

## Artículo Original

# Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Camaronera del Sur de Honduras

Relationship between Organizational Climate and Work Performance in the Shrimp Company of Southern Honduras

Wilmer Alfonso Velásquez Arias <sup>1</sup> 

## Resumen

**Objetivo.** Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa camaronera del sur de Honduras. **Método.** Se utilizó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental transversal correlacional, recolectando datos mediante cuestionarios a 114 colaboradores de diferentes departamentos y niveles jerárquicos. **Resultados.** Se evidencia una correlación positiva entre un clima organizacional favorable y un alto desempeño laboral. Específicamente, el liderazgo y las condiciones laborales están asociadas significativamente con el comportamiento y la eficacia en el cumplimiento de tareas, mientras que las relaciones interpersonales están estrechamente vinculadas con la satisfacción y motivación de los colaboradores, impactando su desempeño. Sin embargo, la dimensión de reconocimiento no mostró correlación con las dimensiones del desempeño laboral. **Conclusiones.** Estos hallazgos destacan la importancia de un clima organizacional positivo para mejorar la productividad y eficiencia, proporcionando una base para desarrollar estrategias de gestión que promuevan un ambiente de trabajo saludable y motivador.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, reconocimiento, relaciones interpersonales

## Abstract

**Objective.** To determine the relationship between organizational climate and job performance in a shrimp farm in southern Honduras. **Method.** A quantitative approach with a descriptive-correlational scope and a non-experimental cross-sectional correlational design was used, collecting data through questionnaires from 114 employees from different departments and hierarchical levels. **Results.** A positive correlation is evident between a favorable organizational climate and high job performance. Specifically, leadership and working conditions are significantly associated with behavior and effectiveness in task completion, while interpersonal relationships are closely linked to employee satisfaction and motivation, impacting their performance. However, the recognition dimension did not show a correlation with the dimensions of job performance. **Conclusions.** These findings highlight the importance of a positive organizational climate to improve productivity and efficiency, providing a basis for developing management strategies that promote a healthy and motivating work environment.

**Keywords:** organizational climate, work performance, leadership, recognition, interpersonal relationships

## Introducción

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones compartidas por los colaboradores acerca de las políticas, prácticas y procedimientos de una organización. Este concepto se refiere a cómo los colaboradores perciben y experimentan las políticas y prácticas organizacionales y cómo estas influyen en su comportamiento y actitud en el trabajo (Ehrhart et al., 2014) (1). El clima que se presenta en el ámbito organizacional puede incluir dimensiones específicas tales como el liderazgo, las condiciones laborales, el reconocimiento y las relaciones interpersonales, cruciales para determinar su influencia en el comportamiento y eficacia en el cumplimiento de tareas por parte de los colaboradores.

En el contexto actual de globalización, las organizaciones se enfrentan a la necesidad de desarrollar estrategias que les permitan mejorar su competitividad y asegurar su permanencia en mercados exigentes. Un enfoque clave es la orientación hacia el cliente, identificando y satisfaciendo sus necesidades a través de productos y servicios innovadores, así como mediante estrategias de marketing que incluso pueden generar nuevas demandas. Sin embargo, un aspecto frecuentemente subestimado es el clima organizacional. Este juega un papel fundamental en el desempeño de los colaboradores, quienes son esenciales para la ejecución efectiva de cualquier plan estratégico.

Brito Carillo et al. (2020) <sup>(2)</sup> señalan que es fundamental considerar el clima organizacional en las instituciones, el cual se define como una combinación de factores que influyen en los colaboradores en el desempeño de sus funciones, promoviendo el bienestar de todos los integrantes. Además, se ha evidenciado que las instituciones públicas en varios países de América Latina presentan un 80% de desempeño deficiente (Perú 21, 2017) <sup>(3)</sup>. Estos resultados se dan debido al deteriorado clima organizacional que experimentan los colaboradores; no cuentan con los materiales ni herramientas necesarias para cumplir las metas y ser productivos; lo cual provoca que la población observe el bajo rendimiento de las instituciones e incluso, genere desconfianza en las mismas (Dávila y Bardales, 2020) <sup>(4)</sup>. Por lo tanto, se subraya la importancia de abordar el clima organizacional como una prioridad estratégica para mejorar la competitividad empresarial (Aguirre, 2023 <sup>(5)</sup>; Cruz, 2016 <sup>(6)</sup>; Martínez, 2023) <sup>(7)</sup>.

Esta situación también se muestra en el sur de Honduras, donde varias empresas enfrentan problemas relacionados con altos niveles de rotación de personal, fallas en los canales de comunicación y el logro parcial de metas y objetivos organizacionales. Estas dificultades también afectan diversos elementos del clima organizacional. Un claro ejemplo de esta situación es la empresa camaronera, que ha experimentado una alta rotación de colaboradores debido a la falta de un ambiente de trabajo favorable y a la carencia de una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos. Además, los colaboradores han reportado una insuficiencia en el reconocimiento y la valoración de su desempeño, lo que ha llevado a una disminución en la motivación y el compromiso hacia la empresa. Este entorno desfavorable ha resultado en un bajo rendimiento general y en dificultades para alcanzar las metas y objetivos establecidos, destacando la necesidad urgente de mejorar el clima organizacional para fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo.

Por lo que la importancia de esta investigación radica en la eficiencia y productividad crítica del sector camaronero, uno de los pilares económicos de la región sur de Honduras (Cámara de Comercio e Industria del Sur, 2021) (8). Un clima organizacional positivo no solo puede mejorar la satisfacción y motivación de los colaboradores, sino que también se traduce en una mayor competitividad y sostenibilidad de la empresa. Investigaciones recientes demuestran que una cultura organizacional positiva, centrada en la sostenibilidad corporativa y la ética, puede aumentar significativamente la satisfacción laboral, la felicidad y el bienestar de los colaboradores. Además, se ha encontrado que estos factores contribuyen a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones al fomentar un sentido de propósito y prácticas éticas en el lugar de trabajo (Morales Sánchez y Martínez-Cañas, 2021) <sup>(9)</sup>.

De esta manera, el entender y mejorar el clima organizacional puede tener impactos significativos en el rendimiento empresarial y la calidad de vida de los colaboradores. La investigación realizada en el sector bancario de Arabia Saudita encontró que todos los aspectos de la calidad de vida en el trabajo, tienen una correlación positiva significativa con el rendimiento laboral individual (Ishtaq et al., 2022) <sup>(10)</sup>. Por lo tanto, se espera que los hallazgos de esta investigación proporcionen una base para desarrollar estrategias de gestión que promuevan un ambiente de trabajo saludable y motivador, mejorando así la productividad y eficiencia de la empresa.

En cuanto al desempeño laboral, puede ser entendido como un sistema integrado que busca el desarrollo de la efectividad y el

éxito organizacional a través de tres dimensiones principales: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual (Cuello et al., 2020) <sup>(11)</sup>. Este concepto se refiere al logro de los objetivos específicos de acuerdo con los conocimientos y habilidades del colaborador. En este sentido, tal como afirman Choi et al. (2018) <sup>(12)</sup>, la importancia de estudiar el desempeño laboral radica en su impacto directo en el crecimiento y la efectividad de las empresas.

De igual manera, el cumplimiento de tareas, se refiere a la habilidad de quien ocupa un puesto de trabajo para ejecutar su labor, contribuyendo al beneficio de la empresa (Olivera Garay et al., 2021) <sup>(13)</sup>. Por otra parte, el comportamiento individual, se refleja en el trabajo que cada colaborador realiza para alcanzar una meta establecida. Los indicadores de este comportamiento incluyen cumplir con las reglas, seguir los procedimientos y alcanzar los objetivos organizacionales (Achoma, 2020) <sup>(14)</sup>.

Los estudios previos han demostrado que un clima organizacional adecuado puede mejorar significativamente el desempeño laboral. Aldaz Quinto et al. (2022) <sup>(15)</sup> encontraron una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y la disposición de los colaboradores para realizar actividades extra rol en una muestra de 150 colaboradores de diferentes industrias en Ecuador. Así también, Villafuerte et al. (2021) <sup>(16)</sup> concluyeron que las condiciones laborales influyen directamente en la ejecución de tareas en un estudio con 200 colaboradores del sector manufacturero en México.

En lo concerniente al soporte teórico, este estudio se basa en varias teorías administrativas y organizacionales. La teoría de sistemas visualiza a la organización como un conjunto de partes interdependientes que influyen colectivamente en el clima laboral (Del Valle y Martínez, 2021) <sup>(17)</sup>. La teoría situacional del liderazgo sugiere que los líderes deben adaptar su estilo a las circunstancias para ser efectivos (Hersey y Blanchard, 1969) <sup>(18)</sup>. La teoría de las relaciones humanas destaca la importancia de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo (Mayo, 1933) <sup>(19)</sup>, mientras que la teoría de la motivación de Maslow resalta la necesidad de satisfacer las necesidades básicas de los colaboradores para que puedan alcanzar niveles superiores de autorrealización (Maslow, 1943) <sup>(20)</sup>.

El contexto de esta investigación es la región sur de Honduras, una zona de gran importancia económica debido a su producción acuícola, agrícola y energética (Instituto Nacional de Estadística, 2018) (21). La empresa camaronera del sur de Honduras, con una fuerza laboral significativa y un impacto económico considerable en la región, sirve como el escenario ideal para analizar estas dinámicas. La empresa se destaca por su compromiso con la calidad, la inocuidad y la responsabilidad social y ambiental, lo cual añade una dimensión relevante al estudio del clima organizacional.

A tenor de todo lo anteriormente expuesto, esta investigación plantea como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa camaronera del sur de Honduras. En consonancia con ello, se formulan las hipótesis descritas a continuación:

- H<sub>1</sub>:** El clima organizacional incide en el desempeño laboral.
- H<sub>2</sub>:** El liderazgo incide en el comportamiento.
- H<sub>3</sub>:** El liderazgo incide en el cumplimiento de tareas.
- H<sub>4</sub>:** Las condiciones laborales inciden en el comportamiento.
- H<sub>5</sub>:** Las condiciones laborales inciden en el cumplimiento de tareas.
- H<sub>6</sub>:** El reconocimiento incide en el comportamiento.
- H<sub>7</sub>:** El reconocimiento incide en el cumplimiento de tareas.
- H<sub>8</sub>:** Las relaciones interpersonales inciden en el comportamiento.
- H<sub>9</sub>:** Las relaciones interpersonales inciden en el cumplimiento de tareas.

## Método

### Tipo de Estudio

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental transversal correlacional.

### Participantes

La población del estudio estuvo compuesta por 160 colaboradores de la empresa camaronera ubicada en el sur de Honduras, distribuidos en los departamentos de administración, producción, control de calidad, mantenimiento y logística. La muestra final estuvo conformada por 114 colaboradores. Para garantizar una representación adecuada de cada departamento, se utilizó un muestreo probabilístico estratificado.

Los criterios de selección incluyeron a colaboradores de los niveles técnicos y operativos, excluyendo a aquellos pertenecientes a los niveles gerencial, jefaturas y coordinaciones, ya que estos roles tienen responsabilidad directa en el diseño e implementación de estrategias que influyen en el clima organizacional. Su inclusión podría generar sesgos en la evaluación de la efectividad de dichas estrategias y en la percepción del clima laboral.

### Instrumento

La recolección de datos se llevó a cabo utilizando la "Encuesta de Clima Organizacional y Desempeño Laboral", un instrumento compuesto por 63 ítems diseñado para evaluar las percepciones de los colaboradores sobre diversas dimensiones del clima organizacional, tales como liderazgo, condiciones laborales, reconocimiento y relaciones interpersonales. Asimismo, el cuestionario incluyó medidas del desempeño laboral, evaluando las dimensiones de comportamiento y cumplimiento de tareas.

El instrumento utilizó una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 representaba "Completamente en desacuerdo con la afirmación", 2 "En desacuerdo con la afirmación", 3 "Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación", 4 "De acuerdo con la afirmación" y 5 "Completamente de acuerdo con la afirmación".

Para asegurar la validez y confiabilidad del cuestionario, se realizaron varias etapas de evaluación. En primer lugar, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 colaboradores de la organización, quienes no formaron parte de la muestra definitiva. Esta prueba permite verificar la claridad y relevancia de las preguntas, identificando posibles ajustes necesarios antes de su aplicación general. Además, la validez de experto del instrumento fue confirmada mediante la revisión de tres especialistas en gestión organizacional, quienes evaluaron la pertinencia y cobertura de los ítems.

En cuanto a la consistencia interna del cuestionario, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.80, lo que indica una muy buena confiabilidad en los ítems del instrumento. Estos resultados aseguraron que el cuestionario es adecuado para medir las variables planteadas en el estudio.

### Procedimiento y Análisis de Datos

Antes de iniciar la recolección de datos, se obtuvo el permiso formal de la Empresa Camaronera del Sur de Honduras para llevar a cabo la investigación, lo cual incluyó la autorización para acceder a la lista de colaboradores y la distribución del cuestionario. Se diseñó un formulario de consentimiento informado que fue presentado a todos los participantes antes de completar el cuestionario. Este formulario explicaba el propósito de la investigación, la voluntariedad de la participación, la confidencialidad de las respuestas y el uso exclusivo de los datos

recopilados con fines científicos. Los participantes debían aceptar el consentimiento informado antes de proceder con el cuestionario, garantizando así la confidencialidad y el resguardo adecuado de la información proporcionada.

El cuestionario fue administrado a través de Google Forms, permitiendo a los participantes completarlo desde cualquier dispositivo con acceso a internet, como computadoras, celulares o tabletas. Para facilitar su aplicación, se distribuyó un enlace al cuestionario mediante correo electrónico y aplicaciones de mensajería interna, acompañado de instrucciones claras sobre cómo completarlo. Previo a su aplicación definitiva, se realizó una prueba piloto. Esto permitió asegurar la validez y comprensión del instrumento.

Los datos recopilados fueron revisados y limpiados para eliminar respuestas incompletas o inconsistentes, garantizando la calidad del conjunto de datos. Posteriormente, se procedió a codificar las respuestas del cuestionario, asignando valores numéricos a cada opción de la escala Likert, lo que permitió estructurar los datos para su análisis estadístico.

El análisis de los datos se realizó utilizando el software IBM SPSS Statistics, versión 22. Se aplicaron análisis descriptivos para caracterizar las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Además, se realizaron pruebas de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Dado que los datos no seguían una distribución normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Estas pruebas permitieron determinar la fuerza y dirección de las correlaciones, con un nivel de significancia estadística de 0.05.

### Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos derivados de la aplicación del instrumento a los colaboradores de la empresa camaronera del sur de Honduras.

#### Análisis Descriptivo

Este análisis se enfoca en proporcionar una visión clara y detallada de las percepciones de los colaboradores sobre cada una de las dimensiones que conforman la variable clima organizacional y desempeño organizacional mediante las medidas de tendencia central media y desviación estándar para una una comprensión profunda desde las percepciones individuales de los colaboradores para identificar patrones y variaciones dentro de la muestra.

#### *Variable clima organizacional*

##### *Dimensión de Liderazgo*

Los colaboradores perciben de manera positiva el liderazgo dentro de la empresa. Sin embargo, se identificó una debilidad en el apoyo brindado por los jefes inmediatos para el logro de los objetivos. Este aspecto representa un área de mejora para la empresa camaronera del sur de Honduras, ya que esta percepción podría impactar negativamente en la motivación y el desempeño laboral. Es importante destacar que el liderazgo influye directamente en el comportamiento y compromiso de los colaboradores (Chirinos, 2021)<sup>(22)</sup>. La Tabla 1 muestra las estadísticas descriptivas correspondientes a esta dimensión.

### Dimensión de Condiciones Laborales

La mayoría de los colaboradores reportaron condiciones laborales favorables, lo cual contribuye a un ambiente de trabajo positivo y productivo. No obstante, se observó una percepción recurrente de que las jornadas laborales son extensas, lo que podría tener un efecto adverso en el clima organizacional si no se gestiona adecuadamente (Taheri et al., 2020)(23). Las estadísticas descriptivas de esta dimensión se presentan en la Tabla 1.

### Dimensión de Relaciones Interpersonales

Los resultados reflejaron un ambiente caracterizado por el apoyo y la cooperación entre los colaboradores, elementos fundamentales para mantener un clima organizacional saludable y productivo (Davies Oré, 2022) (24). La Tabla 1 contiene las estadísticas descriptivas de esta dimensión.

### Dimensión de Reconocimiento

La dimensión de reconocimiento obtuvo las puntuaciones más bajas en la escala de Likert, lo que sugiere que los colaboradores podrían sentirse subvalorados y desmotivados. Esto impacta negativamente su percepción del ambiente laboral y representa un área crítica para la organización (Madero Gómez, 2023) (25). Estas bajas puntuaciones son una señal de alerta, ya que el reconocimiento es un factor clave para la motivación, la satisfacción laboral y la retención de talento. Su falta puede tener consecuencias negativas en la productividad general de la empresa. Las estadísticas descriptivas de esta dimensión se detallan en la Tabla 1.

**Tabla 1.**

*Estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable clima organizacional.*

Dimensión	Indicador	Media	Desviación estándar
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo general	4.2	0.8
	Apoyo de jefes inmediatos	3.5	1
<b>Condiciones laborales</b>	Satisfacción con las condiciones laborales	4	0.9
	Percepción de jornadas largas	2.8	1.1
<b>Relaciones interpersonales</b>	Calidad de las relaciones interpersonales	4.3	0.7
	Apoyo y cooperación	4.4	0.6
<b>Reconocimiento</b>	Reconocimiento general	2.9	1.2
	Oportunidades de desarrollo	2.8	1.1

### Variable Desempeño Laboral

#### Dimensión Comportamiento

Los resultados indicaron que los colaboradores exhiben un comportamiento positivo, caracterizado por altos niveles de eficiencia y responsabilidad en la ejecución de sus tareas. No obstante, se identificó una preferencia por trabajar de forma individual en lugar de en equipo. Esto podría estar relacionado con la cultura organizacional, así como con la percepción de que los logros individuales son más reconocidos y recompensados (Achoma, 2020) (14). La Tabla 2 presenta las estadísticas descriptivas de esta dimensión.

#### Dimensión Cumplimiento de Tareas

Los colaboradores demostraron elevados niveles de cumplimiento en sus tareas, destacándose por la calidad del trabajo realizado, puntualidad y organización. Estos aspectos constituyen un beneficio significativo para la empresa, ya que reflejan un alto nivel de compromiso y responsabilidad en la consecución de los objetivos establecidos (Olivera Garay et al., 2021) (13). La Tabla 2 presenta los resultados obtenidos, los cuales evidencian el desempeño responsable de los colaboradores para cumplir con los objetivos en tiempo y forma.

**Tabla 2.**  
Estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Dimensión	Indicador	Media	Desviación estándar
<b>Comportamiento</b>	Eficiencia	4.1	0.7
	Responsabilidad	4.3	0.6
	Preferencia por trabajo individual	3.2	1
<b>Cumplimiento de tareas</b>	Calidad del trabajo realizado	4.4	0.6
	Puntualidad	4.6	0.5
	Organización	4.3	0.7

### Análisis Inferencial

Para evaluar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, así como comprobar las hipótesis planteadas, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados, detallados en la Tabla 3, permiten interpretar la fuerza y dirección de las asociaciones observadas.

Los análisis revelaron que las dimensiones de liderazgo, condiciones laborales y relaciones interpersonales presentan correlaciones fuertes, positivas y estadísticamente significativas con ambas dimensiones del desempeño laboral (comportamiento y cumplimiento de tareas). Esto indica que, a medida que se fortalecen el liderazgo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales, también mejora el desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, la dimensión de reconocimiento no mostró correlaciones estadísticamente significativas con el desempeño laboral. Esto sugiere que, en este contexto específico, el reconocimiento no tuvo un impacto directo perceptible ni en el comportamiento ni en el cumplimiento de tareas de los colaboradores.

Estos hallazgos destacan la importancia de factores como el liderazgo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales como determinantes clave para optimizar el desempeño laboral. Sin embargo, sugieren que el reconocimiento puede no ser percibido como un elemento prioritario para influir directamente en este ámbito particular.

**Tabla 3.**  
Resultados de correlaciones.

Dimensión	Comportamiento	Cumplimiento de tareas
<b>Liderazgo</b>	Rho de Spearman = 0.953 $p = 0.000$	Rho de Spearman = 0.977 $p = 0.000$
<b>Condiciones laborales</b>	Rho de Spearman = 0.935 $p = 0.000$	Rho de Spearman = 0.997 $p = 0.000$
<b>Reconocimiento</b>	Rho de Spearman = -0.008 $p = 0.935$	Rho de Spearman = 0.086 $p = 0.361$
<b>Relaciones interpersonales</b>	Rho de Spearman = 0.942 $p = 0.000$	Rho de Spearman = 0.976 $p = 0.000$

## Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la importancia de varias dimensiones del clima organizacional en el desempeño laboral, lo que es consistente con diversas teorías administrativas. Desde la perspectiva de la teoría de sistemas, la organización puede entenderse como un sistema compuesto por partes interdependientes (Chiavenato, 2019) <sup>(26)</sup>. Según Cuello et al. (2020) <sup>(11)</sup>, estas partes incluyen el liderazgo, las condiciones laborales, el reconocimiento y las relaciones interpersonales, que funcionan como factores clave para cohesionar y dirigir a los colaboradores hacia el logro de los objetivos organizacionales. En este estudio, se identificó que el liderazgo efectivo, las condiciones laborales favorables y las relaciones interpersonales positivas son fundamentales para el funcionamiento del sistema organizacional.

La correlación significativa y positiva entre el liderazgo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales con el desempeño laboral respalda la hipótesis general de que el clima organizacional incide en el desempeño de los colaboradores (H<sub>1</sub>). Específicamente, los resultados permiten aceptar las hipótesis H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>8</sub> y H<sub>9</sub>, que detallan el impacto positivo de estas dimensiones en el comportamiento y el cumplimiento de tareas. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos, como el de Villafuerte et al. (2021) <sup>(16)</sup>, quienes demostraron que un clima organizacional favorable mejora significativamente el desempeño laboral.

En relación con el liderazgo, se confirmó que este tiene un efecto positivo tanto en el comportamiento como en el cumplimiento de tareas de los colaboradores. Un liderazgo efectivo y adaptativo, que se ajuste a las necesidades del equipo, puede mejorar la eficiencia, la motivación y la proactividad de los colaboradores. Esto refuerza la importancia de fomentar prácticas de liderazgo que promuevan la confianza, el apoyo y la orientación estratégica dentro de la organización.

Asimismo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales también demostraron ser elementos clave para un buen desempeño laboral. Mejores condiciones laborales se asociaron con un comportamiento más positivo y un cumplimiento eficiente de las tareas asignadas, mientras que relaciones interpersonales cálidas y respetuosas fomentaron un ambiente colaborativo y productivo. Estos resultados subrayan la necesidad de mantener y fortalecer tanto las condiciones de trabajo como la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, para garantizar un clima organizacional que promueva la satisfacción y el desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, no se encontró una correlación significativa entre la dimensión de reconocimiento y las dimensiones del desempeño laboral, lo que llevó al rechazo de las hipótesis H<sub>6</sub> y H<sub>7</sub>. Este hallazgo representa una discrepancia con la teoría de las relaciones humanas, que enfatiza el papel del reconocimiento como un factor clave para la motivación y el desempeño de los colaboradores (Madero Gómez, 2023) <sup>(25)</sup>. Una posible explicación es que las prácticas actuales de reconocimiento en la empresa no son percibidas como significativas por los colaboradores o que estas prácticas no están alineadas con sus expectativas y necesidades. Este resultado resalta la importancia de reevaluar y ajustar las estrategias de reconocimiento en la organización para garantizar su efectividad (Yang et al., 2022) <sup>(27)</sup>.

El análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en la empresa camaronera del sur de Honduras ha generado hallazgos significativos que resaltan la importancia de varios factores clave en el entorno laboral.

Los datos empíricos recolectados y los resultados de las correlaciones estadísticas ofrecen una base sólida para extraer conclusiones que orienten estrategias organizacionales.

En primer lugar, se evidenció una relación directa y proporcional entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Dimensiones como el liderazgo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales demostraron ser factores esenciales que inciden positivamente en el comportamiento y el cumplimiento de tareas de los colaboradores. Un liderazgo adaptativo y de apoyo, condiciones laborales favorables y relaciones interpersonales cálidas contribuyen a crear un ambiente laboral saludable y productivo. Estas dimensiones deben fortalecerse continuamente para mantener un desempeño óptimo.

Por otro lado, no se encontró una correlación significativa entre la dimensión de reconocimiento y el desempeño laboral. Esto sugiere que las prácticas actuales de reconocimiento en la empresa podrían no estar alineadas con las expectativas y necesidades de los colaboradores. Por tanto, es esencial revisar y ajustar estas prácticas para que sean percibidas como efectivas y significativas. Futuros estudios podrían explorar cómo los colaboradores valoran las prácticas de reconocimiento, evaluando su calidad, relevancia y frecuencia, para desarrollar estrategias que maximicen su impacto en el clima organizacional y, en consecuencia, en el desempeño laboral.

En conclusión, los hallazgos de este estudio subrayan la importancia de invertir en el desarrollo de un liderazgo efectivo, mantener condiciones laborales favorables y fomentar relaciones interpersonales de calidad como pilares fundamentales para optimizar el desempeño laboral. Además, resaltan la necesidad de reevaluar las estrategias de reconocimiento para alinearlas con las necesidades del personal. Estos resultados ofrecen una base empírica sólida para implementar estrategias de gestión organizacional que promuevan un entorno laboral saludable, motivador y productivo, maximizando el potencial de los colaboradores y de la organización en su conjunto.

## Contribuciones de los autores:

WAVA concibió la idea del estudio, realizó la recopilación de datos, y redactó el artículo. Posteriormente, revisó y editó la versión final. El autor participó en la revisión crítica del manuscrito y aprobó su versión final, asumiendo la responsabilidad del contenido y el índice de similitud del mismo. El autor leyó y aprobó la versión final del manuscrito.

## Conflicto de Intereses

El autor declara que no tiene ningún conflicto de intereses.

## Financiamiento

Este estudio no recibió financiamiento de ninguna fuente gubernamental, empresarial ni de organizaciones sin fines de lucro.

## Detalles de autor:

1.Facultad de XXXX, Universidad Católica de Honduras (UNICAH), Tegucigalpa MDC, Honduras.

**Recibido:** 13/Noviembre/2024

**Aceptado:** 7/Enero/2025

**Publicado:** 28/Marzo/2025

## Referencias

- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge/Taylor & Francis Group. <https://psycnet.apa.org/record/2013-41557-000>
- Brito Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). El clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Perú 21 (21 de noviembre de 2017). *Conoce cuáles son las instituciones públicas con peor o mejor desempeño de acuerdo a los empresarios*. Economía. <https://peru21.pe/economia/conoce-son-institucionespublicas-peor-mejor-desempeno-acuerdo-empresarios-386276-noticia/?ref=p21r>
- Dávila, C. J. P., & Bardales, J. M. D. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 213-226. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Aguirre, M. A. (2023). *Estudio de clima organizacional de la empresa INAVIH SA (Inversiones Avícolas de Honduras)*, en Honduras [Doctoral dissertation, Zamorano: Escuela Agrícola Panamericana]. <https://bdigital.zamorano.edu/items/ff91a1e3-51c3-42f8-9311-959858ebc59e>
- Cruz, M. E. D. (2016). *Estudio de clima organizacional de una empresa turística en la ciudad de Tela, Honduras* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. <https://bdigital.zamorano.edu/handle/11036/5821>
- Martínez, E. J. R. (2023). *Diagnóstico del clima organizacional en la Empresa TV Azteca Honduras* [Doctoral dissertation, Universidad Tecnológica Centroamericana], UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/11087>
- Cámara de Comercio e Industria del Sur. (2021). *Estrategia de Competitividad RGF-13 e Iniciativas de Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Diseño de Servicios Financieros*. <https://www.ccisur.org/wp-content/uploads/2021/12/Estrategia-Competitividad-CCISur.pdf>
- Morales Sánchez, R., & Martínez-Cañas, R. (2021). Corporate Sustainability, Ethics and Employee Satisfaction. *Sustainability*, 13(21), 11964. <https://doi.org/10.3390/su132111964>
- Ishfaq, M., Al-Hajjeh, H., & Alharthi, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. *International Journal of Financial Studies*, 10(3), 61. <https://doi.org/10.3390/ijfs10030061>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1515>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11417>
- Aldaz Quinto, A. del R., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, N. A., & Fajardo Campaña, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1391. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Villafuerte, S. B., Viteri, F. A., & López, H. A. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacios*, 42(8), Artículo 2. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>
- Del Valle, M., & Martínez, J. (2021). Teoría General de los Sistemas aplicada a modelos de gestión. *Revista de Administración y Gestión*, 17(2), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.ran.2020.02.001>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall. <https://doi.org/10.5465/amj.1969.19201155>
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan. <https://doi.org/10.4324/9780203487273>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta Nacional de Hogares*. Instituto Nacional de Estadística de Honduras. <https://ine.gob.hn/v4/ephpm/>
- Chirinos, K. V. (2021). El liderazgo empresarial y comportamiento organizacional en la Empresa F&R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 45-60. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64749>
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of the working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-5. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbm.2020.5.6.643>
- Davies Oré, E. E. (2022). Importancia del clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(49), 147-152. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>