

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la
empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Bach. Goicochea Norabuena, Rosa María
Código ORCID: 0009-0009-0520-6490

Asesor:

Dr. Martos Ramírez, Lucio Carlos
Código ORCID: 0000-0002-2732-6452

Chimbote – Perú

2024

Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción	1
2. Metodología.....	19
Tipo y diseño de investigación.....	19
Población y muestra	20
Técnicas e instrumentos de investigación	20
Procesamiento y análisis de la información	21
3. Resultados.....	23
4. Análisis y discusión	30
5. Conclusiones.....	33
6. Recomendaciones	34
Referencias bibliográficas.....	36
Anexos y apéndice	44

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del clima organizacional en la empresa SEAGRO S.A.C.	23
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en la empresa SEAGRO S.A.C.....	23
Tabla 3 Relación entre dimensión Cultura organizacional y la variable Desempeño laboral.	24
Tabla 4 Relación entre dimensión Diseño organizacional y la variable Desempeño laboral.	25
Tabla 5 Relación entre dimensión Potencial humano y la variable Desempeño laboral.	26
Tabla 6 Relación entre Clima organizacional y Desempeño laboral.....	27
Tabla 7 Prueba de normalidad de la variable Clima organizacional	28
Tabla 8 Prueba de normalidad de la variable Desempeño laboral.....	29

Palabras clave: Clima organizacional, laboral, gerencia estratégica

Keywords: Organizational climate, work performance, management

Línea de investigación	Gerencia estratégica
Área	Ciencias Sociales
Sub – Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023**" del (a) estudiante: **GOICOCHEA NORABUENA ROSA MARIA**, identificado(a) con Código N° **0199220245**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 05 de septiembre de 2024.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEAGRO S.A.C - TAMBO REAL 2023**

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. La investigación empleada es básica y según su clasificación es correlacional porque se describió cada una de las variables en un solo momento y se estableció la existencia de correlación, además el diseño de investigación es no experimental y transeccional, por ello, para esta investigación, la población y muestra se conformó por 20 trabajadores de las distintas áreas. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios relacionados al clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo, los cuestionarios fueron previamente validados, además para identificar la vinculación en ambas variables, se usó una estadística descriptiva. Finalmente se obtuvo como resultado la existencia de una correlación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y desempeño laboral siendo el coeficiente $r = 0.983$ y la significancia un valor $p = 0.000$. Se concluye que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C-Tambor Real 2023.

Abstract

The purpose of this research work was to analyze the relationship that exists between the organizational climate and work performance in the workers of the company SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. The research used is basic and according to its classification it is correlational because each one was described. of the variables at a single moment and the existence of correlation was established, in addition the research design is non-experimental and transectional, therefore, for this research, the population and sample were made up of 20 workers from different areas. To collect data, the survey was used as a technique and two questionnaires related to the organizational climate and work performance were applied as an instrument. Likewise, the questionnaires were previously validated, and to identify the link in both variables, descriptive statistics were used. Finally, the result was the existence of a very high positive correlation between the organizational climate variables and work performance, with the coefficient $r = 0.983$ and the significance being a p value = 0.000. It is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and work performance in the workers of the company SEAGRO S.A.C- Tambor Real 2023.

1. Introducción

Presentamos nuestros antecedentes con respecto a trabajos previos relacionados con nuestras variables de estudio

A nivel internacional

Según Aldaz et al. (2022), esta investigación se realizó con el propósito de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del cantón Salitre durante el año 2020. Se utilizó una metodología básica con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo no experimental de alcance correlacional. Se llevó a cabo un muestreo censal con 0 participantes, donde se recopiló los datos a través de una encuesta utilizando un cuestionario. Las preguntas del cuestionario fueron analizadas por expertos en el área y se realizó una prueba de fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,853 para el clima organizacional y 0,827 para el desempeño laboral, lo que indica una alta confiabilidad de los instrumentos utilizados. Los resultados indicaron que existe una significancia estadística por debajo del 0,05, concluyendo así que el clima organizacional percibido en la institución educativa influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, demostrando una correlación significativa entre ambas variables.

Como sostuvieron Paredes & Quiroz (2021), esta investigación se realizó con el propósito de determinar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en las principales cadenas de supermercados en Ecuador. Esta investigación fue cuantitativa y de diseño no experimental, utilizando un enfoque transversal correlacional. La muestra consistió en 379 empleados de las tres cadenas comerciales más importantes, quienes completaron un cuestionario de 55 ítems en una escala de Likert. La fiabilidad del instrumento se validó con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.977, y la correlación entre variables se evaluó mediante el coeficiente de Spearman ($\rho=0.294$), respaldado además por la medida de adecuación KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Aunque la relación entre los factores no fue concluyente, los resultados indican que las principales cadenas de supermercados ecuatorianas reconocen la importancia de crear entornos favorables que promuevan un clima organizacional

óptimo, lo que a su vez impulsa el rendimiento tanto individual como organizacional, facilitando así el crecimiento máximo tanto para el colaborador como para la empresa.

Por otro lado, González (2020) , en su trabajo de investigación el objetivo es demostrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos del servicio de Rentas Internas en la ciudad de Ambato. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativa con alcance correlacional, utilizando como instrumento un cuestionario el cual fue aplicado a una muestra de 128 funcionarios. Se comprobó la fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional con un de 0,923, y para el desempeño laboral un 0,931. Según los resultados se obtuvo una correlación de Pearson de 0,959; p-valor <0,05 entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos siendo una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa. Por último, la investigación concluye que a medida que aumenta el clima organizacional también se eleva el desempeño laboral de los funcionarios públicos.

A nivel nacional

Suarez (2023), realizó una investigación con el propósito investigar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Ferreñafe. La metodología empleada se caracterizó por ser de tipo básico, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo de nivel correlacional-transversal. La población objetivo consistió en 183 trabajadores con una muestra seleccionada de 124 trabajadores, quienes fueron encuestados utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se optó por utilizar la Escala de Likert dado que el cuestionario era de elección múltiple. Se estableció la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Ferreñafe, obteniendo una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.750. Como conclusión, se determinó que mejorar el clima organizacional en la municipalidad podría conducir a una mayor eficiencia en el desempeño de los colaboradores en sus actividades laborales.

De acuerdo con Montoya (2023), realizó una investigación con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa en la Empresa SEDALIB, para ello utilizó una metodología de diseño no experimental con un enfoque correlacional donde se aplicó un cuestionario como instrumento para la recolección de la información a una muestra de 24 trabajadores. Según los resultados, mediante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman se determinó una influencia entre clima organizacional y desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de 0,692, calificada como una influencia positiva muy fuerte. Además, también se determinó una influencia positiva muy fuerte de 0,798 entre la autorrealización en el desempeño Laboral, una influencia positiva significativa de 0,726 entre involucramiento laboral en el desempeño Laboral y una influencia positiva considerable de 0,810 entre las relaciones laborales y el desempeño Laboral. Concluyendo así, que existe una influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo, Barboza (2021), en su trabajo de investigación que se llevó a cabo en el Hotel Las Vegas de Jaén, Cajamarca, Perú, se realizó con el propósito de analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo transversal- correlacional no experimental. Para recopilar datos, se administró una encuesta a 18 empleados del hotel. El instrumento consistió en dos cuestionarios, de acuerdo a cada variable, compuestos por 15 ítems cada uno en una escala de Likert, los cuales fueron validados por expertos. La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.926 lo que indica que los instrumentos son confiables y consistentes. Según los resultados se encontró que la correlación utilizando el coeficiente de relación de Spearman fue de 0.733 y un nivel de significancia de $0.01 < 0.05$ concluyendo así en la confirmación de la existencia de una relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Como sostuvieron Olivera-Garay et al. (2021), esta investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cotton Life. Utilizando un enfoque

cuantitativo y un diseño correlacional causal no experimental, se encuestó a una muestra de 80 empleados utilizando cuestionarios como instrumento. Los resultados de la investigación muestran con evidencia estadística, un valor Wald de 17.358 y un p-valor de 0.000, confirmando que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en la empresa Cotton Life. En cuanto a las condiciones laborales se obtiene un puntaje de Wald de 7.354, junto con un p-valor de $0.000 < \alpha=0.05$, el cual significa que influye en el desempeño del personal de los trabajadores. Por último, se respalda con un valor Wald de 20.176 y un p-valor de 0.000, demostrando la influencia significativa de la comunicación empresarial en el desempeño laboral. Se concluye una influencia directa del clima organizacional en la adaptación a los cambios, las condiciones de trabajo y la comunicación empresarial en el desempeño laboral de los trabajadores.

A continuación, Chagray et al. (2020), en su estudio tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa lechera Inversiones Pecuarias Granados S.A.C en Huaura. Se utilizó una metodología de tipo descriptivo transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados señalan que la mayoría de los trabajadores (72.5%) perciben un buen clima organizacional, mientras que un porcentaje significativo (27.5%) lo considera excelente. Esto se sustenta en la percepción general sobre el liderazgo, las relaciones interpersonales y la motivación en la empresa. Con respecto al desempeño laboral, la mayoría (82.5%) muestra un excelente desempeño, con altos niveles de productividad y competencia, así como una satisfacción laboral considerable. Según el coeficiente de correlación de Spearman, existe una relación moderada, positiva y significativa de 0.511 entre el clima organizacional y desempeño laboral. En conclusión, existe un clima organizacional favorable que influye firmemente en el desempeño de los trabajadores de la empresa.

A nivel local

Correspondiente a Ludeña (2022), realizó una investigación con el propósito de determinar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los

empleados en la Compañía Pesquera Pacífico Centro S.A. en Chimbote. Este estudio se basó en una metodología de tipo básica, utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo correlacional y alcance transversal. La muestra fue de 60 trabajadores, donde se utilizó un cuestionario como instrumento previamente validado con la participación de tres expertos, y se evaluó la confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach. Los hallazgos indicaron una relación significativa ($Rho = 0.656$; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la Compañía Pesquera Pacífico Centro S.A. Concluyendo así, que los aspectos emocionales que forman parte de los factores del clima organizacional influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores en la empresa.

En cuanto a Panta (2019) , en su estudio tuvo como objetivo de identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hielos de Chimbote JG S.A.C. la metodología que se uso fue no experimental, cuantitativa correlacional. Se recopiló la información mediante una encuesta a una muestra de 25 trabajadores, para determinar la confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach y el Chi Cuadrado para identificar la relación entre las variables, siendo así que el 32% de los trabajadores se encuentran en un nivel bueno. Se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Hielos de Chimbote JG S.A.C.

A continuación, se incluye la fundamentación científica de acuerdo a las dos variables y las teorías correspondiente a la investigación: Según las bases teóricas de la primera variable, el clima organizacional, se refiere al entorno laboral percibido por los miembros de una organización, abarcando aspectos como la comunicación, la motivación, la estructura, el liderazgo y los conflictos interpersonales (Esquivel et al., 2020). Según Botello et al. (2021) , el clima organizacional es esencialmente la atmósfera psicológica interna distintiva de una organización, la cual está estrechamente ligada a la moral y la satisfacción de las necesidades de los empleados. Este concepto abarca factores estructurales como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas y metas empresariales, así como reglamentos internos, además de las actitudes

y comportamientos sociales que son fomentados o desalentados dentro de la organización.

Una de las teorías, Coello (2021) argumenta que varios autores han investigado el clima organizacional, abordando tanto aspectos psicológicos como organizacionales. El clima, ya sea organizacional o psicológico, es una cualidad que pertenece tanto a la organización como a aquellos que la experimentan. En el mismo sentido, se emplea el término "Clima Psicológico" para describir la percepción individual del ambiente dentro de la organización, mientras que "Clima Organizacional" se refiere a la evaluación colectiva de dicho ambiente. En el modelo Likert, se identifican dos tipos de climas organizacionales: autoritario y participativo. Dónde más se acerque el clima organizacional al sistema participativo, que implica una participación grupal, más positiva serán las relaciones entre la dirección y el personal de la empresa. Por otro lado, si el clima se asemeja al sistema autoritario, estas relaciones tenderán a ser menos favorables.

Otra de las teorías, centrada en los principales referentes, es la percepción social de los empleados, definiendo el clima como las características del entorno laboral que los trabajadores pueden percibir directa o indirectamente, y que influyen en su comportamiento y motivación. Según este modelo, existen nueve dimensiones que permiten investigar el clima organizacional de una empresa específica, las cuales interactúan con los elementos de la organización; estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad (Coello, 2021).

Posteriormente, este modelo fue adaptado por el Ministerio de Salud (2008) , el clima organizacional se presenta como un concepto complejo compuesto por diversas dimensiones, con el propósito de describir y/o evaluar la realidad dentro de una organización, delineando escenarios multidimensionales y complejos. Lo vincula con la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

En cuanto a nuestra segunda variable, desempeño laboral Zaragoza et al. (2023) lo define como las acciones y comportamientos exhibidos por un empleado en su puesto

de trabajo, en relación con las responsabilidades, tareas y actividades asociadas al mismo. Varios factores pueden influir en el desempeño laboral de un trabajador, incluyendo la estructura organizativa de la empresa, la motivación, las habilidades y las actitudes del empleado.

Existen diversas teorías acerca del desempeño laboral como por ejemplo la Teoría del Ajuste Persona-Entorno de trabajo (P-E Fit), donde se postula que existe una relación entre las características individuales de los empleados y las características del ambiente laboral. Existe una relación entre las necesidades, habilidades y valores de los empleados y las demandas, se espera un mejor desempeño laboral (Rodríguez et al., 2022).

También se encuentra la Teoría del Intercambio Social, donde los empleados perciben que la organización les brinda apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, están más motivados para contribuir al éxito organizacional con un mayor desempeño. Por otro lado, tenemos a la Teoría de la Satisfacción-Productividad donde un clima organizacional positivo, que promueva la satisfacción laboral, puede conducir a un mayor compromiso y esfuerzo por parte de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño laboral y resultados organizacionales (Martínez-Mejía, 2022).

El desempeño laboral comprende las acciones y comportamientos ejecutados por los empleados que contribuyen al logro de los objetivos establecidos y al éxito de las empresas. Se basa en una serie de características manifestadas a través de la conducta, como cualidades, capacidades y habilidades, que interactúan tanto en el individuo como en la organización, afectando así los resultados y la incesante variabilidad en las organizaciones contemporáneas. Estas conductas pueden ser individuales o colectivas y que, en cualquier caso, contribuyen a la eficiencia de la empresa (Bautista & Cienfuegos, 2020).

Debido a pluriculturalidad de sus teorías, las dimensiones del desempeño laboral que evalúan el desempeño al trabajo son; conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza y actitud hacia empresa. Sin

embargo, se considera agruparla en: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad y capacidad de liderazgo.

La razón de este estudio se fundamentó en la necesidad de la empresa de promover un ambiente laboral saludable, mejorar la productividad, la retención de talento, la satisfacción laboral, la innovación y el bienestar emocional de los trabajadores, lo que a su vez impacta en el éxito y la competitividad de la empresa en el mercado.

En cuanto a la justificación teórica, la investigación mostró a través de los resultados el desarrollo de nuevos fundamentos que contribuyeron con la información científica y empresarial previamente establecida, de modo que proporcione una base sólida conceptual para comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, permitió desde un punto científico, ser la base para estudios posteriores.

En la justificación práctica, la investigación permitió que mediante los resultados obtenidos se fortalezca los conocimientos de acuerdo a las variables establecidas, no solo beneficiando a los trabajadores individualmente, sino que también teniendo un impacto positivo en la rentabilidad, eficiencia y competitividad general de la empresa.

En lo que se refiere a la justificación metodológica, la investigación se desarrolló en un enfoque sistemático y riguroso para recopilar datos confiables, identificar áreas de mejora, realizar comparaciones e identificar relaciones según las variables. Esto permitirá a que se adapten intervenciones o programas de mejora según las necesidades específicas de la organización. Así, comprender más profundamente y desarrollar una gestión más efectiva de estos aspectos críticos del funcionamiento organizacional.

La justificación social de esta investigación se mostró a través de sus resultados los cuales tienen un impacto en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, así como la relación con la sociedad en general. También contribuye con la formación de los estudiantes de administración, ya que se aportó nuevos conocimientos que les impulse hacia el campo de la investigación.

La gestión humana en el ámbito laboral es esencial para promover el bienestar de los empleados, centrándose en la relación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento

laboral. Esto ayuda a los empresarios de pequeñas empresas a implementar herramientas que puedan potenciar la eficiencia en el trabajo (Sumba-Bustamante et al., 2022).

El clima organizacional es un tema de mucha importancia para las empresas, se refiere a cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y se relacionan con sus pensamientos, sentimientos y comportamientos (Li et al., 2020). Sin embargo, el concepto de "clima organizacional", que se refiere al entorno interno en el que trabajan las personas también afecta su desempeño, compromiso y pasión por sus funciones. La actitud laboral del personal puede estar influenciada por su experiencia, conocimientos y condiciones de trabajo. Un estudio de la empresa Gallup muestra que las empresas con un clima organizacional positivo tienen un 21% más de rentabilidad y un 41% menos de ausentismo (SAP Concur Team, 2021). Por ello, es crucial que las organizaciones realicen diagnósticos precisos y actualizados para adaptarse a un entorno dinámico y cambiante, donde deben estar preparadas para ajustarse a las fluctuaciones del ambiente. Las organizaciones deben estar dispuestas a cambios frecuentes para adaptarse a las alteraciones tanto internas como externas (Meléndez & Cohaila, 2019).

Como se ha observado, el ambiente laboral tiene impacto en varios aspectos de la organización, incluido el desempeño laboral. Un informe de McKinsey & Company destaca que las empresas con una comunicación interna efectiva son un 50% más propensas a tener niveles bajos de rotación de personal. Un ambiente laboral favorable tiene la capacidad de crear un entorno estimulante donde los empleados pueden realizar sus funciones y cumplir con sus tareas de manera más satisfactoria, lo que a su vez los motiva a mejorar su desempeño (Navarro, 2021).

Dado que un rendimiento laboral adecuado se deriva de un clima organizacional favorable, que se logra cuando el personal está alineado con la cultura de la empresa y muestra sus habilidades y disposición para llevar a cabo las actividades asignadas, lo que se refleja en el logro de los objetivos. Por lo tanto, los líderes deben realizar análisis que les permitan comprender la situación del clima laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores. Empresas con líderes efectivos pueden mejorar el desempeño de sus empleados en un 27%. Es esencial crear un entorno laboral positivo y sólido, con

estrategias centradas en el talento humano, lo que se convierte en la clave del éxito para alcanzar los resultados institucionales deseados (Navarrete-Navarrete et al., 2024).

Teniendo como base estas estadísticas donde muestran claramente que un ambiente de trabajo negativo puede reducir significativamente la productividad, aumentar el ausentismo y la rotación de personal, y afectar la calidad de los productos. Las empresas agroindustriales, no son ajenas a ello, el desempeño laboral es un factor crucial para el éxito y la sostenibilidad del negocio. Es por este motivo, que se debe desarrollar el presente estudio teniendo como sede a la empresa SEAGRO S.A.C donde mediante los resultados encontrados estos contribuyan con el desarrollo de la empresa. Así se logren tomar medidas proactivas para mejorar el clima organizacional, implementando políticas de comunicación efectiva, mejorando las condiciones laborales y reconociendo adecuadamente los logros de sus empleados.

Es por ello que, en la presente investigación nos hemos planteado el siguiente problema:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de nuestras variables, pasamos a presentar las siguientes definiciones:

Definición conceptual del Clima Organizacional: Para Panta (2023) el clima organizacional es un campo del conocimiento que proviene del mundo empresarial con numerosas experiencias en modelos de evaluación, los cuales responden a las características particulares de cada empresa.

Constituye un sistema dinámico constantemente en cambio y en adaptación a las presiones internas y externas, está en un proceso continuo de evolución (Panta, 2023).

Definición operacional del Clima Organizacional: Se utiliza la escala de Likert con las siguientes alternativas para cada una de las preguntas:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

En tanto, se utilizará un rango de valoración: Se incluyó un análisis de la variabilidad de los ítems, considerándose como aceptables los valores superiores a 0,20; dado que, al tratarse de una escala de tipo Likert, se acepta un valor mínimo de 0,20 para poder afirmar que los ítems discriminan ; así mismo un análisis de la matriz de correlación de los ítems e ítem total, mediante el coeficiente de correlación de Pearson (considerándose como apropiados los valores superiores a 0,50) (Becerra-Canales et al., 2020).

Definición conceptual de Desempeño Laboral: El desempeño laboral se refiere al nivel en el que un empleado satisface las demandas y expectativas de su puesto de trabajo. Esto implica que el trabajador posea una combinación de capacidades, atributos y destrezas que le permitan realizar sus tareas de manera efectiva, contribuyendo así a su satisfacción laboral. Las habilidades se definen como el conjunto de conocimientos que posee el individuo, lo que le capacita para abordar profesional y eficientemente las situaciones laborales, especialmente aquellas de naturaleza compleja (Palacios, 2019).

Definición operacional de Desempeño Laboral: Esta variable se medirá utilizando la escala de Likert con las siguientes alternativas para cada una de las preguntas:

1 = Nunca

2 = casi nunca

3 = a veces

4 = casi siempre

5 = siempre

En tanto, el rango de valoración considera las siguientes puntuaciones:

- Desempeño bajo: 15-52
- Desempeño medio: 53-71
- Desempeño alto: 72-90

A continuación, presentamos algunas definiciones conceptuales de las dimensiones e indicadores relacionadas a nuestras variables de nuestro estudio:

El clima organizacional de una empresa puede medirse en tres niveles: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano (Ministerio de Salud, 2008).

Como primera dimensión se encuentra la cultura organizacional, según Reyes & Moros (2020) esta proporciona la oportunidad de establecer las diversas formas estructurales que adopta la organización, y a partir de las cuales el modelo identifica cuatro tipos de culturas: función, poder, desempeño y apoyo. Cada organización exhibe un perfil de cultura que combina estos elementos.

Cultura organizacional, en definitiva, se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y símbolos compartidos dentro de una organización. Ante una mejor cultura organizacional corresponde un mejor desempeño laboral en los trabajadores de las empresas (Flores & Delgado, 2022). Asimismo, Mendoza-Vargas et al. (2022) , considera a la cultura organizacional como el abarcamiento de los atributos que reflejan las diferencias individuales y sociales dentro de una organización, permitiendo el análisis de valores y adaptándose al contexto interno y externo, influyendo en empresas, instituciones públicas y la sociedad en general.

Dentro de sus indicadores se encuentra el conflicto y cooperación, Lara et al. (2023) lo interpreta como la dualidad presente en los centros de producción. Por un lado, se encuentran las acciones asociadas a la resistencia hacia las políticas empresariales (conflicto), que van desde la simulación hasta la negociación del esfuerzo y, por otro lado, está la adaptación temporal hacia objetivos comunes (cooperación).

La motivación, también es otro indicador de la cultura organizacional, pues este aspecto reviste una significativa importancia en los entornos laborales, dado que contribuye a identificar las actividades que los empleados llevan a cabo con mayor constancia, lo cual repercute en la eficacia y los logros de la organización (Macías & Vanga, 2021). Y la identidad, el cual refleja un conocimiento colectivo y generalmente compartido sobre los atributos más esenciales, duraderos y distintivos de una organización. Se refiere a

las percepciones, emociones y pensamientos de sus miembros sobre la organización y sus aspectos más destacados (Pujol-Cols & Foutel, 2018).

La segunda dimensión es diseño organizacional, el cual implica realizar un inventario exhaustivo de todas las actividades, funciones y metas de la empresa, así como agrupar tareas, departamentos e individuos, y desarrollar procedimientos. La organización formal puede ser conceptualizada como una estructura funcional de una empresa legalmente establecida, donde el desempeño individual contribuye a los objetivos generales de la organización (Garcias & Haro, 2019). Por otro lado Espinoza & Mendoza (2022), define al diseño organizacional como el proceso de configurar la estructura y los sistemas de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva.

Esta dimensión se divide en los siguientes indicadores:

La toma de decisiones, como primer indicador, se refiere al proceso en el que se elige entre varias opciones con el objetivo de encontrar la mejor solución para alcanzar una meta o resolver un problema, seleccionando la alternativa que satisfaga de manera efectiva dicho objetivo. En numerosas instituciones y organizaciones, el proceso de tomar decisiones es crucial para garantizar su productividad, además de tener un impacto significativo en el cumplimiento de los objetivos personales (Corichi et al., 2017).

El siguiente es la remuneración que, según su definición es la medida de satisfacción en relación con la compensación económica regular o adicional recibida como remuneración por el trabajo realizado (Salazar-Ponce et al., 2021). El reconocer que los empleados son el recurso más valioso para una empresa, los directivos y administradores deben comprender que la inversión en el bienestar y la satisfacción del capital humano conduce a beneficios en términos de crecimiento y progreso empresarial. Se argumenta que un empleado bien compensado y contento con su entorno laboral trabaja con mayor motivación y tiende a permanecer en la empresa, ya que se siente valorado en su rol (Daza et al., 2021).

Por otro lado, está como indicador la estructura del diseño organizacional, que significa a cómo los empleados perciben la cantidad de normas, procedimientos y restricciones que enfrentan durante el trabajo. Es la forma en que la organización equilibra la burocracia con un entorno más flexible y sin estructuras definidas (González et al., 2019). Según Ortega et al. (2024), se refiere a la disposición de roles, responsabilidades y relaciones dentro de una organización.

Finalmente, como último indicador del diseño organizacional es la comunicación, el cual se refiere a el flujo de mensajes dentro de una organización, que puede ser ascendente, descendente y horizontal, con el propósito de establecer relaciones sociales entre los empleados. En términos de gestión, este proceso requiere habilidad y atención individualizada para lograr satisfacción y desarrollo personal. Se debe considerar no solo la situación específica del grupo o la organización, sino también los entornos en los que operan (Ledezma, 2022).

La tercera dimensión del clima organizacional se refiere al potencial humano, el cual proporciona a la empresa una ventaja competitiva frente a sus competidores en el mercado, ya que las habilidades naturales o adquiridas de los empleados contribuyen a la mejora de la gestión empresarial. Además, es fundamental no solo para el crecimiento empresarial sino también para el desarrollo personal de los trabajadores. Por lo tanto, el progreso de cualquier organización está estrechamente ligado a la inversión en potencial humano, lo que hace imperativo implementar diversos programas centrados en el mantenimiento y la optimización de este potencial (Cossio, 2022).

Según Choquejahuá et al. (2022), el potencial humano se basa en cómo responden a diversas situaciones dentro de la organización, como la comunicación, el liderazgo, la motivación y las relaciones interpersonales. Para Quito & Matovelle (2022), estas situaciones se definen como: la comunicación que promueve el bienestar y la coordinación en el trabajo en equipo; las relaciones interpersonales que generan relaciones sociales gratificantes y la motivación que es crucial para satisfacer las necesidades de los empleados y alcanzar los objetivos de la organización mediante estímulos que fomenten la acción.

Esta dimensión se desarrolla en los siguientes indicadores:

El primer indicador del potencial humano es la innovación, este se refiere a los esfuerzos intencionales de una organización por cambiar sus métodos de producción y servicios, y para que estas innovaciones tengan éxito, están estrechamente ligadas a la tecnología y, en ocasiones, a la reingeniería de los procesos que las organizaciones están dispuestas a emprender, ya sea en la fabricación, distribución o logística, con el fin de aumentar la productividad y agregar valor a la empresa. Aquellas organizaciones que implementan innovaciones en sus procesos suelen obtener buenos resultados siempre y cuando cuenten con un entorno favorable para la innovación (Montoya, 2020) .

El siguiente indicador es el liderazgo, que se define como la habilidad de una persona para inspirar, capacitar y activar la organización, fomentando relaciones que faciliten al equipo superar conflictos y lograr objetivos de manera colaborativa (García-Martínez et al., 2022). Existen dos tipos de liderazgo: transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional se centra en recompensas para motivar a los empleados, mientras que el liderazgo transformacional busca cambios profundos mediante motivación y consideración individual. Los líderes transformacionales influyen en la visión y la cultura organizacional, impulsando mejoras en la calidad del servicio y motivando a sus equipos con una visión compartida del futuro (Castillo et al., 2019).

La recompensa como tercer indicador es el impulso proporcionado por las organizaciones donde estimula un rendimiento laboral más efectivo y eficiente. Además, los aspectos vinculados al ambiente laboral fomentan el desarrollo de habilidades laborales que contribuyen de manera positiva y significativa al desempeño de los trabajadores (Amaguaña-Quezada et al., 2024). Sin embargo, esto no sería posible sin el cuarto indicador del potencial humano, el confort, que significa los esfuerzos emprendidos por la dirección con el fin de establecer un entorno físico saludable y agradable (Ministerio de Salud, 2009).

Para nuestra segunda variable, Arriola (2022) sugiere considerar varias dimensiones al evaluar el desempeño laboral. Estas incluyen el conocimiento del trabajo, que implica entender los procedimientos y tareas del puesto; la calidad del trabajo, que se evalúa en

términos de eficiencia y eficacia; la responsabilidad, que abarca la capacidad de rendir cuentas por las tareas realizadas; la productividad, que se mide en comparación con los estándares de la organización; las habilidades y destrezas para liderar funciones laborales; y la actitud hacia la organización, que refleja la predisposición hacia sus metas, visión, misión y actividades.

Según Espín-Álvarez & Juanes-Giraud (2021), para abarcar este concepto se necesita de las competencias pedagógicas, lo cual se define como la integración de conocimientos, habilidades, valores y características personales que se requieren para llevar a cabo la función de líder de manera efectiva. Estas competencias comprenden el saber, el saber hacer y el saber estar, y se desarrollan a través de la reflexión sobre ejercer correctamente las funciones de la empresa y la interacción entre los demás trabajadores en el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, Merino & Mirko (2020) considera que estas competencias son un concepto multidimensional que abarca distintos niveles complejos y auténticos, incluyendo el saber (conocimientos), el saber hacer (habilidades), el saber ser (actitudes y valores) y el saber estar (capacidades de comunicación y trabajo cooperativo).

Por lo tanto, las dimensiones que se abarcan son :

El primero es el conocimiento del trabajo, el cual implica la comprensión y dominio de procedimientos y técnicas necesarias para realizar las funciones laborales, basándose en competencias humanas que incluyen conocimientos declarativos, procesales y actitudinales (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019).

La calidad de trabajo abarca diversos aspectos que pueden ser generalizados. Se refiere a la experiencia que tiene un individuo en su entorno laboral, incluyendo las condiciones de trabajo, la satisfacción, la seguridad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. Se basa en el grado de satisfacción de las necesidades humanas en dimensiones físicas, psicológicas y sociales (López-Martínez et al., 2021).

La productibilidad y la responsabilidad laboral son fundamentales, el primero se define como el equilibrio entre la cantidad y la calidad del trabajo realizado, siendo esencial para la rentabilidad de las organizaciones y requiriendo un compromiso y una gestión

efectiva del tiempo por parte de los empleados. El segundo, implica asumir la responsabilidad de cumplir con las obligaciones del puesto, respondiendo positivamente a los resultados de la labor y demostrando una vigilancia constante para alcanzar los objetivos establecidos (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019).

Las competencias, cualidades, destrezas, habilidades y/o aptitudes representan las características distintivas entre individuos altamente competentes y aquellos menos cualificados. Cada individuo ha definido su propio conjunto de habilidades sociales y comprende las capacidades creativas y flexibles necesarias para abordar situaciones específicas en el entorno laboral. Esta percepción se ve influenciado por la experiencia laboral y el crecimiento personal dentro de una organización, lo que permite evaluar la efectividad del trabajo del talento humano y determinar aspectos clave para el desarrollo de evaluaciones de desempeño (Mendoza & Arriola, 2022).

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Clima Organizacional	Cultura Organizacional	Conflicto y Cooperación	1,2	
		Motivación	3,4,5	
	Diseño Organizacional	Identidad	6,7,8	
		Toma de decisiones	9,10	
		Remuneración	11,12	
		Estructura	13,14	
		Comunicación organizacional	15,16,17	
		Potencial Humano	Innovación	18,19,20,21
		Liderazgo	22,23	
		Recompensa	24,25,26	
Confort	27,28			
Saber	Conocimiento del trabajo	1,2,3		

		Habilidad y destreza	4,5,6
Desempeño laboral	Saber hacer	Calidad del trabajo	7, 8,9
		Productividad	10,11,12
	Saber estar	Responsabilidad	13,14,15
		Actitud hacia la organización	16,17,18

En cuanto a la hipótesis, la hipótesis general es la siguiente: Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. Las hipótesis específicas son las siguientes: H1: existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. H2: existe relación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. H3: existe relación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Los objetivos del presente estudio fueron los siguientes, como objetivo general: Analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. Y como objetivos específicos: a) Identificar la asociación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023; b) Estimar la asociación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023; c) Identificar la asociación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

2. Metodología

Tipo y diseño de investigación

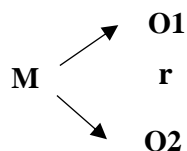
Tipo de investigación

El estudio tuvo un enfoque básico centrado en la adquisición de conocimientos y la comprensión de conceptos sin una aplicación práctica inmediata, los resultados obtenidos contribuirán significativamente al progreso teórico en la gestión del comportamiento organizacional dentro de la empresa. Además, se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa, utilizando mediciones específicas del objeto de estudio y análisis estadísticos para respaldar y validar las hipótesis planteadas. (Escudero & Cortez, 2018; Hernández et al., 2014)

Diseño de la investigación

Corresponde a un diseño no experimental que según, Guevara et al. (2020) implica no manipular deliberadamente las variables de interés, sino observar los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural y posteriormente analizarlos. De igual forma, este estudio adoptó un enfoque transversal, limitado a un único período temporal para la ejecución del estudio planificado.

Asimismo, se aplicó un diseño correlacional, el cual, según Hernández et al. (2014) se caracteriza por comprender el nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico. En este trabajo se empleó para medir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la población en estudio, con el fin de comprender cómo se influyen mutuamente estas dos variables en la empresa SEAGRO S.A.C.



M: Trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C

O1: Variable Clima organizacional

O2: Variable Desempeño laboral

r: correlación

Población y muestra

Según López (2004) la población se define como un conjunto de elementos finitos o infinitos con características comunes, donde las conclusiones de esta investigación podrán ser extensas, dependiendo del problema y los objetivos de la investigación.

La población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C, es por ello que, para la presente investigación, la muestra seleccionada incluyó a todos los elementos de la población. En otras palabras, cada individuo de la población tuvo la oportunidad de ser seleccionado en la muestra, y no se excluyó a ningún miembro de la población en el proceso de muestreo (Gutiérrez et al., 2022).

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Se empleó una encuesta, la cual es una técnica concreta de uso en la investigación social y científica. Recoge los datos mediante un registro de preguntas, permitiendo que las personas del estudio reciban una estandarización de ellas (López-Roldán & Fachelli, 2015).

Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que contiene una serie de preguntas estructuradas que se distribuyen a una muestra específica de individuos con el fin de recopilar información sobre un tema determinado (López-Roldán & Fachelli, 2015). Se recogió la información basada en preguntas en escala Likert.

Validez y confiabilidad

La variable 1 utilizó como instrumento el cuestionario con el fin de evaluar clima organizacional, el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) previamente llevado a un análisis psicométrico por Becerra-Canales et al. (2020). Asimismo, está

compuesto por 28 ítems descritas en 3 dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional, potencial humano, donde las respuestas se basan en cinco opciones de la escala Likert.

Validez: El cuestionario fue sometido a un proceso de validación por parte de expertos, quienes determinarán su utilidad como herramienta apropiada para la recolección de datos.

Confiabilidad: La prueba piloto del cuestionario sobre el clima organizacional obtuvo una confianza median el Alfa de Cronbach de índice aceptable ($\alpha=0,88$) y las dimensiones; cultura de la organización ($\alpha=0,75$); diseño organizacional ($\alpha=0,67$) y potencial humano ($\alpha=0,81$) (Becerra-Canales et al., 2020).

Para la variable 2 se empleará el cuestionario “Evaluación del Desempeño en el Trabajo” (EVADEST) adaptado de Hodgetts y Altman (1993) y validado por Ronquillo Horsten et al. (2013) . Cabe mencionar que para un análisis más profundo Jauregui (2022) logro dividirlo en 18 ítems descritas en 3 dimensiones, tales como: sabe, sabe hacer, sabe estar. Se realizará la evaluación de respuestas mediante la escala de Likert.

Validez: El cuestionario fue sometido a un proceso de validación por parte de expertos, quienes determinaron su utilidad como herramienta apropiada para la recolección de datos.

Confiabilidad: La prueba piloto del cuestionario sobre desempeño laboral, llevada a cabo con la participación de 187 encuestados, demostró su idoneidad para su aplicación y obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.911; análisis factorial 0.848; esfericidad de Bartlett, con nivel de significancia de 0 .000.; correlación interna, rho Spearman, todos los datos con nivel de significancia de .000, $p \leq 0.01$ bilateral, lo que indica una buena confiabilidad (Ronquillo Horsten et al., 2013).

Procesamiento y análisis de la información

Procesamiento

La aprobación del proyecto se efectuó como el punto de partida para proceder con la solicitud de los permisos necesarios para la recolección de datos en la empresa

SEAGRO S.A.C. Para procesar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a 20 trabajadores se empleó el programa Excel, , posterior a ello se procedió a realizar el análisis en el programa estadístico SPSS V27, en el cual se desarrolló un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes, posteriormente, se realizó la prueba de normalidad a través del estadístico Shapiro Wilk para determinar el estadístico de correlación a emplear, finalmente, para la prueba de hipótesis se empleó el estadístico de Pearson, estos datos fueron representados mediante tablas en el capítulo de resultados y anexos.

3. Resultados

Se precisan los siguientes resultados que se obtuvieron a través del procesamiento de datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a 20 trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C. Por consiguiente, con la información obtenida se procedió desarrollar los objetivos e hipótesis de investigación a través del análisis inferencial.

3.1 Análisis descriptivos de las encuestas.

Tabla 1

Nivel del clima organizacional en la empresa SEAGRO S.A.C.

Niveles	Numero	Porcentaje
Malo	0	0%
Medio	1	5%
Bueno	19	95%
Total	20	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla 1, los datos indicaron que el 95% de los trabajadores percibieron que el clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, el 5% en un nivel medio y el 0% en un nivel malo de clima organizacional desarrollado en la empresa SEAGRO S.A.C.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en la empresa SEAGRO S.A.C

Niveles	Numero	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	0	0%
Alto	20	100%
Total	20	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla 2, los datos indicaron que el 100% de los trabajadores percibieron que el desempeño laboral se desarrolla en un nivel alto, el 0% en un nivel regular y el 0% en un nivel bajo de desempeño laboral desarrollado en la empresa SEAGRO S.A.C.

Contrastación de las hipótesis de estudio

Objetivo específico 1: Identificar la asociación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

H₁: Existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 3

Relación entre dimensión Cultura organizacional y la variable Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Pearson	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,987**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

Nota: Datos de Software SPSS 25

En la tabla 5, se observó que el coeficiente $r = 0.987$; indicando una correlación positiva muy alta entre la dimensión y la variable. Por otro lado, la significancia tuvo un valor $p = 0.000$, siendo menor a $p = 0.05$, de tal modo, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se deduce que la dimensión cultura organizacional se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C. – Tambo Real 2023.

Objetivo específico 2: Estimar la asociación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

H₁: Existe relación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 4

Relación entre dimensión Diseño organizacional y la variable Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Pearson	Diseño organizacional	Coficiente de correlación	,964**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

Nota: Datos del Software SPSS 25

En la tabla 6, se describe los resultados obtenidos, donde el coeficiente $r = 0.964$; indicando que existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión y la variable. Por otro lado, la significancia tuvo un valor $p = 0.000$, siendo esta menor a $p = 0.05$, por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), deduciendo que la dimensión diseño organizacional está relacionada significativamente a la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Objetivo específico 3: Identificar la asociación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

H₁: Existe relación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 5

Relación entre dimensión Potencial humano y la variable Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Pearson	Potencial humano	Coefficiente de correlación	,933**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

Nota: Datos del Software SPSS 25

En la tabla 7, se apreció que el coeficiente $r = 0.933$; indicando una correlación positiva muy alta entre dimensión y variable. Asimismo, la significancia tuvo un valor de $p = 0.000$, siendo esta menor a $p = 0.05$, con lo que se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), dando a entender de esta manera que la dimensión potencial humano está relacionada significativamente a la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Hipótesis General: Analizar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson

Tabla 6

Relación entre Clima organizacional y Desempeño laboral.

			Desempeño laboral
Pearson	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,983**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

En la tabla 8, se describe los resultados obtenidos, donde el coeficiente $r = 0.983$; indicando que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Por otro lado, la significancia tuvo un valor $p = 0.000$, siendo menor a $p = 0.05$, por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), deduciendo que la variable clima organizacional está relacionada significativamente a

la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023.

Análisis inferencial.

Prueba de normalidad.

La muestra que se tienen es de 20 trabajadores, de tal manera, se procedió a utilizar la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, debido a que la población es menor a 50 sujetos. Por consiguiente, esta prueba nos permitió conocer si las variables de estudio siguen o no una distribución normal.

Variable Clima organizacional

Ho: Variable Clima organizacional tiene Distribución Normal.

Ha: Variable Clima organizacional no tiene Distribución Normal

Tabla 7

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,968	20	,706

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla 3, se observó que el nivel de significancia para clima organizacional es $p = 0,706$; por lo que sus datos tuvieron una distribución normal ya que su valor es menor a 0.05.

Variable Desempeño laboral

Ho: Variable Desempeño laboral tiene Distribución Normal.

Ha: Variable Desempeño laboral no tiene Distribución Normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad de la variable Desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,947	20	,320

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla 4, se observó que el nivel de significancia para desempeño laboral es $p = 0,320$; por lo que sus datos tienen distribución normal, ya que su valor es mayor a 0.05.

Por lo tanto, al presentar datos con distribución normal para ambas variables, se procedió a utilizar una prueba de correlación paramétrica siendo el estadístico de Pearson.

4. Análisis y discusión

Teniendo en cuenta nuestros resultados, en la tabla 1 se observó que el 95% de los trabajadores percibieron que el clima organizacional se desarrolló en un nivel bueno y 5% de los encuestados manifestaron un nivel medio. Así mismo los resultados de la tabla 2, podemos apreciar que los trabajadores percibieron que el desempeño laboral se desarrolló en un 100% obteniendo un nivel alto. Por otro lado, contrastando con los resultados de Aldaz et al. (2022), podemos afirmar que coincide con respecto al clima organizacional mostrando que sus resultados se encuentran dentro de un nivel esperado con un 60 % del total de personas encuestadas. Sin embargo, en cuanto a la variable de desempeño laboral se encuentran en un nivel esperado con un 70% del total de personas encuestadas a comparación al de nuestro trabajo que cuenta con un 100% del total de encuestados. Nuestros resultados tienen coincidencia con Chagray et al. (2020), el clima organizacional se encuentra dentro de un nivel bueno en un 72.5 % del total de personas encuestadas y el desempeño laboral en un nivel excelente con 82.5 %.

Estos resultados sugieren que, aunque hay cierta variabilidad entre los estudios, existe una tendencia general positiva en la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral, destacando la importancia de un buen ambiente de trabajo para alcanzar niveles altos de desempeño. A pesar de los resultados positivos, es crucial continuar monitoreando y mejorando el clima organizacional para mantener y potenciar el alto desempeño laboral observado.

En cuanto a nuestro objetivo específico 1, se tiene los siguientes resultados, en la tabla 5 se aprecia que existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión Cultura organizacional y la variable desempeño laboral siendo el coeficiente $r = 0.987$ y una significancia de valor $p = 0.000$. Comparando con el estudio de Montoya (2020) donde encontramos dentro de sus indicadores el compromiso y el interés en el desarrollo de la empresa, identificándose una correlación positiva significativa de 0,726 entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral. Estos resultados contrastados sugieren que es crucial para el personal comprender tanto la realización efectiva de sus tareas como la filosofía empresarial.

Siguiendo con el objetivo específico 2 del presente estudio, presentamos a continuación los resultados de la tabla 6 donde se indica una correlación positiva muy alta entre la dimensión diseño organizacional y la variable desempeño laboral, siendo el coeficiente $r = 0.964$ y la significancia de un valor $p = 0.000$. Comparando con el estudio de Suarez (2023), en cuanto a las tareas asignadas y los incentivos como los beneficios y salarios, se observó un nivel de $p = 0,000$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $0,759$. Por lo tanto, al incentivar al personal y al incluirlos en la definición de metas, se puede promover un mejor desempeño laboral. Es esencial enfocarse en crear un ambiente laboral propicio que fomente la confianza en la ejecución de las tareas, garantizando condiciones óptimas para el trabajo y priorizando el bienestar y la seguridad de los colaboradores.

De acuerdo con el objetivo específico 3, en la tabla 7 se indica que existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión potencial humano y la variable desempeño laboral, siendo el coeficiente $r = 0.933$ y la significancia un valor de $p = 0.000$. Comparando con el estudio de Paredes y Quiroz (2021), con respecto a la innovación e iniciativa de los trabajadores, el nivel de coordinación de los directivos y el entorno en que se desenvuelve los trabajadores. Las condiciones laborales, la iniciativa por parte de los trabajadores en este estudio han contribuido a establecer una relación positiva entre el desempeño laboral y el compromiso de los empleados, como indica un coeficiente de Spearman de 0.303 . Esto sugiere que existe una disposición para promover el compromiso personal de manera favorable. Además, se observa que el componente de coordinación de los directivos también se correlaciona de manera positiva con el desempeño laboral ($\rho = 0.299$), aunque no con un valor muy significativo, pero lo suficiente para indicar que un proceso objetivo de organización que puede contribuir a mejorar el rendimiento de los empleados.

Finalmente, con respecto a el objetivo general del estudio, en la tabla 8 se puede apreciar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, teniendo como significancia un valor $p = 0.000$ y un coeficiente $r = 0.983$. Comparando con los estudios anteriores de Suarez (2023), Aldaz et al (2022), Chagray et al (2020) se demuestra que existe correlación significativa entre ambas variables, por lo cual se explica que cuando

el clima organizacional es favorable, es decir, cuando los empleados perciben un ambiente de trabajo positivo, bien estructurado y que promueve su bienestar, tienden a tener un mejor desempeño en sus tareas y responsabilidades laborales. Por otro lado, si el clima organizacional es negativo o poco favorable, es probable que el desempeño laboral se vea afectado negativamente, con una posible disminución en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad del trabajo realizado.

5. Conclusiones

Después del análisis de los resultados, en el presente estudio se concluye que según el objetivo general se encuentra una correlación positiva muy alta de 0.983 entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C – Tambo Real 2023, desarrollándose una conexión sólida entre estas variables, lo que sugiere que enfocarse en mejorar el clima organizacional podría ser una estrategia efectiva para optimizar el rendimiento general de la organización.

Concluimos respecto a nuestro objetivo específico 1, en el que se encuentra una correlación positiva muy alta de 0.987 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C – Tambo Real 2023. Una cultura organizacional positiva, que fomente la colaboración, la innovación, el respeto y el reconocimiento, tiende a motivar a los empleados, promover un sentido de pertenencia y compromiso, y facilitar la cohesión entre los equipos. En este sentido, el desempeño laboral de los empleados se ve directamente influenciado por la cultura organizacional en la que operan.

Teniendo en cuenta con el objetivo específico 2, se muestra una correlación positiva muy alta de 0.964 entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C – Tambo Real 2023. Un diseño organizacional eficaz puede influir directamente en el desempeño laboral al proporcionar claridad en las funciones y responsabilidades de cada individuo, promover la coordinación y colaboración entre equipos, y facilitar la comunicación dentro de la organización.

De conformidad con el objetivo específico 3, se identifica una correlación positiva muy alta de 0.933 entre el potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023. El potencial humano y el desempeño laboral están estrechamente interconectados en el entorno laboral. Cuando se aprovecha plenamente el potencial humano a través de la capacitación, el desarrollo profesional y la creación de un entorno de trabajo motivador, los empleados están más capacitados para desempeñarse de manera óptima en sus roles.

6. Recomendaciones

Se recomienda incorporar la opinión de los trabajadores en las decisiones laborales. Es fundamental que el área administrativa considere las opiniones y sugerencias de los empleados, esto no solo facilita un mejor desempeño de sus funciones, sino que también previene el trabajo bajo presión y el hostigamiento, creando un ambiente laboral más saludable y productivo. Establecer canales de comunicación claros y abiertos entre la administración y los empleados. La transparencia en la comunicación ayuda a construir confianza y asegura que todos los miembros de la organización estén alineados con los objetivos y valores de la empresa.

Implementar evaluaciones regulares para conocer la percepción del clima organizacional entre los empleados. Estas evaluaciones deben identificar las situaciones de incomodidad, determinar las prioridades del personal y fomentar su participación activa en la mejora del ambiente de trabajo. Además, es vital invertir en mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo para asegurar que los empleados tengan un entorno seguro y saludable. Aspectos como la ergonomía, la limpieza, la ventilación y la seguridad en general son esenciales para el bienestar y el rendimiento.

Establecer programas continuos de capacitación y desarrollo profesional es otro pilar importante. Estos programas permiten a los empleados mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que no solo incrementa el potencial humano, sino que también contribuye a un mejor desempeño laboral. La inversión en el desarrollo profesional de los empleados es una estrategia que beneficia tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto, promoviendo una cultura de aprendizaje y crecimiento.

Desarrollar un sistema efectivo de reconocimiento y recompensas para destacar y valorar los logros y esfuerzos de los empleados es igualmente esencial. El reconocimiento oportuno y adecuado puede aumentar la motivación y el compromiso del personal, mejorando así su rendimiento. Un sistema de recompensas bien estructurado no solo valora el esfuerzo individual, sino que también puede inspirar a otros empleados a esforzarse más, creando un ciclo positivo de mejora continua dentro de la organización.

Agradecimiento

A Dios por ser mi luz en mi camino por darme sabiduría y fortaleza para alcanzar mis objetivos, a mis padres por todo su amor, trabajo y sacrificios y a mis hermanos a quienes hicieron posible este sueño quienes siempre estuvieron conmigo siendo ellos mi inspiración y mi apoyo.

Mi agradecimiento sincero a mi asesor de tesis Lucio Martos Ramírez por su apoyo y enseñanzas en mi investigación quien me guio con su paciencia y su rectitud como docente

Rosa M. Goicochea Norabuena

Referencias bibliográficas

- Aldaz, A. del R., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Amaguaña-Quezada, J., Ramón-Ramón, D., Matamoros-Tinoco, C., & Borja-Berrones, D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687–699. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Arriola, R. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3797–3807. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2497
- Barboza, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92–101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3687>
- Becerra-Canales, B., Solari-Bonifacio, C., & Becerra-Huamán, D. (2020). Análisis Psicométrico del instrumento de clima organizacional para el personal del Ministerio de Salud del Perú. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 74–81. <https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.324>
- Botello, E., Beltrán, B., & Cárdenas, T. (2021). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. *EDUMECENTRO*, 13(1), 283–289. <http://www.revedumecentro.sld.cu>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es

- Chagra y, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21–29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Choquejahuá, L., Flores, N. M., Zegarra, S. J., Pari, Y., Onofre, J. L., & Olivera, J. D. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Llamkasun*, 4(2), 24–36. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Coello, J. (2021). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial*, 7(27), 71–82. <https://orcid.org/0000-0001-9604-4814>
- Corichi, A., Hernández, T., & García, M. del R. (2017). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. En *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Cossio, F. M. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de trabajadores de una empresa transportista. *Ciencias Sociales Innova*, 3(3), 76–85. DOI: 10.58720/sis.v3i3.108
- Daza, A., Beltrán, L. de J., & Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (UTMACH, Ed.; Primera). repositorio.utmachala.edu.ec
- Espín-Álvarez, G., & Juanes-Giraud, B. (2021). Competencias pedagógicas en los docentes de Administración de Empresas de la Universidad Metropolitana de

- Ecuador. *Revista de Educación Mendive*, 19(1), 183–198.
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2310>
- Espinoza, R., & Mendoza, D. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes].
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/5177>
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima Organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Comunicación*, 6(2), 66–77.
- Flores, J., & Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634–647.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., & Lewis Chaves, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 133–153.
<https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- Garcias, K., & Haro, B. (2019). La importancia de un diseño organizacional en las empresas, permite mejorar la eficiencia y ser competitiva. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/disenio-organizacional-empresas.html>
- González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>
- González, J. J., Rodríguez, M., & González, O. U. (2019). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37), 3. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).

- Revista Científica Mundo de la Investigación y Conocimiento*, 4(3), 163–173.
<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Gutiérrez, E., Geraldo, L., & Huamaní, P. (2022). Metodología y herramientas de investigación científica. En *Metodología y herramientas de investigación científica*. Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.346221003>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., & Mendoza, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill & Interamericana Editores, Eds.; Sexta). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jauregui, M. (2022). *Comunicación interna y su relación con el desempeño laboral de colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario-Cajabamba 2021* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Lara, M., Condorcana, P., & Moreno, K. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *MQRInvestigar*, 7(2), 736–764. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.7.2.2023.736-764>
- Ledezma, D. R. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 4084–4094. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- López, P. (2004). Población y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas.

- Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325.
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ludeña, Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro, Chimbote, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102308>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17–28.
- Meléndez, K., & Cohaila, D. (2019). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>
- Merino, & Mirko. (2020). Perfil profesional de la carrera de administración en una universidad peruana. *Revista Espacios*, 41(30). <https://www.revistaespacios.com><http://orcid.org/0000-0002-8820-6382>.

- Ministerio de Salud. (2008). Documento técnico: metodología para el estudio del clima organizacional. En *MINSA*. <https://www.insnsb.gob.pe/docs-web/calidad/clima-organizacional/clima-organizacional-1.pdf>
- Ministerio de Salud. (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. En *MINSA. Documento técnico*.
- Montoya. (2020). *Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica de Cataluña]. <http://hdl.handle.net/10757/622021>
- Montoya, J. (2023). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1314>
- Navarrete-Navarrete, M., Vera-Muñoz, L., & Zambrano-Álvarez, G. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 511–523. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>
- Navarro, M. (2021). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa Colomboy (Sahagún, Córdoba)*.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ortega, M., Altamirano, R., & Tovar, M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el Clima Organizacional. *Ciencias administrativas*, 11(23). <https://doi.org/10.24215/23143738e131> ISSN 2314 – 3738
- Palacios, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de

- Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70–84.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Panta. (2023). La incidencia del clima organizacional y el plan estratégico para fortalecer las instituciones públicas. Una revisión literaria. *Revista de Climatología*, 23, 424–433. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.424-433>
- Panta, I. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hielos de Chimbote JG S.A.C, distrito de Nuevo Chimbote -2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://hdl.handle.net/20.500.14414/14142>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>.
- Pujol-Cols, L., & Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. En *Revista Iberoamericana de Educacion Superior* (Vol. 9, Número 26, pp. 64–86). Universidad Nacional Autonoma de Mexico.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.25.339>
- Quito, M., & Matovelle, M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(1), 786. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1888>
- Reyes, J., & Moros, H. (2020). Diagnóstico sociopsicológico de la cultura organizacional en una empresa de servicios. *Estudios del Desarrollo Social*, 8(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100005&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, R., Andino, K., Cartagena, P., Collazo. Osmil, Medina, I., Mercado, N., Pastrana, J., & Vélez, S. (2022). Cuando el empleo te queda pequeño: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral

- Percibida (ESLP). *Psicologías*, 5(10), 89–121.
<https://revistas.upr.edu/index.php/psicologias/article/view/19511>
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ronquillo Horsten, L., Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Revista Iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 6(1), 25–31.
- Salazar-Ponce, E., Alvarado-Franco, D., & Holguín-León, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- SAP Concur Team. (2021). *Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo?* <https://www.concur.com.mx/blog/article/clima-organizacional-como-medirlo-mx>
- Suarez, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109880>
- Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzabay, P., & Villafuerte-Peñañiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 234–261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Anexos y apendice

Anexo 1. Formato de Publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
GOICOCHEA NORABUENA ROSA MARIA Apellidos y Nombres		32941174 DNI	rosagn2@hotmail.com Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Abierto o Pública ² (Info en: repositorio.usp.edu.pe/openAccess/)	Acceso restringido ³ (Info en: repositorio.usp.edu.pe/restrictedAccess/) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

Huella Digital





Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	13	09	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 029-2018-SUNEDU-CO Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6 inciso 12.2
- Ley N° 30026 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (L.E. 026-2015-ROF)
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer amigos de forma en la red y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando además los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija de alguna opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 026-2018-CORNER-CORNER/Númerica 12 y el que norme al funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la liberación de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor otorga el crédito por su obra
- Según el inciso 12.2 del artículo 2° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTV). Las universidades, instituciones y servicios de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y conjuntos, incluyendo los resúmenes de los resúmenes, en sus repositorios institucionales, presentando la opción de acceso abierto o restringido. Los cuales serán posteriormente, incorporados por el Repositorio Digital (RND) a través del Repositorio AICC4

Nota: - En caso de faltarle en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444 art. 30, Núm. 30.3)

Anexo 2. Reporte de Similitud

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27 %

INDICE DE SIMILITUD

23 %

FUENTES DE INTERNET

15 %

PUBLICACIONES

18 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	10 %
2	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	3 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1 %
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Anexo 3. Operacionalización de variables

**TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C -
Tambo Real 2023**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Es un campo del conocimiento que proviene del mundo empresarial con numerosas experiencias en modelos de evaluación, los cuales responden a las características particulares de cada empresa (Panta, 2023).	Se evaluará mediante un cuestionario, el cual está dividido en tres dimensiones	Cultura Organizacional	Conflicto y Cooperación	1,2	Ordinal Escala de Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Motivación	3,4,5	
				Identidad	6,7,8	
			Diseño Organizacional	Toma de decisiones	9,10	
				Remuneración	11,12	
				Estructura	13,14	
				Comunicación organizacional	15,16,17	
			Potencial Humano	Innovación	18,19,20,21	
				Liderazgo	22,23	
				Recompensa	24,25,26	

				Confort	27,28	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al nivel en el que un empleado satisface las demandas y expectativas de su puesto de trabajo (Palacios, 2019).	Se evaluará mediante un cuestionario, el cual está dividido en tres dimensiones.	Saber	Conocimiento del trabajo	1,2,3	Ordinal Escala de Likert 1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
				Habilidad y destreza	4,5,6	
			Saber hacer	Calidad del trabajo	7,8,9	
				Productividad	10,11,12	
			Saber estar	Responsabilidad	13,14,15	
				Actitud hacia la organización	16,17,18	

Anexo 4. Matriz de Consistencia

**TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C -
Tambo Real 2023**

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023?	Clima Organizacional	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental</p> <p>Población y muestra: 20</p>
	Desempeño laboral	<p>Objetivo Especifico</p> <p>1. Identificar la asociación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

		<p>SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p> <p>2. Estimar la asociación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p> <p>3. Identificar la asociación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p>	<p>H2: existe relación entre diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p> <p>H3: existe relación entre potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023</p>	
--	--	--	--	--

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023

Finalidad: Es determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023

Instrucciones: A continuación, presentamos 28 ítems, lo cual debe leer cuidadosamente y marcar con un “x” la alternativa que considere que expresa mejor su punto de vista.

Variable de estudio: Clima Organizacional

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
1. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
2. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
3. Recibo buen trato en mi lugar de labor.					
4. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
5. Mi Jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
6. Estoy comprometido con mi organización.					
7. Me interesa el desarrollo de mi organización.					
8. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.					
Diseño Organizacional					
9. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					

10. En mi organización participo en la toma de decisiones					
11. Mi salario y beneficios son razonables.					
12. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
14. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
15. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
16. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
17. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
Potencial Humano					
18. La innovación es característica de nuestra organización.					
19. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
20. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
21. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
22. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
23. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					

24. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
25. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
27. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
28. La limpieza de los ambientes es adecuada					

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023

Finalidad: Es determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa SEAGRO S.A.C - Tambo Real 2023

Instrucciones: A continuación, presentamos 18 ítems, lo cual debe leer cuidadosamente y marcar con un “x” la alternativa que considere que expresa mejor su punto de vista.

Variable de estudio: Desempeño Laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre o casi siempre

Saber					
1. Considera usted conocer los procedimientos de su trabajo.					
2. Considera usted aplicar adecuadamente los procedimientos de su trabajo.					
3. Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo					
4. Conoce el funcionamiento de los dispositivos de su área					
5. Hace un uso adecuado de los equipos y las instalaciones					
6. Muestra habilidad y destreza en su labor					

Saber Hacer					
7. Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo.					
8. Se preocupa por la calidad de su labor					
9. Comete pocos errores					
10. Su rendimiento está acorde con las exigencias del trabajo					
11. Cumple con los estándares del trabajo					
12. Su productividad corresponde a su puesto de trabajo					
Saber estar					
13. Cumple con las responsabilidades que se le asigna					
14. Resuelve problemas rutinarios					
15. Avisa y participa en la solución de problemas					
16. Muestra una actitud positiva.					
17. Colabora con sus compañeros de trabajo. .					
18. Muestra disposición para el trabajo en equipo					

Anexo 6. Tablas de respuestas por cada pregunta según cuestionario

Variable Clima Organizacional																												
RESPUESTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6	0	5	5	0	0	0	0	8	7	2	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	3	0	0	0	0	0
De acuerdo	12	10	15	5	11	17	15	4	15	6	10	8	7	3	2	15	3	18	2	13	10	2	15	10	4	1	0	13
Totalmente de acuerdo	6	4	5	10	4	3	5	16	5	6	3	10	13	17	18	5	17	2	18	2	8	18	2	10	16	19	20	7
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Variable Desempeño Laboral																			
RESPUESTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pocas veces	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Algunas veces	3	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	4	4	0	0	0	
Muchas veces	13	17	5	18	2	0	13	0	10	15	0	15	0	15	10	0	0	7	
Siempre o casi siempre	4	3	15	2	18	20	7	20	3	5	20	5	20	1	6	20	20	13	
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	

Anexo 7. Base de datos

N°	Variable clima organizacional																											
	D1								D2									D3										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4
2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4
6	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
11	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
13	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

N°	Variable desempeño laboral																	
	D1						D2						D3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4
2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4
3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4
6	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4
7	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4
8	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
9	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
10	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
12	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
13	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
14	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
15	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
16	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 8. Resultados

8.1 Clima Organizacional

Tabla 1

Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
desacuerdo	2	10%
De acuerdo	12	60%
Totalmente de acuerdo	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 30% totalmente de acuerdo y solo un 10% opinaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 2

Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30%
De acuerdo	10	50%
Totalmente de acuerdo	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Las otras áreas o servicios me ayudan cuando lo necesito, podemos apreciar que el 50% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 20% opinaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Recibo buen trato en mi lugar de labor.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Totalmente de acuerdo	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Recibo buen trato en mi lugar de labor, podemos apreciar que el 75% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y solo un 25% opinaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25%
De acuerdo	5	25%
Totalmente de acuerdo	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer, podemos apreciar que el 50% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 25% totalmente de acuerdo al igual que un 25% opinaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5

Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25%
De acuerdo	11	55%
Totalmente de acuerdo	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable, podemos apreciar que el 55% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 20% opinaron totalmente de acuerdo.

Tabla 6

Estoy comprometido con mi organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	17	85%
Totalmente de acuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Estoy comprometido con mi organización, podemos apreciar que el 85% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y un 15% totalmente de acuerdo.

Tabla 7

Me interesa el desarrollo de mi organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Totalmente de acuerdo	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Me interesa el desarrollo de mi organización, podemos apreciar que el 75% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	4	20%
Totalmente de acuerdo	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 20% de acuerdo.

Tabla 9

Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Totalmente de acuerdo	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi jefe trata de obtener información antes de tomar una decisión, podemos apreciar que el 75% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

Tabla 10

En mi organización participo en la toma de decisiones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	40%
De acuerdo	6	30%
Totalmente de acuerdo	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, En mi organización participo en la toma de decisiones, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 30% totalmente de acuerdo al igual que un 30 % opinaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 11

Mi salario y beneficios son razonables

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	35%
De acuerdo	10	50%
Totalmente de acuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi salario y beneficios son razonables, podemos apreciar que el 50% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 35% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 15% opinaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 12

Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
De acuerdo	8	40%
Totalmente de acuerdo	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo, podemos apreciar que el 50% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, un 40% de acuerdo y solo un 10% opinaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 13

Las tareas que desempeño corresponden a mi función

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	7	35%
Totalmente de acuerdo	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Las tareas que desempeño corresponden a mi función, podemos apreciar que el 65% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 35% de acuerdo.

Tabla 14

Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	3	15%
Totalmente de acuerdo	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización, podemos apreciar que el 85% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 15% de acuerdo.

Tabla 15

Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	2	10%
Totalmente de acuerdo	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo, podemos apreciar que el 90% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y solo un 10% de acuerdo.

Tabla 16

Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	15	75%
Totalmente de acuerdo	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, podemos apreciar que el 75% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

Tabla 17

Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	3	15%
Totalmente de acuerdo	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes, podemos apreciar que el 85% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 15% de acuerdo.

Tabla 18

La innovación es característica de nuestra organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	18	90%
Totalmente de acuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, La innovación es característica de nuestra organización, podemos apreciar que el 90% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y un 10% totalmente de acuerdo.

Tabla 19

Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	2	10%
Totalmente de acuerdo	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mis compañeros de trabajo toman decisiones para la solución de problemas, podemos apreciar que el 90% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y solo un 10% de acuerdo.

Tabla 20

Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25%
De acuerdo	13	65%
Totalmente de acuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas, podemos apreciar que el 65% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 10% opinaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 21

Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%
De acuerdo	10	50%
Totalmente de acuerdo	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi institución es flexible y se adapta a los cambios, podemos apreciar que el 50% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 40% totalmente de acuerdo y solo un 10% opinaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 22

Mi jefe está disponible cuando se le necesita

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	2	10%
Totalmente de acuerdo	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi jefe está disponible cuando se le necesita, podemos apreciar que el 90% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y solo un 10% opinaron estar de acuerdo.

Tabla 23

Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15%
De acuerdo	15	75%
Totalmente de acuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización, podemos apreciar que el 75% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo y solo un 10% opinaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 24

Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	10	50%
Totalmente de acuerdo	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo, podemos apreciar que el 50% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo al igual que un 50% totalmente de acuerdo.

Tabla 25

Mi trabajo es evaluado en forma adecuada

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	4	20%
Totalmente de acuerdo	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo.

Tabla 26

Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	19	95%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa, podemos apreciar que el 95% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 5% de acuerdo.

Tabla 27

En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo, podemos apreciar que el 100% de los encuestados manifestaron estar de totalmente de acuerdo.

Tabla 28

La limpieza de los ambientes es adecuada

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	13	65%
Totalmente de acuerdo	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, La limpieza de los ambientes es adecuada, podemos apreciar que el 65% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo y un 35% opinaron estar totalmente de acuerdo.

8.2 Desempeño Laboral

Tabla 1

Considera usted conocer los procedimientos de su trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	3	15%
Muchas Veces	13	65%
Siempre o Casi siempre	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Considera usted conocer los procedimientos de su trabajo, podemos apreciar que el 65% de los encuestados respondieron muchas veces, un 20% siempre o casi siempre y solo un 15% que algunas veces.

Tabla 2

Considera usted aplicar adecuadamente los procedimientos de su trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	17	85%
Siempre o Casi siempre	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Considera usted aplicar adecuadamente los procedimientos de su trabajo, podemos apreciar que el 85% de los encuestados respondieron muchas veces y solo un 15% siempre o casi siempre.

Tabla 3

Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	5	25%
Siempre o Casi siempre	15	75%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo, podemos apreciar que el 75% de los encuestado respondieron siempre o casi siempre y solo un 25% muchas veces.

Tabla 4

Conoce el funcionamiento de los dispositivos de su área

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	18	90%
Siempre o Casi siempre	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Conoce el funcionamiento de los dispositivos de su área, podemos apreciar que el 90% de los encuestados respondieron muchas veces y solo un 10% siempre o casi siempre.

Tabla 5

Hace un uso adecuado de los equipos y las instalaciones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	2	10%
Siempre o Casi siempre	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Hace un uso adecuado de los equipos y las instalaciones, podemos apreciar que el 90% de los encuestados respondieron siempre y casi siempre y solo un 10% muchas veces.

Tabla 6

Muestra habilidad y destreza en su labor

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	0	0%
Siempre o Casi siempre	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Muestra habilidad y destreza en su laboral, podemos apreciar que el 100% de los encuestados respondieron siempre o casi siempre.

Tabla 7

Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	13	65%
Siempre o Casi siempre	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo, podemos apreciar que el 65% de los encuestados respondieron muchas veces y un 35% siempre o casi siempre.

Tabla 8

Se preocupa por la calidad de su labor

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	0	0%
Siempre o Casi siempre	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Se preocupa por la calidad de su labor, podemos apreciar que el 100% de los encuestados respondieron siempre o casi siempre.

Tabla 9

Comete pocos errores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	7	35%
Muchas Veces	10	50%
Siempre o Casi siempre	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Comete pocos errores, podemos apreciar que el 50% de los encuestados respondieron muchas veces, un 35% algunas veces y un 15% siempre o casi siempre.

Tabla 10

Su rendimiento está acorde con las exigencias del trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	15	75%
Siempre o Casi siempre	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Su rendimiento está acorde con las exigencias del trabajo, podemos apreciar que el 75% de los encuestados respondieron que muchas veces y un 25% siempre o casi siempre.

Tabla 11

Cumple con los estándares del trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	0	0%
Siempre o Casi siempre	20	100%
TOTAL	20	100%

***Fuente:** Elaboración propia*

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Cumple con los estándares del trabajo, podemos apreciar que el 100% de los encuestados respondieron siempre o casi siempre.

Tabla 12

Su productividad corresponde a su puesto de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	15	75%
Siempre o Casi siempre	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Su productividad corresponde a su puesto de trabajo, podemos apreciar que el 75% de los encuestados respondieron que muchas veces, un 25% siempre o casi siempre.

Tabla 13

Cumple con las responsabilidades que se le asigna

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	0	0%
Siempre o Casi siempre	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Cumple con las responsabilidades que se le asigna, podemos apreciar que el 100% de los encuestados respondieron siempre o casi siempre.

Tabla 14

Resuelve problemas rutinarios

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	4	20%
Muchas Veces	15	75%
Siempre o Casi siempre	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Resuelve problemas rutinarios, podemos apreciar que el 75% de los encuestados respondieron que muchas veces, un 20% algunas veces y solo un 5% siempre o casi siempre.

Tabla 15

Avisa y participa en la solución de problemas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	4	20%
Muchas Veces	10	50%
Siempre o Casi siempre	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Avisa y participa en la solución de problemas, podemos apreciar que el 50% respondieron muchas veces, 30% siempre o casi siempre y un 20% algunas veces.

Tabla 16

Muestra una actitud positiva

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	0	0%
Siempre o Casi siempre	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Muestra una actitud positiva, podemos apreciar que el 100% de los encuestados respondieron siempre o casi siempre.

Tabla 17

Colabora con sus compañeros de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	0	0%
Siempre o Casi siempre	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Colabora con sus compañeros de trabajo, podemos apreciar que el 100%de los encuestados respondieron siempre o casi siempre

Tabla 18

Muestra disposición para el trabajo en equipo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Pocas Veces	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Muchas Veces	7	35%
Siempre o Casi siempre	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la encuesta realizada ante la pregunta, Muestra disposición para el trabajo en equipo, podemos apreciar que el 65% respondieron siempre o casi siempre y un 35% Muchas veces.