

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
BOGOTÁ VIRTUAL Y DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS  
PROYECTOS DE NEXARTE

Modalidad: Monografía

Autor(s)

MAYRA ALEXANDRA BALLESTEROS LÓPEZ  
ALEJANDRA CASILIMAS PEÑA

Director

LUIS ALBERTO CARDENAS OTAYA  
Especialización

BOGOTÁ, COLOMBIA

Septiembre, 2024

## Resumen

En el entorno de las empresas de servicios temporales, el clima organizacional juega un papel fundamental en la realización exitosa de proyectos. Este factor, tiene un impacto directo en la eficiencia y efectividad de las actividades propuestas dentro de los proyectos. Explorar cómo el clima organizacional influye en la ejecución y resultados de los proyectos es esencial para mejorar la gestión de recursos humanos y optimizar la productividad de la empresa. En este proyecto de investigación se propone examinar en detalle la correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los proyectos en el contexto de Nexarte. A través de una investigación, se buscará identificar los factores clave del clima organizacional que impactan directamente en la planificación, ejecución y resultados de los proyectos; para esto se planteará un marco de referencia con el fin de dar sustento a la investigación y se propondrá un enfoque metodológico que plantee estrategias para desarrollar cada uno de los objetivos propuestos.

Nexarte, se está viendo afectada debido a la alta rotación de empleados de planta y en misión, falta de acompañamiento, inestabilidad organizacional por el tipo de contrato y la ausencia de capacitación, planes de formación, reconocimiento y proyección profesional. Esto ha afectado negativamente los proyectos de la empresa por la pérdida de personal competente y la interrupción en la continuidad de los proyectos, generando retrasos en entregas y compromisos. Este documento investigará la correlación entre el clima organizacional y el desarrollo de los proyectos en Nexarte.

*Palabras clave: Clima organizacional, empresa de servicios temporales, eficiencia, efectividad, rotación, inestabilidad, planes de formación, reconocimiento profesional, motivación, correlación, proyectos, relación entre clima organizacional y proyectos.*

### **Abastrac**

In the temporary service companies' context, the organizational climate plays a fundamental role in the successful realization of projects. This aspect has a direct impact on the effectiveness and efficiency of the proposed activities within the projects. Explore how the organizational climate influences the projects' execution and results, is essential to improve Human Resources management and optimize the company's productivity. This research project seeks to analyze in detail the correlation between organizational climate and project performance in the context of Nexarte. Through this research, it will be attempted to identify the key factors of the organizational climate which directly impact the planning, execution and results of the projects. For this purpose, a reference framework is proposed in order to support this research as well as a methodological approach that provides strategies for the development of each of the proposed objectives.

Nexarte is being affected due to the high turnover of plant and mission employees, lack of guidance, organizational instability due to the contract type, absence of training, formation schemes, and professional recognition and projection. As a result, the company's projects have been negatively affected by the loss of qualified personnel and the interruption of the projects' continuity, resulting in delays in delivery and commitments. This document will investigate the correlation between the organizational climate and the development of projects in Nexarte

Key words: Organizational climate, temporary services company, efficiency, effectiveness, turnover, instability, formation schemes, professional recognition, motivation, correlation, projects, relationship between organizational climate and projects.

## Índice

Capítulo 1. Introducción.....	2
Objetivos .....	2
Objetivo general .....	3
Objetivos específicos.....	3
Antecedentes .....	4
Capítulo 2. Evaluación .....	7
Capítulo 3. Resultados.....	14
Capítulo 4. Conclusiones.....	25
Referencias .....	28
Apéndice.....	30

## Índice de tablas

Tabla 1. El <i>Tabla de Resultados-Codificación de Datos Análisis JASP</i> .....	15
--	----

## Lista de Figuras

Figura 1 <i>Resultados pregunta 3 “Comunicación interna clara y efectiva”</i> .....	16
Figura 2 <i>Resultados pregunta 5 “Reconocimiento”</i> .....	17
Figura 3 <i>Resultados pregunta 6 “Apoyo del líder”</i> .....	18
Figura 4 <i>Resultados pregunta 7 “Estrategias efectivas de recursos humanos”</i> .....	20

## Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

La empresa de servicios temporales Nexarte está enfrentando una crisis significativa debido a una alta rotación de personal que afecta tanto a sus empleados de planta como a los trabajadores en misión que prestan servicios a otras compañías. Este problema se debe a una serie de deficiencias estructurales dentro de la organización. Entre las principales causas se encuentran la falta de un adecuado acompañamiento a los empleados, la inestabilidad laboral generada por el tipo de contrato temporal, y la carencia de programas efectivos de capacitación, formación y reconocimiento profesional. La rotación excesiva ha llevado a una pérdida de personal competente y experimentado, lo que interrumpe la continuidad de los proyectos y genera retrasos en las entregas y compromisos asumidos por la compañía. En 2023, los datos reflejan una preocupante rotación del 47% en el personal administrativo de planta y un alarmante 61% en el personal en misión. Estos porcentajes indican una falta grave de organización y preparación en aspectos cruciales como la formación continua, el desarrollo profesional y la creación de un entorno laboral que fomente el crecimiento y la estabilidad. La alta rotación está afectando de manera considerable la capacidad de Nexarte para gestionar y completar sus proyectos de manera efectiva. La pérdida constante de conocimiento y experiencia, así como la interrupción en las fases de los proyectos, resulta en un deterioro de la calidad del trabajo y un incumplimiento de los compromisos con los clientes. Esto, a su vez, afecta la reputación de la empresa y su capacidad para cumplir con sus objetivos de expansión y satisfacción del cliente.

La situación se agrava aún más con la alta rotación del personal en misión, quienes enfrentan una inestabilidad laboral considerable debido a la naturaleza temporal de sus contratos. Al ser empleados bajo contratos por obra, estos trabajadores no tienen acceso a la misma seguridad laboral y beneficios que el personal de planta, lo que contribuye a una sensación de desamparo y desconexión con la empresa. La falta de involucramiento en planes de bienestar y la ausencia de apoyo durante su asignación a clientes externos agravan el problema, llevando a una mayor rotación y perpetuando un ciclo de inestabilidad que afecta negativamente a los proyectos en curso.

### Objetivos

## **Objetivo general**

Determinar la correlación del clima organizacional en el desarrollo de los proyectos de la empresa Nexarte Servicios Temporales.

## **Objetivos específicos**

- Identificar los factores del clima organizacional que influyen en el desarrollo de los proyectos de la empresa Nexarte.
- Evaluar la influencia de las estrategias planteadas por recursos humanos en el impacto del clima organizacional.
- Establecer los indicadores de impacto del clima organizacional en los proyectos de Nexarte.

## Antecedentes

La literatura revisada sobre el clima organizacional y su impacto en la gestión de proyectos revela varios temas comunes e inconsistencias. Todos los estudios coinciden en que el clima organizacional influye significativamente en el rendimiento y la productividad de los empleados, lo que afecta directamente los resultados de los proyectos (Corochi & Tirso, n.d.). Sin embargo, algunos estudios se centran en aspectos generales del clima laboral sin profundizar en variables específicas, mientras que otros abordan problemas particulares como la comunicación, la motivación y el entorno físico del trabajo (Álvarez, 1992). Estas variaciones en los enfoques reflejan una diversidad de perspectivas sobre cómo el clima organizacional puede ser medido y mejorado. La mayoría de los estudios, como el realizado en la empresa Verdeya, utilizan herramientas cuantitativas como encuestas para evaluar el clima organizacional, identificando deficiencias específicas como problemas de comunicación y falta de motivación entre los empleados (González et al., 2021). Otros estudios combinan métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión más completa del impacto del clima organizacional, como en el caso de IMPRESOR S.A.S., donde se identificaron problemas de déficit de personal y la falta de consideración de la opinión de los empleados en decisiones clave (Arias & Arias, 2022). Los estudios revelan que al identificar problemas específicos del clima organizacional, como la burocracia excesiva, la mala comunicación y la falta de soporte entre equipos, pueden afectar directamente las fases de un proyecto (Villafuerte, 2021). Por ejemplo, en el caso del BID (Ecuador), se observó que estos problemas pueden llevar a una ejecución ineficaz de los proyectos, destacando la importancia de abordar y resolver estos problemas para mejorar la ejecución de proyectos y lograr mejores resultados (Villafuerte, 2021). Otro punto común en la literatura es la recomendación de realizar mejoras en el clima organizacional a través de la implementación de planes de acción específicos. Por ejemplo, se sugiere mejorar la comunicación interna, ofrecer programas de capacitación, reconocer y recompensar el buen desempeño, y mejorar las condiciones físicas del entorno laboral (Quiroga, 2012). Estas acciones no solo mejoran el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también tienen un impacto positivo en la gestión de proyectos (Escobar et al., 2016). Además, investigaciones como la de la

empresa Verdeya y el caso de IMPRESOR S.A.S. subrayan la importancia de la comunicación y el reconocimiento, evidenciando que estos elementos son fundamentales para mantener un clima laboral positivo y, por ende, mejorar la ejecución de proyectos (Arias & Arias, 2022; González et al., 2021).

El proyecto de investigación en curso busca llenar el vacío de conocimiento al examinar cómo diferentes dimensiones del clima organizacional, como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, el acompañamiento, el reconocimiento y el ambiente laboral, influyen en la planificación, ejecución y resultados de los proyectos empresariales. A través de un enfoque metodológico que incluye encuestas de carácter cuantitativo, se espera identificar los factores específicos que tienen un mayor impacto en la eficiencia y efectividad de los proyectos. Los hallazgos preliminares de la literatura existente sugieren que un buen liderazgo y una comunicación efectiva son esenciales para el éxito de los proyectos, mientras que la falta de motivación y reconocimiento puede llevar a una baja productividad y altos niveles de rotación de personal (López Pazmiño, 2019; Barroso & Salazar, 2010). Al proporcionar un análisis de estas dimensiones, la investigación pretende ofrecer aportes valiosos a la organización de Nexarte, permitiendo la implementación de estrategias específicas para mejorar su clima organizacional y, en consecuencia, optimizar el desarrollo de sus proyectos. Se espera que estas mejoras no solo aumenten la competitividad de Nexarte sino también su capacidad para alcanzar sus objetivos empresariales de manera sostenible y eficiente (Espitia Garzón et al., 2022). Los estudios revisados coinciden en que un clima organizacional positivo tiene un efecto multiplicador en la moral de los empleados, su compromiso y, por ende, en su desempeño. Un ambiente laboral saludable no solo facilita la integración y coordinación de los equipos de trabajo, sino que también mejora la retención del talento, un factor crucial en la ejecución de proyectos a largo plazo (Acoset, 2019). El reconocimiento adecuado y oportuno de los esfuerzos individuales y colectivos, así como la promoción de una comunicación abierta y efectiva, son elementos que los estudios destacan como determinantes para un clima organizacional favorable (González et al., 2021; Arias & Arias, 2022). Por ejemplo, la investigación sobre las mejores empresas para trabajar en Colombia muestra que una cultura organizacional inclusiva y motivadora es un componente esencial del éxito empresarial (Pérez, 2012). Además, las metodologías empleadas en estos

estudios, que combinan enfoques cuantitativos y cualitativos, ofrecen una comprensión integral de los factores que influyen en el clima organizacional y su impacto en la gestión de proyectos. La integración de datos cuantitativos permite identificar patrones y tendencias, mientras que los datos cualitativos proporcionan un entendimiento más profundo de las experiencias y percepciones de los empleados. Esta combinación metodológica es esencial para desarrollar estrategias efectivas que aborden las necesidades y desafíos específicos de cada organización (Guerrero, 2015). Los estudios también sugieren que la implementación de programas de capacitación continua, el fomento de un entorno de trabajo seguro y cómodo, y la creación de políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son medidas que pueden contribuir significativamente a la mejora del clima organizacional (Bazan, 2012); en conclusión, mejorar el clima organizacional es crucial para el desarrollo efectivo de proyectos y la competitividad de las organizaciones. Un ambiente de trabajo favorable promueve el compromiso, la motivación y la colaboración entre los empleados, resultando en una ejecución más eficiente y exitosa de los proyectos. La literatura destaca la necesidad de abordar las dimensiones clave del clima organizacional y de implementar estrategias específicas para mejorarlo, lo cual beneficiará tanto a los empleados como a los resultados de los proyectos y, en última instancia, a la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

## Capítulo 2. Evaluación

Nexarte, una empresa de servicios temporales actualmente enfrenta desafíos críticos que están afectando significativamente su rendimiento y la ejecución de sus proyectos. La compañía reportó una alarmante rotación en su personal administrativo y en misión durante el 2023, reflejando problemas graves en su clima organizacional. La alta rotación se debe en gran parte a la falta de acompañamiento al trabajador, la inestabilidad organizacional debido al tipo de contrato, y la falta de capacitaciones, planes de formación, reconocimiento y proyección profesional. Estos factores llevan a los empleados a buscar otras oportunidades laborales, resultando en la pérdida de personal competente y experimentado, interrupción en la continuidad de los proyectos y retrasos en las entregas y compromisos de la compañía.

Los trabajadores en misión a menudo sienten que la empresa se desentiende de ellos una vez que son enviados a los clientes. La falta de estabilidad laboral, debido a contratos por obra o labor, y la ausencia de involucramiento en planes de bienestar aumentan su desmotivación y propensión a buscar empleo en otras empresas. Esta situación se agrava aún más por la falta de levantamiento de información del clima laboral para los trabajadores en misión, lo que implica que la empresa desconoce los problemas o conflictos en el lugar de trabajo y los efectos de la desmotivación laboral. La ausencia de resultados de clima laboral para este grupo de empleados hace que los empleados talentosos busquen oportunidades en otras empresas donde les ofrezcan mejores beneficios. El deterioro del clima organizacional tiene un impacto directo en el desarrollo de los proyectos de Nexarte. La alta rotación de personal y la falta de motivación y compromiso entre los empleados llevan a una pérdida de conocimiento y experiencia, interrupción en la continuidad de las fases del proyecto y retrasos en las entregas. La falta de comunicación y colaboración entre los miembros del equipo también afecta negativamente la planificación y ejecución de los proyectos.

Considerando los numerosos problemas de clima organizacional que están ocurriendo en la empresa y la falta de efectividad en la ejecución de proyectos, surge la necesidad de investigar si existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de los proyectos

dentro de la compañía. Los problemas recurrentes de alta rotación de personal, falta de capacitación, insuficiente reconocimiento y un ambiente de trabajo inestable sugieren que estos factores pueden estar afectando negativamente la eficacia en la ejecución de los proyectos.

Es fundamental preguntarse si los aspectos relacionados con el clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y el trabajo en equipo, están directamente influyendo en la capacidad de la empresa para planificar, ejecutar y concluir sus proyectos de manera eficiente. Este tipo de investigación puede arrojar luz sobre cómo un ambiente laboral negativo está afectando no solo la moral y la motivación de los empleados, sino también el cumplimiento de los objetivos y metas de los proyectos en curso. Identificar esta posible correlación es crucial para desarrollar estrategias integrales que no solo mejoren el clima organizacional, sino que también optimicen el desempeño y el éxito de los proyectos empresariales. Si se demuestra que existe una relación significativa entre el clima organizacional y los resultados de los proyectos, se podrán implementar medidas específicas para abordar estos problemas desde la raíz, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y productivo que, en última instancia, beneficie tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Para abordar estos problemas, es esencial realizar un diagnóstico del clima organizacional. Este diagnóstico permitirá identificar las áreas específicas que requieren intervención y establecer una base para implementar mejoras. Un instrumento eficaz para realizar este diagnóstico es una encuesta sobre clima organizacional y proyectos. La encuesta se diseña para capturar información detallada sobre las percepciones y experiencias de los empleados en relación con varios aspectos del clima organizacional y su impacto en los proyectos. Las áreas clave a investigar incluyen liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, acompañamiento, la implementación de la encuesta debe seguir pasos específicos: diseño del cuestionario, comunicación a los empleados, distribución de la encuesta, recopilación y análisis de datos, y reporte de resultados.

El instrumento más adecuado para la recolección de datos en este caso es la encuesta, la elaboración del cuestionario implica crear preguntas que cubran todas las áreas clave del clima organizacional y su impacto en los proyectos. Las preguntas deben ser claras y concisas, utilizando una combinación de preguntas cerradas para obtener datos cuantitativos. La comunicación a los

empleados es crucial para garantizar una alta tasa de respuesta y obtener datos representativos. Los empleados deben ser informados sobre el propósito de la encuesta, la importancia de su participación y cómo se utilizarán los resultados. La distribución de la encuesta se realizará de manera electrónica, por medio de plataformas que permitan de una manera eficiente distribuir y recopilar automáticamente las respuestas. La recopilación y análisis de datos debe ser sistemática y rigurosa, utilizando software de análisis de datos para identificar tendencias y áreas problemáticas. El reporte de resultados debe ser claro y comprensible, destacando los hallazgos clave y las áreas que requieren atención. Basado en los resultados del diagnóstico, se debe desarrollar un plan de acción para abordar las áreas problemáticas y mejorar el clima organizacional.

Este plan puede incluir iniciativas para fortalecer el liderazgo, mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo, reconocer y recompensar el desempeño, apoyar el desarrollo profesional, promover el equilibrio entre trabajo y vida personal, y mejorar el ambiente físico y los recursos. Fortalecer el liderazgo implica implementar programas de desarrollo de liderazgo para mejorar las habilidades de comunicación, motivación y gestión de equipos de los líderes de la empresa. Fomentar un estilo de liderazgo participativo y orientado al apoyo y reconocimiento de los empleados es esencial.

Mejorar la comunicación requiere establecer canales más efectivos y frecuentes entre los empleados y la administración, fomentando la retroalimentación bidireccional y asegurando que la información importante se comunique de manera clara y oportuna. Esto puede incluir la implementación de reuniones regulares de equipo, boletines informativos, y plataformas de comunicación en línea. Fomentar el trabajo en equipo implica implementar actividades de fortalecimiento, enfoque estratégico y programas de colaboración para afianzar la cohesión y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo, creando una cultura de colaboración y trabajo conjunto para alcanzar los objetivos del proyecto. Estas actividades pueden incluir talleres de desarrollo de equipo, proyectos colaborativos y eventos sociales. Desarrollar un sistema de reconocimiento y recompensa que valore el desempeño y las contribuciones de los empleados es crucial para asegurar que el reconocimiento sea equitativo y significativo, y que las recompensas

sean justas y motivadoras. Esto puede incluir programas de premios, bonificaciones por desempeño, y reconocimiento público en reuniones de equipo o eventos de la empresa. Apoyar el desarrollo profesional significa crear programas de capacitación y desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de crecimiento y avance en la carrera para todos los empleados, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y apoyando el desarrollo de habilidades y competencias. Esto puede incluir la oferta de cursos de capacitación, programas de mentoría, y apoyo para la educación continua.

Promover el equilibrio entre trabajo y vida personal requiere implementar políticas y prácticas que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, ofreciendo opciones de trabajo flexible, programas de bienestar y apoyo para manejar la carga de trabajo de manera efectiva. Esto puede incluir la implementación de horarios de trabajo flexibles, programas de bienestar físico y mental, y apoyo para el manejo del estrés y la carga de trabajo. Mejorar el ambiente físico y los recursos implica asegurar que el lugar de trabajo sea seguro, cómodo y bien equipado, proporcionando los recursos y herramientas necesarias para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente. Esto puede incluir la actualización de las instalaciones, la provisión de equipos y tecnología adecuados, y la creación de espacios de trabajo que fomenten la productividad y el bienestar. Una vez implementadas las iniciativas de mejora, es crucial monitorear y evaluar su impacto en el clima organizacional y en el desarrollo de los proyectos. Esto puede lograrse mediante encuestas de seguimiento, indicadores de desempeño y reuniones de retroalimentación.

Realizar encuestas periódicas para evaluar el progreso y la efectividad de las iniciativas implementadas, comparando los resultados con los datos iniciales para identificar mejoras y áreas que aún requieren atención, es esencial. Establecer indicadores de desempeño relacionados con el clima organizacional y el desarrollo de proyectos, y monitorear su evolución a lo largo del tiempo, permitirá medir el impacto de las iniciativas. Organizar reuniones regulares con los empleados para discutir los avances, recibir retroalimentación y ajustar las estrategias según sea necesario también es fundamental.

Además de las iniciativas mencionadas, es importante fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el bienestar y la satisfacción de los empleados. Esto puede lograrse a través de una gestión participativa, donde los empleados se sientan escuchados y valorados, y tengan la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones. La creación de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo puede tener un impacto significativo en la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora el rendimiento y la productividad. Una encuesta de clima organizacional puede ser una estrategia valiosa no solo para diagnosticar los problemas actuales, sino también para identificar las áreas que necesitan mejorar y desarrollar estrategias específicas para abordar estos problemas. La encuesta debe incluir preguntas que examinen las percepciones de los empleados sobre diversos aspectos del clima organizacional, como la calidad del liderazgo, la efectividad de la comunicación, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento y la recompensa, y el equilibrio entre trabajo y vida personal. Además, la encuesta debe evaluar cómo estos factores impactan en la planificación, ejecución y resultados de los proyectos. Al analizar los datos recopilados, se puede identificar una correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los proyectos, lo que permitirá a Nexarte desarrollar estrategias específicas para mejorar ambos aspectos. Por ejemplo, si la encuesta revela que la falta de comunicación y colaboración está afectando negativamente la ejecución de los proyectos, se pueden implementar iniciativas para mejorar estos aspectos. Esto puede incluir la creación de canales de comunicación más efectivos, la realización de reuniones regulares de equipo para discutir el progreso de los proyectos y resolver problemas, y la implementación de actividades de trabajo en equipo, para fortalecer la cohesión y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Si la encuesta indica que los empleados sienten que no reciben suficiente reconocimiento por su trabajo, se pueden desarrollar programas de reconocimiento y recompensa que valoren y celebren sus contribuciones. Además, es importante que la encuesta sea anónima para asegurar que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus opiniones y experiencias honestamente. La anonimidad ayudará a obtener una visión más precisa y completa del clima organizacional y de los problemas que afectan a los empleados. También es crucial comunicar a los empleados cómo se utilizarán los resultados de la encuesta y qué acciones se tomarán para abordar los problemas identificados. Esto demostrará a los empleados que sus

opiniones son valoradas y que la empresa está comprometida a mejorar el clima organizacional y el desarrollo de los proyectos.

Una vez que se hayan identificado las áreas problemáticas y se hayan desarrollado estrategias específicas para abordarlas, es esencial implementar estas estrategias de manera efectiva. Esto puede requerir la asignación de recursos adicionales, la capacitación de los líderes y empleados, y la creación de políticas y procedimientos que apoyen las iniciativas de mejora. Además, es importante monitorear y evaluar continuamente el progreso de estas iniciativas para asegurar que están teniendo el impacto deseado y hacer ajustes según sea necesario. Por ejemplo, si se implementan programas de desarrollo de liderazgo para mejorar las habilidades de comunicación y gestión de los líderes, es importante evaluar su efectividad mediante encuestas de seguimiento, retroalimentación de los empleados y análisis de indicadores de desempeño. Si los resultados muestran mejoras en la comunicación y el liderazgo, esto indicará que las iniciativas están teniendo el impacto deseado. Sin embargo, si los resultados no muestran mejoras significativas, se pueden hacer ajustes a los programas para aumentar su efectividad.

Nexarte enfrenta desafíos significativos relacionados con el clima organizacional que están afectando el desarrollo de sus proyectos. La alta rotación de personal, la desatención de los trabajadores en misión y un clima organizacional deficiente son factores críticos que deben abordarse. Realizar un diagnóstico exhaustivo mediante una encuesta sobre clima organizacional y proyectos es un paso esencial para identificar las áreas problemáticas y desarrollar un plan de acción efectivo. Implementar iniciativas para fortalecer el liderazgo, mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo, reconocer y recompensar el desempeño, apoyar el desarrollo profesional, promover el equilibrio entre trabajo y vida personal, y mejorar el ambiente físico y los recursos permitirá a Nexarte optimizar su clima organizacional y, en consecuencia, mejorar el desarrollo de sus proyectos, aumentando su competitividad y capacidad para alcanzar sus objetivos empresariales. La encuesta no solo ayudará a diagnosticar los problemas actuales, sino que también proporcionará una base para desarrollar estrategias específicas para mejorar el clima organizacional y el desempeño de los proyectos, asegurando que la empresa pueda continuar creciendo y prosperando en el futuro.

Además de las iniciativas mencionadas, es esencial considerar el papel de la cultura organizacional en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Fomentar una gestión participativa, en la que los empleados se sientan escuchados y valorados, y tengan la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones, puede tener un impacto significativo en la motivación y el compromiso. Un ambiente de trabajo positivo y de apoyo no solo mejora la moral de los empleados, sino que también potencia el rendimiento y la productividad. Para lograr esto, Nexarte puede implementar programas de mentoría, talleres de desarrollo personal y profesional, y actividades de integración que refuercen el sentido de comunidad y pertenencia entre los empleados.

Por otro lado, es crucial que Nexarte adopte un enfoque proactivo en la gestión de conflictos y en la mejora continua del clima organizacional. Establecer mecanismos claros y accesibles para la resolución de conflictos, junto con programas de formación en habilidades de comunicación y manejo de conflictos para los líderes y empleados, puede prevenir que los problemas escalen y afecten la ejecución de proyectos. Además, implementar un sistema de retroalimentación continua, donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera regular, permitirá a la empresa ajustar sus estrategias y políticas de manera oportuna y eficaz. Estos esfuerzos, combinados con un compromiso genuino por parte de la alta dirección, son fundamentales para transformar el clima organizacional y asegurar el éxito sostenido de los proyectos de Nexarte.

### Capítulo 3. Resultados

El instrumento de recolección que utilizamos fue una encuesta basada en un cuestionario de 10 preguntas cerradas. Este cuestionario fue diseñado específicamente para evaluar el clima organizacional en la empresa Nexarte Servicios Temporales y su correlación en el desarrollo de los proyectos, se adaptó para reflejar de manera precisa la cultura y las necesidades específicas de la empresa.

La encuesta incluyó escalas validadas para medir varios aspectos importantes del clima organizacional. Entre estos aspectos se encuentran la satisfacción laboral, la percepción del liderazgo, la comunicación interna, el trabajo en equipo, el reconocimiento y el acompañamiento. Las preguntas estaban estructuradas de manera clara y directa, utilizando escalas de Likert que permitieron obtener respuestas cuantitativas. Estas escalas facilitaron la cuantificación de las percepciones y opiniones de los colaboradores, proporcionando datos claros y objetivos para el análisis posterior.

Para la aplicación de la encuesta, utilizamos la herramienta Google Forms. Esta plataforma nos permitió distribuir la encuesta de manera eficiente y recopilar automáticamente las respuestas. El enlace a la encuesta se envió a todos los colaboradores de Nexarte que están directamente involucrados en proyectos, sumando un total de 27 participantes. El enlace se compartió mediante WhatsApp, lo que facilitó el acceso a la encuesta y aseguró una alta tasa de respuesta. Este método de distribución fue elegido por su conveniencia y rapidez, permitiendo a los colaboradores completar la encuesta en el momento que les resultara más adecuado. La utilización de Google Forms no solo simplificó la distribución de la encuesta, sino que también facilitó la gestión de las respuestas y el análisis de los datos recopilados. La plataforma permitió organizar y visualizar los resultados de manera eficiente, lo que fue fundamental para interpretar los datos de manera precisa y realizar un análisis exhaustivo del clima organizacional en Nexarte.

URL de la encuesta: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt3saD7d-Qj99UstF2-bOPQcH9wCulF0DcykbEAv6zuiWtzA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt3saD7d-Qj99UstF2-bOPQcH9wCulF0DcykbEAv6zuiWtzA/viewform?usp=sf_link)

Tabla 1

Tabla de Resultados-Codificación de Datos Análisis JASP

*Binomial Test*

Variable	Level	Counts	Total	Proportion	p
1. ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo actual en Nexarte?	b) Neutral	15	27	0.556	0.701
	c) Satisfecho	9	27	0.333	0.122
	a) Insatisfecho	3	27	0.111	< .001
2. ¿Cómo evalúa la efectividad del liderazgo en su equipo o departamento?	a) Ineficaz	4	27	0.148	< .001
	c) Eficaz	14	27	0.519	1.000
	b) Neutral	9	27	0.333	0.122
3. ¿Considera que la comunicación interna en Nexarte es clara y efectiva?	b) Neutral	10	27	0.370	0.248
	c) De acuerdo	10	27	0.370	0.248
	a) En desacuerdo	7	27	0.259	0.019
4. ¿Qué tan bien trabaja su equipo en conjunto para lograr los objetivos del proyecto?	b) Neutral	8	27	0.296	0.052
	c) Bien	17	27	0.630	0.248
	a) Mal	2	27	0.074	< .001
5. ¿Con qué frecuencia se siente reconocido por su trabajo en Nexarte?	a) Nunca	5	27	0.185	0.002
	b) A veces	18	27	0.667	0.122
	c) Siempre	4	27	0.148	< .001
6. ¿Cómo califica el apoyo que recibe de su supervisor para el desarrollo de sus tareas?	a) Insatisfecho	5	27	0.185	0.002
	b) Neutral	10	27	0.370	0.248
	c) Satisfecho	12	27	0.444	0.701
7. ¿Qué tan efectivas considera que son las estrategias de recursos humanos en mejorar el clima organizacional?	a) Ineficaces	7	27	0.259	0.019
	b) Neutral	14	27	0.519	1.000
	c) Eficaces	6	27	0.222	0.006
8. ¿Cree que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desarrollo de los proyectos?	c) De acuerdo	20	27	0.741	0.019
	b) Neutral	4	27	0.148	< .001
	a) En desacuerdo	3	27	0.111	< .001
9. ¿Qué tan importante es la comunicación interna para mantener un buen clima organizacional en Nexarte?	b) Neutral	2	27	0.074	< .001
	c) Importante	22	27	0.815	0.002
	a) Poco importante	3	27	0.111	< .001
10. ¿Cómo influye el reconocimiento de su trabajo en su desempeño laboral?	c) Positivamente	19	27	0.704	0.052
	b) Neutral	5	27	0.185	0.002
	a) Negativamente	3	27	0.111	< .001

Note. Proportions tested against value: 0.5.

Nota: Análisis de la encuesta utilizando la herramienta JASP

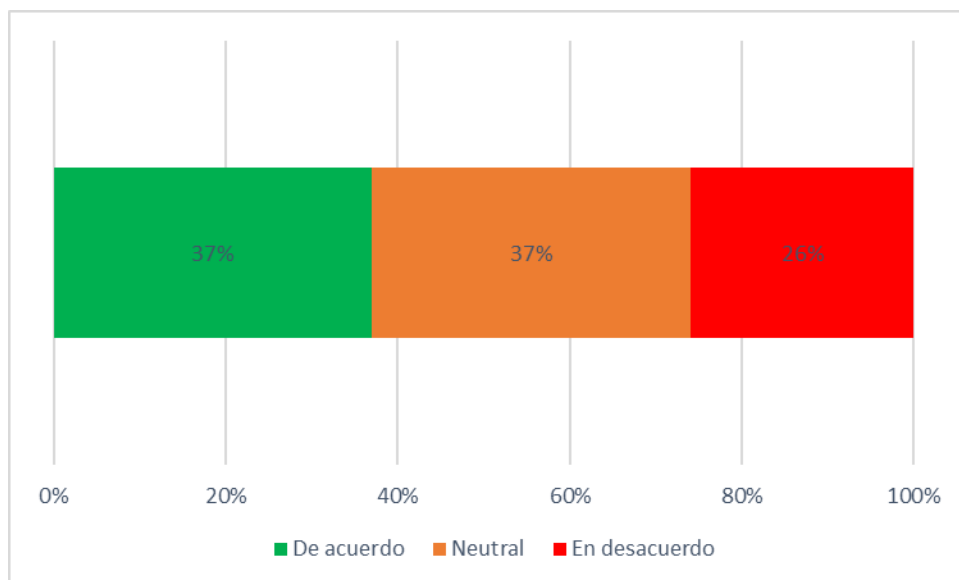
Para el análisis de los datos recolectados, se utilizó la herramienta estadística JASP. Esta herramienta facilita la realización de análisis detallados y ofrece visualizaciones que permiten a interpretar los datos de manera efectiva. En este estudio, cada pregunta de la encuesta se analizó presentando el número de respuestas para cada opción y su proporción respecto al total de respuestas (27 en este caso). Además, los p-valores obtenidos permitieron evaluar la significancia estadística de las diferencias observadas en las respuestas, comparándolas con una proporción de 0.5, que representa un resultado aleatorio en un contexto binomial.

El análisis realizado con JASP permitió identificar patrones y tendencias significativas en las percepciones de los empleados sobre distintos aspectos de la empresa. Esto permite obtener una interpretación coherente de las áreas que necesitan intervención inmediata y aquellas en las que se pueden implementar mejoras para fomentar un mejor ambiente laboral. La intención de la recolección y análisis de los datos a través de la encuesta y la herramienta JASP es obtener una comprensión precisa del clima organizacional en Nexarte, evaluando aspectos como satisfacción laboral, la efectividad del liderazgo, la comunicación interna y el reconocimiento. Este proceso busca identificar áreas específicas que requieren mejora, proporcionar datos objetivos y monitorear el impacto de cualquier intervención en el ambiente laboral. En última instancia, el objetivo es fortalecer el bienestar general de los empleados y fomentar un entorno de trabajo más positivo y productivo, asegurando así una mayor satisfacción y eficiencia en el desempeño

Los factores de clima organizacional que influyen en el desarrollo de los proyectos y que se lograron identificar son:

**Figura 1**

*Resultados pregunta 3 “Comunicación interna clara y efectiva”*



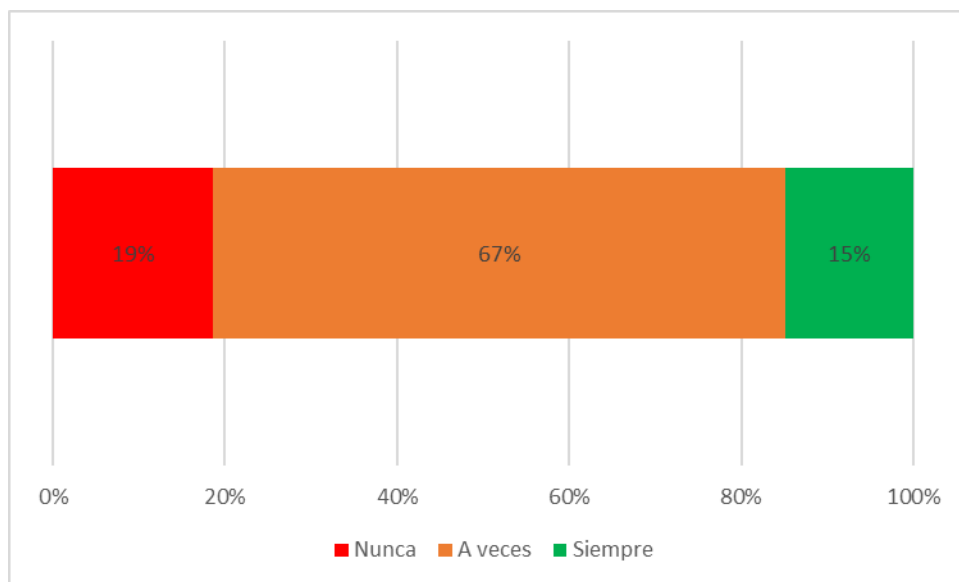
*Fuente: Elaboración propia.*

¿Considera que la comunicación de Nexarte es clara y efectiva?, 27 respuestas.

Las percepciones están divididas, con una parte significativa en desacuerdo con la claridad y efectividad de la comunicación, lo que señala áreas de mejora en la comunicación interna. Como lo muestra la gráfica la mayoría de los trabajadores sienten que no hay una comunicación interna clara y efectiva en Nexarte y esto puede tener múltiples consecuencias negativas. En primer lugar, lleva a interpretaciones erróneas de los objetivos del proyecto, lo que resulta en esfuerzos descoordinados y duplicación de trabajo. También provoca malentendidos y conflictos entre los miembros del equipo, afectando la moral y la cohesión del grupo. Adicionalmente la comunicación deficiente causa retrasos en la toma de decisiones, errores en la interpretación de instrucciones y expectativas, y la necesidad de retrabajos costosos. Esto incrementa los costos y afecta la calidad del producto o servicio final. La falta de comunicación también impide una asignación clara de responsabilidades y un seguimiento adecuado del progreso del proyecto, lo que dificulta la rendición de cuentas. Asimismo, limita la innovación y creatividad del equipo, y desmotiva a sus miembros al no recibir información, feedback y reconocimiento necesario.

**Figura 2**

*Resultados pregunta 5 "Reconocimiento"*



*Fuente: Elaboración propia.*

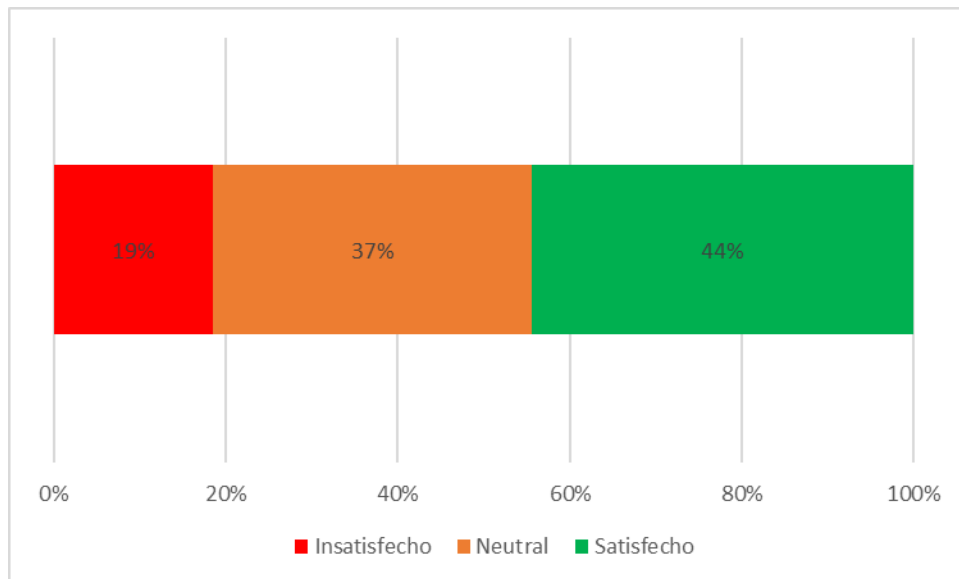
¿Con que frecuencia se siente reconocido por su trabajo en Nexarte?, 27

Respuestas

El reconocimiento laboral es visto como insuficiente por una parte significativa de los colaboradores, indicando la necesidad de mejorar los sistemas de reconocimiento. La falta de reconocimiento por el trabajo que realizan los trabajadores puede tener efectos profundamente negativos en el desarrollo de los proyectos de Nexarte. Cuando los empleados no se sienten valorados, su motivación y productividad disminuyen, lo que retrasa el cumplimiento de plazos y metas. Además, la falta de compromiso y lealtad puede llevar a una mayor rotación de personal, afectando la continuidad y eficiencia del proyecto. Sin reconocimiento, la calidad del trabajo se resiente, así como la innovación y creatividad, ya que los empleados no se esfuerzan por proponer nuevas ideas ni mejorar su desempeño. Un ambiente de trabajo negativo puede aumentar el estrés y los conflictos, deteriorando la colaboración y comunicación esenciales para el éxito del proyecto.

**Figura 3**

*Resultados pregunta 6 "Apoyo del líder"*



*Fuente: Elaboración propia.*

¿Cómo califica el apoyo que recibe de su supervisor para el desarrollo de sus tareas?, 27  
Respuestas

El apoyo recibido del supervisor es generalmente visto de manera positiva, aunque hay una minoría significativa que se siente insatisfecha, sugiriendo la necesidad de mejorar el apoyo y la comunicación. La falta de apoyo de los supervisores puede afectar gravemente el desarrollo de los proyectos de Nexarte al causar una falta de orientación y claridad, reducir la moral y motivación de los empleados, y aumentar sus niveles de estrés y ansiedad. Sin este respaldo, los empleados pueden sentirse desbordados y abandonados, lo que impacta negativamente su productividad y compromiso. La falta de supervisión adecuada puede estancar el desarrollo profesional de los trabajadores, dificultar la toma de decisiones importantes y deteriorar la colaboración y cohesión del equipo. Por ello, es esencial que los supervisores brinden el apoyo necesario para asegurar la eficiencia, productividad y éxito de los proyectos.

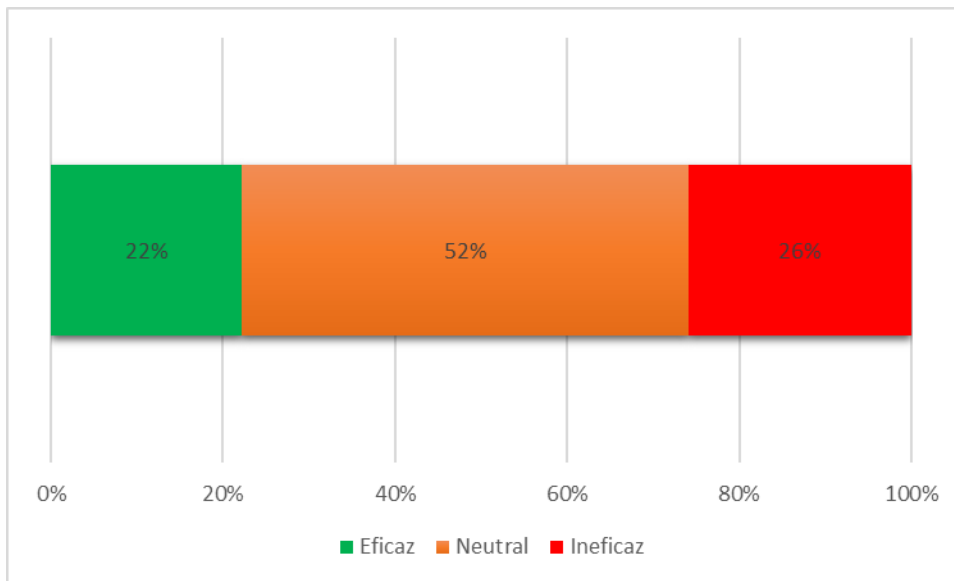
Lo anterior permite identificar que los principales factores del clima organizacional que influyen en el desarrollo de los proyectos son:

1. Deficiencia en la comunicación clara y efectiva
2. Falta de reconocimiento del trabajo Realizado
3. Carencia de apoyo del Supervisor en el desarrollo de tareas

Los resultados al evaluar la influencia de las estrategias planteadas por recursos humanos en el impacto del clima organizacional fueron:

**Figura 4**

*Resultados pregunta 7 “Estrategias efectivas de recursos humanos”*



*Fuente: Elaboración propia.*

¿Qué tan efectivas considera que son las estrategias de recursos humanos en mejorar el clima organizacional?, 27 respuestas

La efectividad de las estrategias de recursos humanos es vista con escepticismo por una proporción significativa de los colaboradores, lo que sugiere áreas para mejorar estas estrategias. La evaluación de las estrategias de recursos humanos en relación con el clima organizacional revela una diversidad de percepciones entre los empleados. La mayoría se manifiesta neutral respecto a estas estrategias, indicando que, en general, no perciben un impacto significativo, ya sea positivo o negativo. Esto podría deberse a una falta de visibilidad o comprensión de las estrategias, o bien a una implementación reciente que aún no ha mostrado resultados claros. Un segmento considerable de los encuestados considera que las estrategias actuales son ineficaces. Esta percepción sugiere que las iniciativas de recursos humanos pueden no estar abordando adecuadamente las necesidades de los empleados o podrían estar enfrentando problemas en su ejecución. También es posible que haya resistencia al cambio o que las estrategias no estén alineadas con las expectativas de los empleados, lo que contribuye a esta percepción negativa.

De acuerdo con lo evidenciado anteriormente podemos identificar que las estrategias planteadas por recursos humanos no están influenciando positivamente en el impacto del clima organizacional en Nexarte.

Los indicadores que permiten evaluar el impacto del clima organizacional en los proyectos de Nexarte son los siguientes:

#### 1. Satisfacción Laboral

**Indicador:** Porcentaje de colaboradores satisfechos con su trabajo.

**Impacto:** Un mayor porcentaje de satisfacción laboral suele correlacionarse con un mejor desempeño en los proyectos. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a estar más motivados y comprometidos con sus tareas, lo que se traduce en una mayor eficiencia y calidad en la ejecución de los proyectos. Las áreas con alta satisfacción laboral pueden tener un impacto positivo en la moral del equipo, disminuyendo la rotación de personal y mejorando la cohesión del grupo. La satisfacción laboral es un indicador crucial que puede influir directamente en la productividad y el éxito de los proyectos, fomentando un entorno de trabajo donde los empleados se sienten valorados y apoyados

#### 2. Efectividad del Liderazgo

**Indicador:** Porcentaje de colaboradores que evalúan positivamente la efectividad del liderazgo.

**Impacto:** Un liderazgo eficaz mejora la dirección y cohesión del equipo, lo cual puede influir directamente en el éxito de los proyectos. Líderes efectivos son capaces de inspirar y motivar a su equipo, establecer metas claras, y proporcionar el apoyo necesario para alcanzar estas metas. Esto no solo facilita una mejor organización y coordinación de las tareas, sino que también fortalece la confianza y la moral del equipo. Por otro lado, líderes ineficaces pueden ser un factor de riesgo para el desarrollo de los proyectos, ya que la falta de dirección y apoyo puede llevar a confusión, desmotivación y baja productividad.

### 3. Comunicación Interna

**Indicador:** Porcentaje de colaboradores que consideran la comunicación interna clara y efectiva.

**Impacto:** La comunicación clara y efectiva facilita la coordinación y ejecución de proyectos. Una comunicación interna eficiente reduce los malentendidos y errores, mejora la alineación de objetivos y asegura que todos los miembros del equipo estén informados y alineados con respecto a las expectativas y metas del proyecto. Mejorar la comunicación interna puede resultar en un flujo de trabajo más fluido y en la capacidad de abordar problemas de manera más rápida y efectiva. Además, una comunicación efectiva promueve un entorno colaborativo y transparente, esencial para el éxito a largo plazo de los proyectos.

### 4. Trabajo en Equipo

**Indicador:** Porcentaje de colaboradores que consideran que su equipo trabaja bien en conjunto.

**Impacto:** Un buen trabajo en equipo es crucial para la gestión efectiva de proyectos. Equipos que trabajan bien juntos pueden abordar problemas de manera más eficiente, aprovechar las fortalezas individuales y lograr los objetivos del proyecto con mayor éxito. La colaboración y el apoyo mutuo dentro del equipo fomentan un entorno en el que los empleados se sienten parte integral del proyecto, lo que mejora la motivación y el compromiso. La capacidad de trabajar bien en equipo también permite una mejor gestión de recursos y una mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios y desafíos que puedan surgir durante el desarrollo del proyecto.

### 5. Reconocimiento Laboral

**Indicador:** Frecuencia de reconocimiento percibida por los colaboradores.

**Impacto:** El reconocimiento frecuente puede mejorar la moral y motivación, lo que se traduce en un mayor compromiso y desempeño en los proyectos. Los empleados que se sienten reconocidos y valorados por su trabajo tienden a estar más motivados y a esforzarse por alcanzar altos estándares de rendimiento. La falta de reconocimiento puede afectar negativamente la motivación y la calidad del trabajo, llevando a una disminución en la productividad y un aumento

en la rotación de personal. Implementar sistemas de reconocimiento efectivos es fundamental para mantener a los empleados comprometidos y fomentar un entorno laboral positivo.

#### 6. Estrategias de Recursos Humanos

**Indicador:** Porcentaje de colaboradores que perciben efectivas las estrategias de recursos humanos.

**Impacto:** Estrategias de recursos humanos efectivas pueden fortalecer el clima organizacional y contribuir al éxito de los proyectos al mejorar el entorno laboral y las condiciones de trabajo. Las estrategias bien diseñadas y ejecutadas pueden abordar las necesidades de los empleados, proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación, y crear políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Cuando los empleados perciben que las estrategias de recursos humanos son efectivas, es más probable que se sientan apoyados y valorados, lo que puede aumentar su compromiso y rendimiento en los proyectos.

#### 7. Importancia de la Comunicación Interna

**Indicador:** Porcentaje de colaboradores que consideran importante la comunicación interna para mantener un buen clima organizacional.

**Impacto:** La comunicación interna efectiva es fundamental para un buen clima organizacional, lo que, a su vez, puede influir positivamente en el desarrollo de los proyectos. Una comunicación interna robusta asegura que todos los empleados estén informados sobre las decisiones y cambios importantes, lo que fomenta un sentido de inclusión y transparencia. Además, la buena comunicación interna ayuda a prevenir y resolver conflictos, mejora la colaboración y la cohesión del equipo, y facilita la implementación de estrategias y políticas organizacionales.

Lo anterior permite establecer indicadores claros y específicos para evaluar el impacto del clima organizacional en los proyectos de Nexarte. Estos indicadores facilitarán una medición detallada y precisa de cómo las condiciones del entorno laboral influyen en la ejecución, eficiencia y éxito de los proyectos. Al contar con datos concretos sobre el clima organizacional, se pueden identificar áreas críticas que requieren atención, como la comunicación interna, la moral del

equipo y la satisfacción laboral. Con esta información, Nexarte podrá actuar de manera oportuna y estratégica, desarrollando e implementando planes de acción específicos. Estos planes pueden incluir programas de capacitación para fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión de equipos, así como talleres de comunicación efectiva para mejorar la claridad y precisión en la transmisión de información. Además, se pueden realizar ajustes en la estructura y procesos de gestión de equipos, fomentando una cultura de colaboración y trabajo en equipo que permita una mejor coordinación y solución de problemas. Asimismo, es crucial implementar estrategias de reconocimiento y recompensa que valoren y motiven a los empleados, asegurando que su esfuerzo y contribución sean visibilizados y apreciados. Esto puede incluir sistemas de incentivos, programas de reconocimiento mensual y oportunidades de desarrollo profesional que les permitan crecer y avanzar dentro de la empresa. Otro aspecto importante es el fortalecimiento de las estrategias de recursos humanos para crear un entorno laboral positivo y atractivo. Esto puede implicar la revisión y mejora de las políticas de bienestar laboral, la implementación de programas de salud mental y apoyo psicológico, y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, es esencial fomentar una cultura organizacional basada en valores como la transparencia, la equidad y el respeto, creando un ambiente en el que todos los empleados se sientan valorados y respetados. En última instancia, estos esfuerzos no solo optimizan el rendimiento de los proyectos, sino que también contribuyen al bienestar general de los empleados. Promover un ambiente laboral positivo y productivo no solo mejora la moral y satisfacción de los trabajadores, sino que también aumenta su compromiso y lealtad hacia la empresa. Esto, a su vez, reduce la rotación de personal, retiene el talento clave y mejora la continuidad y calidad de los proyectos. Al crear un entorno en el que los empleados se sienten apoyados y valorados, Nexarte puede construir una base sólida para el éxito sostenido de la organización, mejorando su competitividad y capacidad para alcanzar sus objetivos empresariales.

## Capítulo 4. Conclusiones

La investigación llevada a cabo en Nexarte Servicios Temporales ha revelado de manera contundente una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de proyectos empresariales. Los hallazgos más relevantes de este estudio ponen en evidencia que diversos factores como el liderazgo, la comunicación interna, el reconocimiento de los logros y el trabajo en equipo desempeñan roles cruciales y determinantes en la ejecución y en los resultados de los proyectos. Un ambiente laboral positivo, que se distingue por una comunicación clara y efectiva entre todos los niveles jerárquicos, un reconocimiento adecuado y oportuno del desempeño de los empleados, y un apoyo sólido y constante por parte del liderazgo, contribuye de manera significativa a una mayor motivación y compromiso por parte de los empleados. Esta motivación elevada y este compromiso intenso se reflejan en una ejecución más eficiente y efectiva de los proyectos, facilitando así el logro de los objetivos previamente establecidos y el cumplimiento de los plazos estipulados. Sin embargo, el estudio también identificó varias limitaciones notables que afectan la interpretación y la aplicabilidad de los resultados obtenidos. La alta rotación de personal en Nexarte se presentó como un desafío significativo para la recolección de datos consistentes y estables a lo largo del tiempo. La rotación constante del personal puede haber introducido una variabilidad considerable en las respuestas y en la percepción del clima organizacional, lo que podría haber impactado negativamente en la representatividad y la estabilidad de los resultados obtenidos. Además, la ausencia de una estrategia clara y bien definida para el acompañamiento y el desarrollo profesional de los empleados limitó severamente la capacidad para evaluar de manera exhaustiva y precisa el impacto del clima organizacional a largo plazo. Sin mecanismos efectivos para el desarrollo y la retención del talento, la empresa enfrenta importantes dificultades para mantener un clima organizacional positivo y para asegurar la continuidad y el éxito sostenido de los proyectos. La falta de políticas y procedimientos bien establecidos para apoyar a los empleados en su desarrollo profesional y para fomentar un ambiente de trabajo positivo puede llevar a una mayor

insatisfacción y a una disminución en la eficacia del equipo, afectando negativamente el rendimiento general de la empresa y el éxito de sus proyectos.

En cuanto a las perspectivas futuras, estos hallazgos abren la puerta a nuevas áreas de investigación que podrían profundizar nuestra comprensión de la relación entre el clima organizacional y el desarrollo de proyectos. Una cuestión relevante que surge es cómo la implementación de estrategias de desarrollo profesional y sistemas de reconocimiento continuo podría mitigar la alta rotación de personal y, a su vez, mejorar los resultados de los proyectos. Investigar diferentes estilos de liderazgo y su influencia sobre el clima organizacional también podría ofrecer información valiosa sobre cómo mejorar la efectividad de los proyectos. Además, se podría explorar en mayor profundidad el impacto de la comunicación interna en la coordinación y cooperación entre equipos de trabajo, especialmente en contextos con grandes plantillas de empleados y tareas complejas. La adaptación de estrategias de recursos humanos para mejorar el clima organizacional en un entorno de trabajo temporal y tercerizado, como el de Nexarte, también merece una consideración más detallada. Finalmente, dado que el estudio se centró en la percepción del clima organizacional a través de métodos cuantitativos, sería beneficioso incorporar enfoques más cualitativos y longitudinales en futuras investigaciones. Estos métodos permitirían capturar de manera más completa y detallada los cambios en el clima organizacional a lo largo del tiempo y proporcionar una visión más amplia del impacto de estos factores en el éxito de los proyectos. Esta combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos podría enriquecer la comprensión del impacto del clima organizacional y contribuir al desarrollo de estrategias más efectivas para mejorar el desempeño y la satisfacción en el entorno laboral de Nexarte (APA, 2020). El análisis de la situación en Nexarte Servicios Temporales revela que el clima organizacional es un factor determinante en el desarrollo de proyectos. Si bien la empresa enfrenta desafíos en áreas como la comunicación, el reconocimiento y el apoyo a los empleados, también tiene la oportunidad de mejorar estos aspectos a través de estrategias bien planificadas y ejecutadas. Al enfocarse en fortalecer el clima organizacional, Nexarte no solo mejorará de manera significativa la satisfacción y la retención de sus empleados, sino que también incrementará sustancialmente la probabilidad de éxito en sus proyectos empresariales, lo que

llevará a mantener un clima organizacional robusto y positivo fundamental para crear un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan valorados, apoyados y motivados.

## Referencias

Acoset. (2019). Acoset. Recuperado de <http://www.acoset.org/>

Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1-2), 25-50.

Arias, J., & Arias, M. (2022). Plan de mejora al clima organizacional en la empresa IMPRESOR S.A.S ubicada en el barrio San Nicolás de la ciudad de Cali [Proyecto aplicado]. Institución Universitaria Jose Camacho. Recuperado de <https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/922/Proyecto%20Leidy%20Arias%20-%20Mariana%20Arias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bazan, F. (2012). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el proyecto especial olmos tinajones en el periodo 2012 [Proyecto aplicado]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/616>

Barroso, F., & Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2), 67-96.

Corochi, A., & Tirso, J. El clima organizacional: un factor clave del éxito que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>.

Dávila, D., Escobar, A. M., Mulett, L. K., & Rodríguez, A. F. U. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes Psicológicos*, 12(2), 105-115.

Escobar, J. V., Álvarez, L. P., Tamayo, K. C., & Correa, K. P. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. *Clío América*, 10(19), 31-42.

Espitia Garzón, C., Martínez Castro, N., & Menco Sierra, M. (2022). Diseño de un modelo conceptual de clima organizacional que contemple las dimensiones impactadas en las oficinas de gestión de proyectos por el trabajo remoto. Recuperado de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/handle/001/2055>

Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Centro Provincial de Ciencias Médicas Provincia de Cienfuegos, *MediSur*, 17(4), 562-569. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1800/180062056013/html/#:~:text=Las%20principales%20teor%C3%ADas%20analizadas%20en,el%20estudio%20del%20clima%20organizacional>.

González, E. Y., et al. (2021). Proyecto para el mejoramiento del clima organizacional de la empresa Verdeya para aumentar el rendimiento en la productividad [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43743>.

Hernández Quintero, N. S. (2019). El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización (Monografía). Fundación Universidad de América. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7271>.

López Pazmiño, M. (2019). Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada (Tesis doctoral, Universidad EAFIT).

Nexarte. (s.f.). Nexarte. Recuperado de <https://www.nexarte.com/contactanos>.

Ortiz, H., & Ortiz, H. (2020, 6 de mayo). Empresas de servicios temporales: generalidades y responsabilidades frente a la empresa usuaria. Actualícese. Recuperado de <https://actualicese.com/empresas-de-servicios-temporales-generalidades-y-responsabilidades-frente-a-la-empresa-usuaria/>.

Parra, M. A., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima

Pérez, R. I. (2012). El ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de las organizaciones: estudio en las mejores empresas para trabajar en Colombia [Libro, Universidad EAN].

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/3203>

Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75.

Quiroga, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Recuperado de <https://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.html>

## Apéndice

### Recolección de datos

El instrumento de recolección utilizado fue una encuesta basada en un cuestionario de 10 preguntas cerradas. Este cuestionario fue diseñado específicamente para evaluar el clima organizacional en la empresa Nexarte Servicios Temporales y se adaptó para reflejar de manera precisa la cultura y las necesidades específicas de la empresa.

La encuesta incluyó escalas validadas para medir varios aspectos importantes del clima organizacional. Entre estos aspectos se encuentran la satisfacción laboral, la percepción del liderazgo, la comunicación interna, el trabajo en equipo, el reconocimiento y el acompañamiento. Las preguntas estaban estructuradas de manera clara y directa, utilizando escalas de Likert que permitieron obtener respuestas cuantitativas. Estas escalas facilitaron la cuantificación de las percepciones y opiniones de los colaboradores, proporcionando datos claros y objetivos para el análisis posterior.

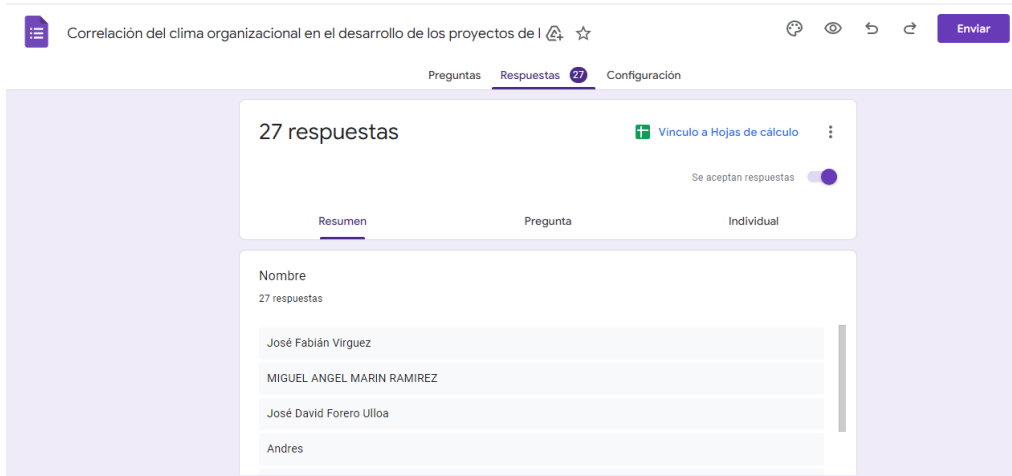
Para la aplicación de la encuesta, utilizamos la herramienta Google Forms. Esta plataforma nos permitió distribuir la encuesta de manera eficiente y recopilar automáticamente las respuestas. El enlace a la encuesta se envió a todos los colaboradores de Nexarte que están directamente involucrados en proyectos, sumando un total de 27 participantes. El enlace se compartió mediante WhatsApp, lo que facilitó el acceso a la encuesta y aseguró una alta tasa de respuesta. Este método de distribución fue elegido por su conveniencia y rapidez, permitiendo a los colaboradores completar la encuesta en el momento que les resultara más adecuado.

La utilización de Google Forms no solo simplificó la distribución de la encuesta, sino que también facilitó la gestión de las respuestas y el análisis de los datos recopilados. La plataforma permitió organizar y visualizar los resultados de manera eficiente, lo que fue fundamental para interpretar los datos de manera precisa y realizar un análisis exhaustivo del clima organizacional en Nexarte.

URL de la encuesta: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt3saD7d-Qj99UstF2-b0PQcH9wCuIF0DcykbEAv6zuiWtzA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt3saD7d-Qj99UstF2-b0PQcH9wCuIF0DcykbEAv6zuiWtzA/viewform?usp=sf_link)

Figura A1

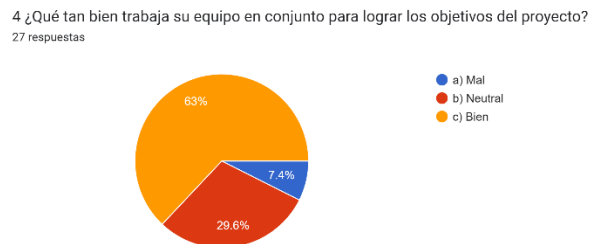
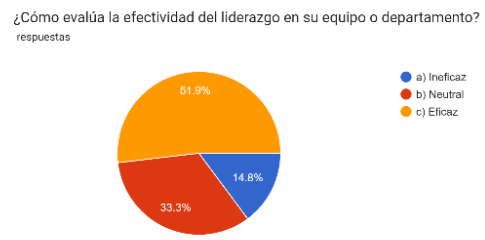
Evidencia de Resultados de la Encuesta



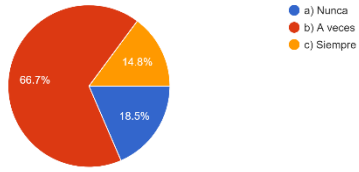
Fuente: Elaboración propia.

Figura A2

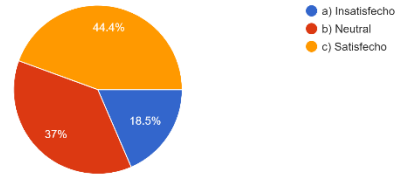
Respuestas e instrumento utilizado para la recolección de datos.



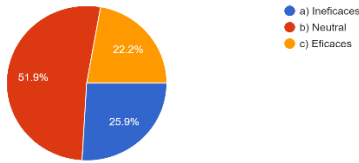
5 ¿Con qué frecuencia se siente reconocido por su trabajo en Nexarte?  
27 respuestas



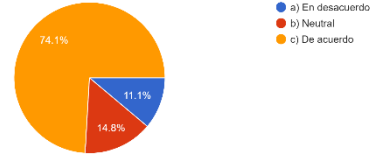
6 ¿Cómo califica el apoyo que recibe de su supervisor para el desarrollo de sus tareas?  
27 respuestas



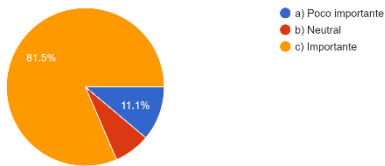
7 ¿Qué tan efectivas considera que son las estrategias de recursos humanos en mejorar el clima organizacional?  
27 respuestas



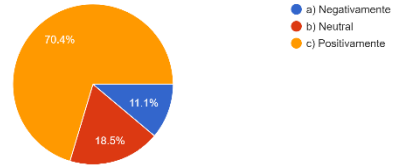
8 ¿Cree que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desarrollo de los proyectos?  
27 respuestas



9 ¿Qué tan importante es la comunicación interna para mantener un buen clima organizacional en Nexarte?  
27 respuestas



10 ¿Cómo influye el reconocimiento de su trabajo en su desempeño laboral?  
27 respuestas



Fuente: Elaboración propia.