigación realizaron una comparación de las empresas peruanas y las compañías americanas; resulta que el 57% de 142 empresas peruanas que se dedican al rubro de la construcción, minería, banca, seguros, etc. Habrían invertido más de \$100,000 en proyectos que encaminen a una mejora en cuanto al clima organizacional; ahora bien, de las empresas mencionadas, el 44% cuenta con un poco más de 1000 empleados; por lo tanto, si se divide el monto invertido y la cantidad de empleados resulta que a cada empleado le corresponde \$100 anual. Y al comparar estos resultados con las empresas americanas, la brecha es abismal, dado que la inversión en la mejora de clima organizacional es un promedio de \$1400 por cada empleado. Según este estudio, se estima que la inversión es una buena alternativa para encaminar hacia un buen clima organizacional en una empresa.

Por otro lado, apostar por mantener un buen clima organizacional ya sea invirtiendo o buscando estrategias es sumamente importante para el éxito de una empresa; por ello, diversas investigaciones y estudios afirman que emprendedores y empresarios de éxito han dado en el blanco y optan cada vez más por mejorar su clima organizacional, entre ellas se encuentra, Pérez (2013) y comenta que es una de las mayores estrategias para tener éxito en el presente y que además abre camino para tener una óptica más segura en el futuro. Ante esta opinión, Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo (2009) en su investigación

también apuestan por un buen clima organizacional debido a que la empresa logra sus metas y puede proyectarse hacia un futuro exitoso; pero, si el clima organizacional es negativo tiene consecuencias especialmente en los trabajadores al desconocer cuál es su identidad y cuáles son sus objetivos y producto de ello se ocasionan conflictos y la línea de eficiencia decrece para finalmente tener serios problemas en la productividad según sea el rubro. También, Velarde (2018) aporta en su investigación y afirma que el beneficio no solo es para la empresa sino vas más allá y ayuda a analizar qué tipo de empleados está albergando esa empresa.

Ahora bien, se realizó una entrevista al gerente de la empresa Ricsam Ingenieros SRL – Cajamarca, debido a que en dicho lugar se efectúa nuestro estudio, afirmó que en los últimos años han ido percibiendo algunas deficiencias en la empresa, tales como: un mal relacionamiento entre la gerencia y los trabajadores y eso ha dado lugar a la falta de compromiso en las diferentes actividades que desarrollan; también se ha percibido un rechazo al momento de querer hacer una mejora y por otra parte existen dificultades en cuanto al liderazgo. Por otro parte, el contexto en el que se está viviendo ha obligado a la empresa a generar una reestructuración en cuanto a la organización; partiendo de ello, hubo reducción de personal como también hubo una modificación de puestos de trabajo y todo ello encaminó a que el clima organizacional se vea perjudicado y algunos motivos que se ha observado son: el descontento salarial, descontento laboral y egoísmo en los trabajadores.

Es por ello, que se abrió paso para el presente estudio y conocer los niveles del clima organizacional; además, considerando el testimonio del gerente general, confirma que no hubo una investigación de esta índole en su empresa; a ello corrobora la revisión de la literatura porque hasta donde se revisó no hay investigaciones de esta naturaleza en la Empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, 2020. Por tal motivo, el presente trabajo tiene como objetivo principal verificar los niveles del Clima organizacional; asimismo, dichos resultados se analizarán de acuerdo con los datos demográficos obtenidos de la muestra. Finalmente, este estudio ayudará a la empresa para tener conocimiento de la realidad en que se encuentra y tomar decisiones en los trabajadores para finalmente elevar la línea de eficiencia y calidad del servicio ofrecido.

2. Desarrollo

2.1. Datos históricos de clima organizacional

En la opinión de Pastor (2018) a medida que se ha ido obteniendo más conocimientos sobre el clima organizacional se ha ido dando más importancia en el transcurrir de los años. De acuerdo con la investigación en la literatura y examinando algunos datos históricos encontramos que temas como el clima organizacional datan del año 1960 y el campo de la psicología organizacional fue la que abrió paso por primera vez a estudios de esta naturaleza (Brunet 2011). Sin embargo, existen algunas opiniones diversas a las ya planteadas por ejemplo Rodríguez (2005) indica que el clima organizacional es un tema cuyos orígenes está en la década de los sesenta y van de la mano con el desarrollo organizacional y la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones. En fin, el clima organizacional se ha ido desarrollando a medida que pasan los años y hasta la actualidad se sigue abriendo paso al conocimiento y dando soporte a las mentes emprendedoras.

2.2. Definiciones de clima organizacional

Autores como Domínguez, Ramírez, y García (1969) sostienen que el clima organizacional está fundamentado en la manera de como cada individuo lo analiza y lo percibe; además de ello, se lo define como patrones que abren paso a actitudes como el comportamiento y sentimientos que nos relaciona con la vida en la organización.

Por otro lado, Toro (citado por Pastor, 2018) señala que el clima organizacional tiene tres diversas connotaciones; en una primera instancia, se le percibe como una variable independiente y que se responsabiliza de efectos tan importantes como por ejemplo la motivación, la satisfacción y un ente muy importante que es la productividad; también, examinándola como una variable dependiente se llega a determinar por condiciones de tiempo laboral por ejemplo: la edad, el género y las condiciones de trabajo; finalmente, da paso a una variable interviniente.

Por su parte Chiavenato (2002), en su investigación menciona que al clima organizacional lo percibe como una cualidad o propiedad del ambiente organizacional interno y estas características se presentan dentro de la organización donde pertenece, las cuales están estrechamente relacionados al grado de motivación de los trabajadores. Considerando ello, una definición semejante al estudio que se está abordando, es de Palma (2004) la misma que define al clima organizacional como una sensación que une al trabajo con un ambiente laboral y todo ello orientado a la optimización y el fortalecimiento de los resultados requeridos.

2.3. Importancia del clima organizacional

De acuerdo con Pérez (2013) se estima que el clima organizacional es un tema de gran importancia para las empresas y organizaciones que constantemente están preocupadas en el mejoramiento del ambiente de trabajo, en la mejora

continua y hasta llegar a tener buena calidad de un producto; detectando problemas que conducen a una actitud negativa y haciendo gestión de cambios dentro del sistema.

Por otro lado, crear un buen clima organizacional en una empresa es fundamental, esto debido a que los trabajadores no solamente llegan a conocer los valores, creencias y buenas actitudes, sino que lo llevan a la praxis, y aún más, lo comparten con sus compañeros. También es recomendable para un administrador hacer un análisis y diagnóstico del clima organizacional por tres motivos muy importantes (Martínez & Guadarrama, 2001): en primer lugar, conoce los conflictos, el estrés, insatisfacción y ello encamina a actitudes negativas en la organización; en segundo lugar, emprender un cambio por parte del administrador en algunos elementos específicos para las actividades de la organización; finalmente, continuar con el desarrollo y evitar algunos problemas posibles en el futuro.

2.4. Dimensiones del clima organizacional

2.4.1. Autorrealización

Según Escámes (2008), la autorrealización es un impulso de la naturaleza humana para desarrollarse individualmente y contribuir ese desarrollo a una organización. Por su parte, Bernal (2002) señala que es una posible reorganización como una identidad personal, a partir de un estudio de conciencia para identificarse dentro de una empresa y fortalecer el desarrollo. Palma (2004) afirma que es la percepción que tienen los trabajadores de una empresa, de acuerdo con algunas posibilidades que la organización les ofrezca para ir desarrollándose de manera profesional y con una mirada hacia el futuro.

2.4.2. Involucramiento laboral

Lodahl y Kejner citados en Parraguez (2020) señala que involucramiento laboral es el grado de identificación que tiene el trabajador desde el punto de vista psicológico con su trabajo. Por su parte Charles, Emery, y Barker (2007) indican que el involucramiento laboral encamina a la mejora en algunos aspectos dentro de una organización, por ejemplo: la calidad de producto, la productividad de equipo, mejorar el entorno laboral y como toda organización ser más competentes. En fin, se asume que el involucramiento laboral es cuando el trabajador se siente identificado con la organización y se compromete en el desarrollo de la empresa.

2.4.3. Supervisión

La supervisión está presente en todos los ámbitos de realización en diferentes actividades humanas y es una de las actividades más importantes que se debe realizar en nuestros tiempos (Carpio, 2006). También, Palma (2004) señala que la supervisión son apreciaciones de los superiores dentro del área de trabajo y esto forma parte de las diferentes actividades cotidianas que día a día enfrentamos.

2.4.4. La comunicación

La comunicación dentro de una organización es una herramienta de estrategia para mejorar las relaciones con el entorno y la interacción con los compañeros de trabajo (Gómez & Benito, 2014). La dirección de organizaciones empresariales, en su artículo, indica que la comunicación juega un rol importante con respecto a las relaciones interpersonales dentro de una organización, esto debido a que mediante la comunicación es que los trabajadores conocen a su empresa, intercambian experiencias y esto lleva a contribuir logros o metas que se hayan trazado como organización

2.4.5. Condiciones laborales

De acuerdo con Casanueva y Rodríguez (2016) Las condiciones laborales propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se dio por primera vez en 1999, y esto, llama a la conciencia en cuanto a la seguridad, higiene, la erradicación de discriminación laboral, a esto en resumen se le apropió un término denominado como “trabajo digno” y ante ello se suma la equidad de género, y la seguridad social. Finamente, Palma (2004) indica que al hablar de condiciones laborales estamos en un terreno de gratitud o reconocimiento por parte de la empresa hacia sus trabajadores; y esos reconocimientos, pueden ser elementos materiales, económicos y ambientes necesarias para el cumplimiento de las tareas.

3. Metodología

3.1. Tipo y diseño de estudio

En este estudio de alcance descriptivo, porque describe la variable clima organizacional. Asimismo, los resultados se verificará de acuerdo con los datos demográficos. Por otro lado, el enfoque presentado es cuantitativo y de diseño no experimental; ante ello, Hernández et al., (2014) afirma que no existe manipulación alguna de la variable a estudiar.

3.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue el cuestionario de Clima organizacional que fue validado por Palma, (2004) en una universidad de Lima y también fue tomado para la investigaciones de autores como Casana (2015); asimismo, De la Cruz y Huaman (2016); también, Alva y Domínguez (2015); finalmente, Santamaria y Zaña (2015). Asimismo, consta de 38 ítems que parte de cinco dimensiones vistas a continuación:

Tabla 1. Dimensiones e ítems del instrumento

DIMENSIONES	ÍTEMS
Autorrealización	1, 2, 3, 4, 5, 6 ,7 ,8
Involucramiento	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Supervisión	16, 17, 18, 19, 20, 21
Comunicación	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
Condiciones laborales	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38

3.3. Población y muestra

La población lo conforman los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros, en su totalidad, que están distribuidos en diferentes áreas de trabajo. Entre varones y damas, existe un total de 138 trabajadores con diversos grados académicos y entre otras características.

Con respecto a la muestra, considerando que existen dos formas de muestreo, las cuales son: probabilístico y no probabilístico; en el presente artículo, se ha considerado usar el muestreo no probabilístico; sin embargo, para hacer del estudio algo más representativo se está considerando calcular el número de participantes, y de acuerdo con la formula estadística para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95% y considerando un margen de error de 5% ($\alpha = 0.05$). En dicho resultado, se obtuvo un total de 85 trabajadores, los cuales participaron en el recojo de la información.

3.4. Procedimiento para la recolección de datos

3.4.1. Análisis de datos

La información fue recopilada por medio de un cuestionario; previamente a ello, se validó por juicio de expertos; asimismo, se aplicó una prueba piloto a un total de 30 trabajadores en una empresa con características muy similares del presente estudio; todo ello, para mejorar la claridad y coherencia de los ítems del instrumento. Por otro lado, se analizó la confiabilidad mediante el Alfa de Crombach y el resultado dio un valor de 0,923 lo que indica que el instrumento es fiable. Seguidamente se procedió a sacar los resultados para responder a los objetivos trazados.

En cuanto al análisis por cada dimensión, también se obtiene resultados fiables. La dimensión autorrealización obtiene un 0,847; asimismo, la dimensión involucramiento 0,825; también, la dimensión supervisión 0,792; la dimensión comunicación tiene un alfa de Crombach de 0.703; finalmente, la dimensión condiciones laborales 0.823. Por lo tanto, las dimensiones y la variable en general se encuentran dentro de los intervalos aceptados como fiables.

4. Resultados y Discusiones

4.1. Resultados

A continuación, se detallan los resultados obtenidos según la población objetivo debidamente seleccionada; en primer lugar, se presenta los niveles del clima organizacional (*bueno, regular, malo*); finalmente, se detalla los niveles de la variable de acuerdo con los datos sociodemográficos que obtuvo de los participantes.

Niveles generales atribuidos a la variable CO en los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros

De acuerdo con el estudio realizado en la empresa Ricsam Ingenieros, a continuación, se obtiene un primer resultado y se aprecia que 39 trabajadores quienes son parte de la muestra tienen un nivel regular en cuanto al clima organizacional; por otro lado, 30 trabajadores que corresponde el 35,3% de la muestra tienen un buen clima organizacional y finalmente solo el 18,8% tienen un mal clima organizacional.

Tabla 2. Niveles generales atribuidos a la variable CO

	<i>Bueno</i>		<i>Regular</i>		<i>Malo</i>		<i>total</i>
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Clima organizacional	35,3%	30	45,9%	39	18,8%	16	100%

n= 85

Detalles de la variable clima organizacional de acuerdo con los datos demográficos.

La presente tabla obedece al clima organizacional de acuerdo con el género. En el caso de las damas 5 de ellas que corresponde al 45.40% perciben un buen clima organizacional; a diferencia de los varones, 35 de ellos que representa a la mayoría, afirman que el clima organizacional en la empresa Ricsam ingenieros está en un nivel regular. Finalmente, una parte minoritaria de los varones (18,90%) y también de las damas (18.20%) indican que hay un mal clima organizacional.

Tabla 3. Nivel de la variable CO de acuerdo al tipo de género

Clima organizacional	Masculino		Femenino		Total	
	%	<i>N</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>
Malo	18.90%	14	18.20%	2	18.80%	16

Regular	47.30%	35	36.40%	4	45.90%	39
Bueno	33.80%	25	45.40%	5	35.30%	30
Total	100.00%	74	100.00%	11	100.00%	85

n = 85

Ahora bien, según la OMS el grupo etario está dividido de la siguiente manera: niñez (5-13 años), Adolescencia (14-17 años), Jóvenes adultos (18-35 años), Adultos (36-64 años), tercera edad (65 a más) (OMS, 2011). Y en el presente estudio, los participantes oscilan entre los 20 y 67 años, siendo los protagonistas, los jóvenes adultos, adultos y los de la tercera edad; esto porque dentro de las políticas como empresa, si es posible dar puestos de trabajo a personas de la tercera edad.

Por lo tanto, en la tabla 4 se observa que la mayoría de los trabajadores son jóvenes adultos y el 46% de ellos; es decir, 24 trabajadores perciben al clima organizacional en un nivel regular y el 38,2% indican que el clima organizacional es bueno. Algo similar ocurre con los trabajadores adultos, la mayoría de ellos, 50%, perciben al clima organizacional en un nivel regular; finalmente, los dos únicos trabajadores que se encuentran en el rango de la tercera edad indican que el clima organizacional de la empresa es regular y malo.

Tabla 4. Nivel de la variable CI de acuerdo al grupo etario

Clima organizacional	jóvenes adultos		Adultos		Tercera edad		Total	
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>
Malo	18.2%	10	17.9%	5	50.0%	1	18.8%	16
Regular	43.6%	24	50.0%	14	50.0%	1	45.9%	39
Bueno	38.2%	21	32.1%	9	0.0%	0	35.3%	30
total	100.0%	55	100.0%	28	100.0%	2	100.0%	85

n = 85

De acuerdo con la muestra estudiada, en la presente tabla se observa que todos los trabajadores en su mayoría, ya sea soltero, conviviente, casado o divorciado perciben al clima organizacional en un nivel regular; solo en el caso de los viudos, se observa solo a un participante el cual indica que el nivel de clima organizacional de la empresa Ricsam Ingenieros es malo.

Tabla 5. Nivel de la variable CI de acuerdo a la condición de estado civil

Clima organizacional	soltero		conviviente		Casado		Divorciado		Viudo		total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Malo	22.2%	4	16.0%	4	18.9%	7	0.0%	0	0.0%	0	18.8%	1
Regular	50.0%	9	52.0%	3	43.3%	6	25.0%	1	0.0%	0	45.9%	3
Bueno	27.8%	5	32.0%	8	37.8%	4	75.0%	3	0.0%	0	35.3%	3
Total	100.0%	8	100.0%	2	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	8

n= 85

Se evaluó también, el tiempo de experiencia de los trabajadores clasificados de diversas maneras, y el resultado evidencia a 16 trabajadores que tienen más de 6 años de experiencia, los cuales representan el 43,2% perciben al clima organizacional en un nivel regular; mientras que 13 trabajadores del mismo grupo perciben un buen clima organizacional. Asimismo, se observa que hay pocos trabajadores que tienen poca experiencia; es decir, de 1 a 6 meses o de 7 meses a un año; sin embargo, ellos están divididos, porque el 50% que representa solo a 2 trabajadores percibe un clima organizacional regular y el otro 50% que también representa a 2 trabajadores perciben un clima organizacional bueno.

Tabla 6. Nivel de la variable CI de acuerdo a la experiencia obtenida

Clima organizacional	6 meses de experiencia		de 7 meses a un año		de 1 a 2 años		de 3 a 5 años		de 6 años a más		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Malo	0.0%	0	0.0%	0	16.0%	4	26.7%	4	21.6%	8	18.8%	16
Regular	50.0%	2	50.0%	2	52.0%	13	40.0%	6	43.2%	16	45.9%	39
Bueno	50.0%	2	50.0%	2	32.0%	8	33.3%	5	35.2%	13	35.3%	30
total	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	25	100.0%	15	100.0%	37	100.0%	85

n= 85

Finalmente, uno de los últimos resultados fue el clima organizacional de acuerdo al máximo título alcanzado, y se puede apreciar que hay trabajadores con diferentes grados académicos desde el más alto que es el grado de maestría hasta el considerado más bajo como son los estudios secundarios; se observa

claramente que la gran mayoría de encuestados son los que tienen una carrera técnica, esto debido al rubro de la empresa ya que se requiere más personal técnico que otros grados académicos; ante ello, 25 trabajadores técnicos que representan al 50% de su grupo perciben al clima organizacional en un nivel regular y el 36% que representan a 18 trabajadores afirman que existe un buen clima organizacional; por otro lado, los trabajadores que tienen grado de maestro que en total son 11, y son 5 de ellos que representan a la mayoría de su grupo en un 45.4% perciben al clima organizacional en un nivel regular; mientras que el grupo restante se divide en la mitad 27,3% en un nivel malo y 27,3% en un nivel bueno.

Tabla 7. Nivel de la variable CI de acuerdo al grado académico.

Clima organizacional	Técnico		Bachiller		Licenciado		Magister		Estudios secundarios		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Malo	14.0%	7	33.3%	2	44.4%	4	27.3%	3	0.0%		18.8%	16
Regular	50.0%	25	16.7%	1	22.2%	2	45.4%	5	66.7%	6	45.9%	39
Bueno	36.0%	18	50.0%	3	33.4%	3	27.3%	3	33.3%	3	35.3%	30
Total	100.0%	50	100.0%	6	100.0%	9	100.0%	11	100.0%	9	100.0%	85

n = 85

5. Discusiones

El objetivo principal de estudio fue determinar los niveles del clima organizacional en los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros SRL, Cajamarca Perú 2020. Se encontró que el 34,1% de los trabajadores perciben un buen clima organizacional; algo similar se observa en la investigación de Tamayo y Romero (2019) en el que afirman que un 38,5% de los trabajadores tienen un clima agradable; también, De la Cruz y Huaman (2016) en una investigación con los colaboradores de una empresa, encuentran que el clima organizacional está en un nivel alto en el 53% del personal; Asimismo, en la investigación de Aguado (2012) el 70,2% de trabajadores destacan el nivel de clima organizacional como aceptable mientras que el 26,3% como regular. Ahora bien, tomando en cuenta dichos resultados, se confirma lo que la teoría establece, cuando hay un buen clima organizacional, la productividad crece, la calidad del producto mejora y la empresa avanza de acuerdo con las metas trazadas y eso se ve reflejado en las empresas que tienen esas características.

Por otro lado, existen investigaciones con las que hay discrepancias en los resultados mostrados líneas arriba; por ejemplo, Cortes (2009) señala que en su investigación con los trabajadores de una empresa similar al de nuestro estudio, el clima organizacional no es satisfactorio. También, Del Rio-Mendoza, Munares-Lovaton, y Montalvo-Valdez (2019), señalan que el clima

organizacional percibido por los trabajadores de la empresa donde realizaron su investigación, tuvo un porcentaje promedio de 164 es decir el 74.7% de trabajadores no están satisfechos por lo tanto hay bastante por mejorar. Ante ello, la productividad y el avance hacia las metas trazadas de dichas empresas tiene complicaciones porque el clima organizacional no es el adecuado.

Dentro de nuestro estudio también se consideran los resultados que responden a nuestros objetivos específicos, el clima organizacional de acuerdo con los datos demográficos de ello obtenemos lo siguiente:

En primer lugar, tomando en cuenta el género de los trabajadores, en la empresa Ricsam la mayor población es de género masculino, esto, debido a las condiciones que requiere la empresa, sin embargo, son las damas las que se identifican con un mejor clima organizacional más que los varones, este resultado tal vez da lugar al estudio de Rosalba, Godoy, y Abramo (2001) en el que buscaron la opinión de diferentes empresarios con respecto a la manera en que se desempeñan los hombres y mujeres; dicho estudio se concluyó refiriendo que las mujeres en promedio son las mejores evaluadas y al mismo tiempo mejores atendidas en su entorno laboral; ahora bien, según la experiencia dentro de la empresa Ricsam, se corrobora a los resultados de la investigación y también lo que afirma la literatura revisada; por ello, se recomienda la equidad en el personal de toda organización y no exista opiniones divididas ya que eso puede llevar al descontento laboral y egoísmo en los trabajadores.

Con respecto a la edad, son los jóvenes adultos los que predominan en la empresa y son ellos en su mayoría a diferencia de los adultos y los de la tercera edad, los que indican tener un buen clima organizacional. Estos resultados, obedecen a la idea que los jóvenes tienen una opinión positiva en la empresa cuando la experiencia es nueva, ya que dan mucho valor al mercado laboral; mientras, que los adultos se confían en su experiencia y miran a la empresa desde otra perspectiva (Blog, 2020); por ende, su opinión no es la misma que tuvieron años atrás. De acuerdo con la realidad actual en la empresa Ricsam Ingenieros, hace unos pocos meses atrás se hizo la contratación de nuevo personal, coincidentemente esta es la respuesta a los resultados encontrados; por lo tanto, se recomienda valorar el trabajo de los jóvenes y no pierdan el enfoque hacia la meta como empresa; asimismo, no descuidar a los adultos, por más experiencia que tengan, sino, capacitarlos haciéndoles recordar que el aprendizaje es continuo; de esa manera, el grupo etario no esté dividido en cuanto a las opiniones con respecto al clima organizacional para finalmente como empresa tomar decisiones adecuadas. También, existe un estudio en México realizado por una red de cooperación universitaria denominado *universia*,

en el que se obtiene resultados divergentes y se discrepa en cuanto a lo investigado; el estudio señala que el 54% de los trabajadores que viven un mal clima organizacional son los jóvenes; mientras que el 46% afirma tener un buen ambiente de trabajo, este resultado es producto de que existe favoritismo en el trabajo, falta de desarrollo profesional y no existe recursos necesarios, estos son algunos factores que llevan a tener un mal clima organizacional; ante ello, se recomienda a las empresas tomar atención necesaria constantemente a todo el personal y escuchar sus opiniones para finalmente evaluar las condiciones laborales (Universia, 2013).

Con respecto al estado civil, la empresa Ricsam alberga a 18 trabajadores que son solteros; de los cuales 5; es decir, el 27,8% de su grupo indican que existe un buen clima organizacional; también, está el grupo de casados, siendo en total 37 trabajadores y representan a la mayoría de la muestra, de los cuales, 14 de ellos indican que hay un buen clima laboral; mientras que los viudos (1) y los divorciados (4) son la minoría y ambos perciben al clima organizacional en un nivel bueno. Ahora bien, Bartolo (2018) en su investigación, señala que hay 10 personas de estado civil solteros de los cuales 4 muestran un buen clima; algo similar a nuestro estudio, siendo los casados la mayoría de su muestra, en total 41 personas; y 16 de ellos muestran que hay un clima organizacional a nivel bueno y muy bueno; finalmente, los viudos y divorciados 6 personas en total de los cuales 5 de ellos advierten que hay un mal clima organizacional; en ambos estudios, existe una similitud en cuanto a los jóvenes, los casados y los viudos; por lo tanto, se sugiere realizar más investigaciones para corroborar lo mencionado.

Con respecto a los años de experiencia, los trabajadores que tienen menos años de experiencia en su mayoría indican que tienen un clima organizacional agradable a diferencia de los que tienen más años de experiencia, ellos se centran en un nivel regular. Según la literatura revisada, esto es un efecto de que los trabajadores de más años se basan en su experiencia y les importa poco las opiniones de los demás; mientras que los jóvenes, tienen una opinión positiva de su ambiente laboral y mejor aún si tienen poca experiencia. Nuevamente, la recomendación es plantear estrategias para nivelar las opiniones de diferentes grupos.

Finalmente, de acuerdo al grado académico de los trabajadores la mayoría de ellos; es decir, 50 trabajadores tienen el grado de técnicos, esto, debido a que el rubro de la empresa así lo requiere, y el 50% de ellos califican al clima organizacional de la empresa como regular y el 14% como malo; asimismo, los que tienen estudios secundarios aunque no son muchos pero su opinión es

similar a los técnicos; ahora bien, conociendo la labor de ellos se podría decir que se corrobora a los resultados encontrados, debido a que ellos están trabajando constantemente bajo presión; mientras que la opinión de los trabajadores que tienen un grado de bachiller, licenciado o maestro son distintos debido a que ellos se encuentran supervisando o dentro de un oficina. Una vez más, llamar a la conciencia de la empresa para unificar las ideas y sentimientos de los trabajadores

6. Conclusiones

En cuanto a lo abordado con anterioridad, arribamos a la conclusión que en la empresa Ricsam Ingenieros SRL no existe un clima organizacional agradable en la gran mayoría de los trabajadores; puesto que, las evidencias estadísticas señalan que solamente el 35,3% de los trabajadores indican que existe un buen clima organizacional; partiendo de lo indicado, se advierte que la empresa Ricsam Ingenieros se encuentra en condiciones de riesgo frente al clima organizacional y estos resultados pueden afectar a las metas trazadas como empresa; también, el avance de la producción (eficiencia) y no mejorar la calidad de los productos. Por ello, se recomienda hacer una inversión y también plantear estrategias para mejorar el ambiente laboral, tener un mejor ambiente de comunicación entre el personal administrativo y los colaboradores, finalmente, dar un incentivo a cada trabajador.

7. Referencias bibliográficas

Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1198/1/2012_Guillén_Compr ensión lectora y rendimiento académico en alumnos de 5° grado de primaria de una institución educativa policial del Ca

Altez, E., & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS _E.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Alva, J., & Domínguez, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013, 6(1), 50–62.

Bartolo, J. (2018). *características biográficas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de uchiza*.

Bernal, A. (2002). El concepto de "Autorrealización" como identidad personal: una revisión crítica. *Cuestiones Pedagógicas: Revista de Ciencias de La Educación*, (16), 11–24.

Blog, Z. (2020). Clima organizacional ¿Qué buscan los jóvenes en las empresas? -. revisado: November 25, 2020, from <http://zoologic-d.com/blog/index.php/2020/03/11/clima-laboral-para-jovenes/>

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones* (editorial). México. Retrieved from <https://es.scribd.com/document/386569477/El-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-Luc-Brunet-pdf>

Carpio, C. (2006). *La Supervision Y La Administracion* (Vol. 1). Retrieved from https://administracionytecnologiaparaeldisenio.azc.uam.mx/publicaciones/2006/7_2006.pdf

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito*. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima_organizacional.satisfacción.laboral.trabajadores.emp.azucarera_tesis.pdf

Casanueva, C., & Rodríguez, C.-A. (2016). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región Y Sociedad*, 21(45). <https://doi.org/10.22198/rys.2009.45.a465>

Charles, R., Emery, K., & Barker, J. (2007). Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit. r. *Team Performance Manager*, 13(3/4), 90–101. Recuperado de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13527590710759847/full/html>

Chiavenato, I. (2002). *Idalberto Chiavenato*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Cortes, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis Nachon". Xalapa, Ver., 2009. Colecciones Educativa en Salud Pública 8*. Recuperado de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30006/1/NelsyMCortesJimenez.pdf>

De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). *Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo*. Retrieved from [recuperadoenhttp://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls%0Apc_manual_oedición](http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls%0Apc_manual_oedición)

Del Rio-Mendoza, J., Munares-Lovaton, A., & Montalvo-Valdez, H. (2019). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. *Revista Médica Panacea*, 3(1), 11–14. <https://doi.org/10.35563/rmp.v3i1.87>

Domínguez, I., ramírez, á., & garcía, A. (1969). El Clima Laboral Como Un Elemento Del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>

Escámes, J. (2008). La autorrealización persona, fin fundamental de la educación. *Revista Del Colegio Universitario de Castellón*, 2, 100–103.

Gallegos, W., & Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. Recuperado de: www.cienciaytrabajo.cl%7C185/191

Gallup. (2013). ¿Cuál es el mejor ambiente de trabajo para ti? - Fundador. Retrieved July 22, 2020, from <https://foundr.com/whats-the-best-working-environment>

Gómez, B., & Benito, C. (2014). Presente De La Comunicación Organizacional En. *Razón y Palabra*, (1605–4806), 21. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199530728023.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición). Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Martínez, R., & Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de Educar*, 3(5), 105–131.

OMS. (2011). Programa de Orientación en Salud Adolescente para Proveedores de Salud. Retrieved November 24, 2020, recuperado de: <https://www.efdeportes.com/efd165/la-actividad-fisico-deportiva-segun-la-edad.htm>

Palma, S. (2004). *Escala clima organizacional* (1st ed.). Rrecuperado de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición

Parraguez, I. (2020). Involucramiento laboral en el siglo XXI. *Universidad Católica Santo Toriblio de Mogrovejo*, 1–15.

Pastor, A. (2018). “*Clima organizacional y desempeño en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.*” Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>

Pérez, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385–393.

Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional*

José María Arguedas. Recuperado de:
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Rodriguez, D. (2005). *Diagnostico Organizacional* (México: al). Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/359461049/DiagnosticoOrganizacional-Dario-Rodriguez%0D>

Rosalba, T., Godoy, L., & Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos Pagu*, 1802(17), 197–236.
<https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75.

Santamaria, F., & Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad univertaria.2015. Universidad Privada Juan Mejía Baca*. Recuperado de: [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/69/1/Tesis Santamaria %26 Zaña.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/69/1/Tesis%20Santamaria%20Zaña.pdf)

Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores , Miraflores enero - agosto 2018 Presentada por : Ñury Patricia Tamayo Wong Christian Walter Romero Pesantes Asesor : Dr . Guillermo Muñoz Del Pozo.

Universia. (2013). El mal clima laboral predomina para el 54% de los jóvenes mexicanos. Retrieved November 25, 2020, recuperado de:
<://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/mal-clima-laboral-predomina-54-jovenes-mexicanos-1070407.html>



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCIÓN N° 1286-D-2020 /UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 02 de diciembre de 2020

VISTO:

El expediente de los (las)/la (del) estudiante(s), de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la designación del Comité Dictaminador del trabajo de investigación para el grado de bachiller;

Que los(las)/el(la) estudiante(s), ha(n) concluido el desarrollo del trabajo de investigación, redactado su artículo científico con la opinión favorable de su asesor y solicita la designación del Comité Dictaminador respectivo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 02 de diciembre de 2020, y en aplicación del Estatuto y Reglamento General de Investigación de la Universidad;


SE RESUELVE:


Designar el Comité Dictaminador encargado de administrar el proceso de dictamen correspondiente al trabajo de investigación, presentada por los(las)/el(la) estudiante(s), otorgándole un plazo máximo de diez (10) días hábiles, posterior a la fecha de recepción de la presente resolución, para emitir el dictamen respectivo a través de la plataforma oficial:

Estudiantes	Código	Título	Asesor	Dictaminador
Rubén Fernando Quispe Terán	201521697	Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, Perú 2020.	Mg. Guido Angelo Huapaya Flores	Lic. Luis Alberto Geraldo Campos
Ener Riojas Huamán	201521681			

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA


Dr. Rubén Leonard Apaza Apaza
SECRETARIO ACADÉMICO

cc: - Interesado (1)
- Comité dictaminador

