

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la  
empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor (es):**

Br. Espejo Méndez Rosa María

Br. Valdivia Mundaca Mayra Lisbeth

**Asesor:**

Dra. Margot Isabel Herbias Figueroa

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación: 2022/12/29**

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

**Presidente** : Dr. José Alfredo Castañeda Nassi

**Secretario** : Mg. Rosa Beatriz Vidalón Moreno

**Vocal** : Mg. Alan Enrique García Gutti

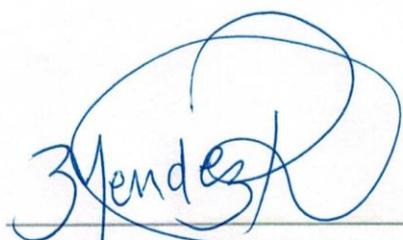
## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en administración. El objetivo principal es determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Espejo Méndez Rosa María



Br. Valdivia Mundaca Mayra  
Lisbeth

## DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa tan importante de mi vida y de mi formación profesional.

A mi madre, que me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar para lograr mis objetivos. A mi hermano, que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mi padre que desde el cielo me cuida y me protege, sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

Espejo Méndez Rosa María

Principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

A mi padre que a pesar de nuestras diferencias de opiniones de una u otra manera estuvo apoyándome.

Valdivia Mundaca Mayra Lisbeth

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros padres, a quienes les debemos la vida a ustedes quienes han sabido formarnos con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual nos ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino, así mismo agradecidas por el apoyo constante y por la fuerza que nos brindaron durante nuestra formación académica y personal.

A nuestra asesora Dra. Margot Isabel Herbias Figueroa, quien estuvo en este camino de esfuerzo, constancia y dedicación, así como también por haber guiado en todo momento el desarrollo de este trabajo y llegar a culminar con éxito la presente investigación.

A la empresa SEINCO PERÚ; quien a través de sus jefaturas nos facilitaron la información necesaria para la elaboración del presente informe.

A nuestros profesores a quienes les debemos gran parte de nuestros conocimientos, gracias a sus enseñanzas y finalmente estamos eternamente agradecidas a esta prestigiosa Universidad la cual nos abrió sus puertas preparándonos para un futuro competitivo.

Los autores

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, considerando que en muchas empresas han optado por generar estrategias de mejora respecto a estas variables obteniendo resultados óptimos y favorables para sí mismas. Esta tesis en su metodología indica que es de tipo básica, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Se consideró una población de 30 colaboradores y una muestra equivalente a la misma población muestral. La técnica de estudio fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario; permitiendo obtener como resultado, que la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú es directa y significativa, obteniendo un grado de correlación de Spearman de 0,829, considerando un nivel de significancia de 0,00. Por último, se concluye que, al generar estrategias de mejora en el clima organizacional, se obtendrá resultados favorables para la empresa, repercutiendo en el desempeño de los colaboradores de la empresa.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores, satisfacción, capacidad.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship of the organizational climate with the work performance of the employees of the company Seinco Perú in the city of Trujillo, considering that in many companies they have chosen to generate improvement strategies regarding these variables, obtaining optimal results and favorable for themselves. This thesis in its methodology indicates that it is basic, with a non-experimental design, correlational in scope and cross-sectional. A population of 30 collaborators and a sample equivalent to the same sample population were considered. The study technique was the survey and as a data collection instrument, the questionnaire; allowing to obtain as a result, that the relationship of the organizational climate with the work performance of the employees of the company Seinco Peru is direct and significant, obtaining a Spearman correlation degree of 0.829, considering a significance level of 0.00. Finally, it is concluded that, by generating improvement strategies in the organizational climate, favorable results will be obtained for the company, having an impact on the performance of the company's employees.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, collaborators, satisfaction, capacity.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1. Formulación del Problema.....	12
1.1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del problema.....	15
1.2. Justificación.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local.....	19
2.2. Marco teórico.....	20
2.2.1. Clima Organizacional.....	20
2.2.2. Desempeño laboral.....	21
2.3. Marco conceptual.....	22
2.4. Hipótesis.....	23
2.5. Variables.....	24
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	27
3.1. Material.....	27
3.1.1. Población.....	27
3.1.2. Marco muestral.....	27
3.1.3. Unidad de análisis.....	27
3.1.4. Muestra.....	27
3.2. Métodos.....	27
3.2.1. Diseño de contrastación.....	27
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	28
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	31

<b>IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
4.1. Presentación de resultados .....	33
4.2. Discusión de resultados.....	44
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	24
<b>Tabla 2</b> Baremos de medición del clima organizacional .....	29
<b>Tabla 3</b> Baremos del clima organizacional por dimensión .....	29
<b>Tabla 4</b> Baremos de medición del desempeño laboral .....	29
<b>Tabla 5</b> Baremos del desempeño laboral por dimensión .....	30
<b>Tabla 6</b> Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	31
<b>Tabla 7</b> Nivel del clima organizacional.....	32
<b>Tabla 8</b> Nivel del clima organizacional a través de la organización.....	33
<b>Tabla 9</b> Nivel del clima organizacional a través de la satisfacción laboral.....	34
<b>Tabla 10</b> Nivel del clima organizacional a través de la motivación.....	35
<b>Tabla 11</b> Nivel del desempeño laboral.....	36
<b>Tabla 12</b> Nivel del desempeño laboral a través del desenvolvimiento .....	37
<b>Tabla 13</b> Nivel del desempeño laboral a través de la capacidad laboral .....	38
<b>Tabla 14</b> Nivel del desempeño laboral a través de la eficacia.....	39
<b>Tabla 15</b> Correlación entre la Organización y Desenvolvimiento .....	40
<b>Tabla 16</b> Correlación entre la satisfacción laboral y capacidad laboral .....	41
<b>Tabla 17</b> Correlación entre la motivación y eficacia.....	42
<b>Tabla 18</b> Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel del clima organizacional .....	32
<b>Figura 1</b> Nivel del clima organizacional a través de la organización .....	33
<b>Figura 2</b> Nivel del clima organizacional a través de la satisfacción laboral .....	34
<b>Figura 3</b> Nivel del clima organizacional a través de la motivación .....	35
<b>Figura 4</b> Nivel del desempeño laboral .....	36
<b>Figura 4</b> Nivel del desempeño laboral a través del desenvolvimiento.....	37
<b>Figura 5</b> Nivel del desempeño laboral a través de la capacidad laboral .....	38
<b>Figura 6</b> Nivel del desempeño laboral a través de la eficacia .....	39

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Formulación del Problema

#### 1.1.1. Realidad problemática

En un contexto internacional, las empresas han empezado a tomar en consideración la importancia de mantener un buen clima organizacional, para ello en países como Colombia, México y Brasil; donde el enfoque laboral va primero hacia el beneficio de los colaboradores, algunas compañías han tomado estrategias oportunas que han optimizado el clima organizacional y llegando a tener resultados óptimos (Ramírez, 2016). Según Castro (2018) afirma que “el colaborador satisfecho genera más ganancias para la empresa, mientras un colaborador insatisfecho solo generará pérdidas de tiempo y económicas, es necesario que los trabajadores se sientan a gusto en el área donde laboran” (p.87). Debido a estos puntos, para Chávez (2018) indica que la gestión del talento humano debe actuar sobre el desempeño laboral de los trabajadores y para eso debe hacerse responsable de crear un buen clima organizacional, donde el trabajador explote sus capacidades, así como se sienta cómodo laborando. “Las empresas hoy en día han considerado mejorar los ambientes laborales, debido a su preocupación por los colaboradores, donde ya se ha demostrado que con un buen clima laboral; estos aumentan su productividad y permiten hacer más rentables a las empresas” (Organización Mundial del Trabajo, 2018, p.107). Para las compañías del giro de consultorías empresariales, los problemas con respecto al clima organizacional han marcado un antes y un después. Torres (2019) afirma que “una empresa consultora de otras empresas es aquella que debe ser un modelo para seguir en todas sus áreas, considerando sobre todo su buen clima laboral, su productividad y su rentabilidad”.

En el contexto nacional, se ha visto muchas empresas del rubro de la consultoría y gestión empresarial que no han tenido el éxito esperado, siendo uno de los motivos frecuentes de su baja rentabilidad el hecho de tener una productividad laboral muy por debajo de lo esperado (Castañeda, 2016). Según Zegarra (2017) la baja productividad de las empresas dedicadas a la consultoría y gestión se debe al pobre desempeño laboral de sus trabajadores, los cuales por diferentes razones no terminan de desarrollar sus capacidades profesionales al máximo. Además, encontré que uno de los factores del mal desempeño de los trabajadores se debe al mal clima organizacional de la compañía, siendo un punto clave de observación para mejorar. Hay diversos factores que generan un bajo desempeño laboral. Quispe (2016) afirma que “el bajo clima organizacional en las empresas de consultoría y gestión es uno de los factores más recurrentes, los cuales están integrados por las remuneraciones bajas, poco incentivo por parte del empleador, falta de crecimiento profesional, entre otros”. Según Chávez (2018) las empresas de consultoría y gestión que sufren una mala gestión por parte del empleador o el área de recursos humanos podrían originar un deterioro en el clima organizacional lo cual vería afectado al desempeño laboral de los trabajadores.

En un contexto local, las empresas trujillanas dedicadas al rubro de consultoría y gestión empresarial valoran poco al clima organizacional. Bejarano (2021) afirma que “las empresas de consultoría exigen mucho a sus empleados y entregan muy poco valor a ellos, generando un mal clima organizacional que se ve reflejado en la productividad de la empresa”. De hecho, “dentro de las empresas de consultoría y gestión; tener a los trabajadores felices permitirá un incremento en la productividad generando mayor rentabilidad; sin embargo, muy pocas empresas trujillanas pertenecientes a este sector han logrado optimizar su clima organizacional”

(Mendoza, 2017). De acuerdo con Córdova (2021), afirma que “las empresas dedicadas a la consultoría y gestión mantienen un deficiente manejo de personal, creando un negativo clima organizacional y viéndose reflejado en el bajo desempeño laboral” (p.25).

Para esta investigación se consideró tomar como objeto de estudio a la empresa Seinco Perú, la cual se encuentra en el giro de consultoría y gestión, dedicada a la asesoría de micro y pequeñas empresas de diferentes giros comerciales, donde desarrolla el servicio de diagnóstico de seguridad de la infraestructura basado en el área de seguridad y salud en el trabajo, así mismo brinda asesorías e implementación de luces de emergencia, extintores, señaléticas y pozo a tierra. La empresa tiene como clientes principales: Hotel La Merced, Bambora Botanic club, clínica Baltodano y otros clientes. Actualmente la empresa cuenta con 30 colaboradores con los que viene creando buenas relaciones con sus clientes y buscando siempre darle solución a los problemas que se presentan. Sin embargo, en los últimos cinco años la empresa ha comenzado a bajar su rentabilidad en más de un 37%, con una alta rotación de personal. Según el jefe de recursos humanos, en los últimos tres años la empresa reportó una salida de 11 trabajadores, 7 por renuncias y 4 por despidos; considerando un índice de rotación del personal del 89% lo cual es muy alto y genera preocupación para la empresa. Así mismo se ha visto un déficit en cuanto al desempeño del personal, según las últimas observaciones del jefe de recursos humanos, se debe al mal clima organizacional que se viene ejecutando en la empresa. Considerando lo antes mencionado, se propone realizar un estudio que observe la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en todos sus ámbitos y dimensiones para conocer la causa y efecto entre ambos, lo que permitiría generar estrategias de solución ante esta problemática por parte de la empresa.

### 1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022?

### 1.2. Justificación

#### - Teórica:

Esta investigación se basó en la teoría de clima organizacional propuesta por Mondragón, A. (2016), quienes enfatizan en las dimensiones de organización, satisfacción laboral y motivación. Así como la teoría de desempeño laboral de Choque, A. (2016), quienes destacan las dimensiones de desenvolvimiento, capacidad laboral y eficacia; lo cual permitirá contrastar los conocimientos teóricos con la práctica vinculada a las variables de estudio dentro del contexto de la empresa SEINCO PERU.

#### - Práctica:

La investigación permitió analizar las dimensiones del clima organizacional que más se asocian al desempeño laboral a efecto de fortalecerlas y que se traduzcan en cumplimiento de metas de asesoramiento a los clientes corporativos y genere fidelidad y rentabilidad para la empresa objeto de estudio.

#### - Metodológica:

Para el presente estudio se aplicó la metodología científica de investigación, validando el cuestionario mediante juicio de expertos y aplicando el alfa de Cronbach para otorgar la confiabilidad del mismo lo cual asegurara la obtención de resultados de manera objetiva, válida y confiable considerando que los instrumentos fueron validados debidamente por juicio de expertos y confiables por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

- Social:

La generación de un buen clima organizacional permitirá un mejor relacionamiento entre colaboradores y directivos que repercutirá en un ambiente laboral de armonía y buena convivencia para lograr de manera eficiente y efectiva los objetivos de la empresa.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.
- Analizar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

López (2021) en su tesis de pregrado titulada "*Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*"; de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. El autor presenta un estudio cuantitativo, con diseño no experimental; considerando el cuestionario y la guía de observación como instrumentos para la recolección de datos e información. Con una muestra 17 trabajadores y una muestra igual a la población, el autor concluye que en la organización existe un óptimo clima organizacional y satisfacción en su desempeño de los colaboradores, además que el funcionamiento de los ayudantes de la organización es correcto al perfil del puesto, en donde le posibilita realizarse y sentirse satisfecho por los resultados conseguidos en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debería consumir día con día. El aporte de este estudio hacia nuestra tesis profundiza en la comparación del clima organizacional y el desempeño laboral, considerando los niveles de valoración de ambas variables en la muestra, así como la conclusión que comprueba la relación existente.

Meza (2018) en su tesis de pregrado titulada "*Clima Organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*", de la Universidad Linda Vista de Chiapas, donde el autor presentó un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. La población estuvo conformada por el grupo de empleados administrativos los cuales ascendían a 125 personas. El instrumento utilizado para recolectar datos fue el cuestionario. El autor concluyó que el clima organizacional es conveniente para el desarrollo de las ocupaciones de la organización y que la ejecución de las

funcionalidades es positiva para su funcionamiento. El aporte de este estudio hacia nuestra tesis profundiza en la correlación y contraste del clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados, aportando un lineamiento para el enfoque metodológico de esta tesis.

#### 2.1.2. A nivel nacional

Torres & Zúñiga (2018) en su tesis de pregrado, titulada "*La relación del clima organizacional y el desempeño de los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de san Isidro 2017*", de la Universidad San Ignacio de Loyola, presenta un estudio con diseño no experimental, cuantitativo y correlacional. La población estuvo constituida por un total de 43 colaboradores, tomando el mismo número para la muestra. El instrumento utilizado en el estudio fue el cuestionario. El autor aplicó el cuestionario a los consultores de la empresa, determinando que el clima organizacional tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral, tomando en cuenta que los resultados arrojaron que el correlacional de Spearman fue de 0,850; con un nivel de significancia de  $p < 0,01$ . El aporte de este estudio hacia nuestra tesis profundiza en el estudio propio del clima organizacional en la empresa, considerando el enfoque de estudio y la valoración de los niveles con respecto al desempeño laboral.

Villanueva (2019) en su tesis de pregrado, titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa consultora y constructora San Martín S.A.*", de la Universidad Alas Peruanas, presenta un estudio con diseño no experimental, cuantitativo y correlacional. La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la empresa, siendo 75 colaboradores y una muestra de 56 colaboradores. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario y las fichas de análisis

documentario. El aporte de este estudio hacia nuestra tesis profundiza en la comprobación de la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, considerando que los instrumentos utilizados para recolectar información están basados en considerar la valoración de los niveles actuales de las variables.

### 2.1.3. A nivel local

Vilela (2022) en su tesis de pregrado, titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022*". El instrumento utilizado en el estudio fue el cuestionario. El autor aplicó el cuestionario a los trabajadores de la empresa; en donde desarrollo por medio del análisis inferencial al coeficiente de correlación de Spearman; obteniendo 0,250; con un nivel de significancia menor de 0.05; lo que determinan rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la nula, determinando que no existe una relación significativa y positiva entre las variables de estudio. El aporte de este estudio hacia nuestra tesis redunda en la comprobación de su hipótesis, la cual indica la relación significativa y positiva existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Cortegana (2021) en su tesis de pregrado, titulada "*Clima y rendimiento laborales de los colaboradores de la empresa Distribuidora PMA EIRL, distrito de Trujillo, 2021*". Presenta un estudio con diseño no experimental, cuantitativo y correlacional. La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la empresa, siendo 515 colaboradores y una muestra de 56 colaboradores. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario y las fichas de análisis documental. El autor concluye que existe una interacción de manera directa proporcional entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa; así mismo el

liderazgo, el manejo de conflicto y el trabajo compartido se relacionan al desempeño laboral. El aporte de este estudio hacia nuestra tesis profundiza en el estudio propio del clima organizacional en la empresa, considerando el enfoque de estudio y la valoración de los niveles con respecto al desempeño laboral.

## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional es un tema de mucha importancia, el cual viene tomado mayor influencia en las empresas: “El conducir un buen clima organizacional por parte del área de recursos humanos de las organizaciones permite mejorar aspectos importantes de la empresa como el desempeño laboral” (Chiavenato, 2018, p.50).

Para Solarte (2016) afirma que “el clima organizacional se refiere al estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño del recurso o talento humano en una organización teniendo en cuenta las teorías, los enfoques, los métodos extraídos de las disciplinas o áreas como la psicología laboral, sociología, la administración y la antropología cultural que tienen que ver y nos refieren en forma clara y objetiva sobre los aspectos de las acciones individuales y grupales dentro de una organización”.

Como clima organizacional se tiene a la confianza generada entre la empresa y sus empleados, considerando las recompensadas, las motivaciones y su satisfacción como tal (Serrano & Portalanza, 2019).

#### 2.2.1.1. Dimensiones

##### a) Organización

Como parte del clima organizacional y laboral, parte estructurar es la organización de los objetivos en base a los sistemas de gestión

del talento humano y sus interrelaciones con las áreas y actividades comprendidas (Meza, 2018).

b) Satisfacción laboral

Como nivel de conformidad con respecto a los colaboradores y su actitud frente a su entorno laboral; teniendo en cuenta la retribución, las relaciones humanas y las actitudes positivas con las cuales el colaboradore llega a cumplir las expectativas de la empresa (Sarahí, 2018).

c) Motivación

Es parte de un buen clima laboral, la motivación basada en la retribución obtenida en la línea de carrera considerando el desarrollo del trabajador y tomando importancia al desarrollo de sus capacidades, permitiéndole tener una línea de carrera y una retribución económica mayor (Chiavenato, 2018).

2.2.2. Desempeño laboral

Según Andrés (2019) afirma que “el desempeño laboral no es más que el comportamiento o actitud del colaborador en búsqueda de cumplir con los objetivos y metas trazadas por la empresa y la cual respecta a sus funciones”.

Por otro lado, Mondragón (2016) indica que las organizaciones tienen que evaluar una y otra vez el manejo de los colaboradores para lograr detectar las capacidades y probables problemas en la contribución que poseen en la organización, lo que definirá la permanencia, así como oportunidades de continuar creciendo.

De otro modo para Araujo & Guerra (2019) considera que el evaluar a un empleado no es del todo suficiente, sino que se debe estudiar la naturaleza de sus funciones, y para ello menciona tres componentes los cuales son el desempeño de la tarea, el buen trato y la productividad.

### 2.2.2.1. Dimensiones

#### a) Desarrollo

Como capacidad en la que se involucra en el crecimiento de las actitudes y habilidades que el trabajador optimiza por medio de la comunicación directa, tomando en cuenta para mejorar el bienestar y excelencia social y personal (Andrés, 2019).

#### b) Capacidad laboral

La capacidad laboral esta manifestada en las actitudes que tiene el trabajador hacia la empresa, siendo esta expresada en la experiencia, en los conocimientos y las habilidades que reflejen en cada área de trabajo (Mondragón, 2016).

#### c) Eficacia

La eficacia está definida como la manera correcta de realizar las actividades y tareas laborales, desarrollando las capacidades de los trabajadores de manera adecuada explotando los recursos en un tiempo adecuado, considerando el cumplimiento de los objetivos de la empresa (Andrés, 2019).

### 2.3. Marco conceptual

#### - Clima Organizacional

Según Chiavenato (2018) la relación percibida al entorno laboral, contemplando las actitudes de los empleados y los empleadores, considerando las capacidades, la motivación y el liderazgo.

#### - Desempeño laboral

Según Mondragón (2016) considera al desempeño laboral como el cumplimiento de las metas, considerando el comportamiento de los empleados y la empresa.

#### - Eficiencia

Según Andrés (2019) es la eficacia definida como la manera correcta ya adecuada de realizar las actividades, considerando hacerlo en menos tiempo con las herramientas e instrumentos necesarios.

- Percepciones

Según Araujo & Guerra (2019) considera la percepción como la identificación que tiene el trabajador con la empresa, correspondiente al compromiso de la empresa con sus trabajadores.

- Habilidades

Según Meza (2018) considera las habilidades como el conjunto de capacidades desarrolladas por el trabajador, considerando a la empresa como su patrocinador de que este mejore con respecto al tiempo.

#### 2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):

La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

- Hipótesis nula (H0):

La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 no es directa ni significativa.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	Según Chiavenato (2018) afirma que “el clima organizacional es un tema de mucha importancia, el cual viene tomado mayor influencia en las empresas y sobre todo en el conducir por parte del área de recursos humanos de las organizaciones debido a su influencia que tiene con el desempeño laboral”.	El clima organizacional se medirá en base a puntos clave de la empresa como son la organización, la satisfacción laboral y la motivación.	Organización	Políticas de la organización	1. ¿Cumple con las políticas de la empresa? 2. ¿Existe comunicación dentro de mi trabajo? 3. ¿Las funciones establecidas son las adecuadas dentro del área de trabajo?	Ordinal (Escala de Likert)
			Satisfacción laboral	Reconocimiento	4. ¿Tienen la oportunidad de toma decisiones en las tareas de su responsabilidad? 5. ¿Los jefes reconocen y valoran mi trabajo? 6. ¿Su jefe le brinda apoyo en los obstáculos que se presentan?	

			Motivación	Beneficios	<p>7. ¿El ambiente físico de trabajo es adecuado?</p> <p>8. ¿Existe oportunidades de progresar en la empresa?</p> <p>9. ¿La empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?</p> <p>10. ¿Su remuneración está de acuerdo con su desempeño y logro?</p>	
Desempeño laboral	Según Mondragón (2016) indica que las organizaciones tienen que evaluar una y otra vez el manejo de los colaboradores para lograr detectar las capacidades y probables problemas en la contribución que poseen en la organización, lo que definirá la permanencia, así como oportunidades de continuar creciendo.	EL desempeño laboral esta medido a través de la capacidad laboral, el desenvolvimiento y la eficacia de los colaboradores en la empresa.	Desenvolvimiento	Comunicación directa e indirecta	<p>1. ¿La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?</p> <p>2. ¿La comunicación es fluida entre las áreas de la empresa?</p> <p>3. ¿El ambiente de la organización es el adecuado?</p> <p>4. ¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?</p> <p>5. información para actualizar los conocimientos de mi trabajo?</p> <p>6. ¿La empresa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?</p>	Ordinal (Escala de Likert)
			Capacidad laboral	Actualización de conocimientos		

---

Eficacia

Metas logradas

7. ¿Las metas establecidas son realistas y alcanzables?

8. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo?

9. ¿Considero que la edad influye en las tareas asignadas por mi superior?

10. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?

---

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Material

##### 3.1.1. Población

Según Arias (2018) afirma que “la población es el conjunto infinito o finito de características y elementos con un sentido común, de determinadas similitudes y atributos que se buscan estudiar”.

La población está conformada por los colaboradores de la empresa Seinco Perú – Trujillo, que ascienden a 30 personas

##### 3.1.2. Marco muestral

Según Carrillo (2018) afirma que “el marco muestral es el listado en el que encontramos unidades elementales que tiene la población”.

Base de datos de los colaboradores de la empresa Seinco Perú – Trujillo a setiembre del 2022.

##### 3.1.3. Unidad de análisis

Según Arias (2018) afirma que “la unidad de análisis es la entidad del qué o quién se está estudiando”.

Los colaboradores de la empresa Seinco Perú – Trujillo

##### 3.1.4. Muestra

Según Arias (2018) afirma que “la muestra es el subconjunto que representa de manera finita a la población accesible” (p.83).

Por ser la población pequeña, el tamaño de la muestra equivale a la población muestral conformado por 30 colaboradores de la empresa objeto de estudio.

#### 3.2. Métodos

##### 3.2.1. Diseño de contrastación

Es de tipo correlacional, no experimental y de corte trasversal debido que cumple con lo estipulado por García (2018), quien señala que “una

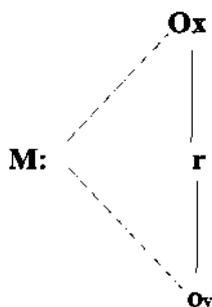
investigación de tipo correlación debe medir el grado de relación existente entre dos variables, considerando un contexto o ámbito particular”.

Hernández, et al., (2018) afirma que “diseño no experimental, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

El diseño del estudio es no experimental, debido a que García (2018), señala que este diseño de investigación solo busca observar las variables en su contexto natural, más no manipularlas, para luego ser analizadas y evaluadas.

Es de corte trasversal porque el estudio se realiza en un momento determinado.

Se grafica de la siguiente manera:



Donde:

M: Población muestral

Ox: Clima organizacional

r: Relación

Oy: Desempeño laboral

### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Esta investigación tiene como técnica de estudio a la encuesta, la cual a su vez muestra como instrumento para a la recolección de datos al cuestionario, siendo así en ambas variables.

El cuestionario creado, está conformado por 20 preguntas, donde se menciona cada dimensión de las variables de estudio; siendo 10 ítems para la variable clima organizacional y 10 ítems para la variable desempeño laboral.

Las respuestas de los cuestionarios están comprendidas en escala de Likert, con un puntaje del 1 al 5, donde 1 es “Totalmente en Desacuerdo” y 5, “Totalmente de acuerdo”. Se desarrollarán los cuestionarios, considerando que se evaluará cada dimensión en base al nivel que se encuentren, sea bajo, medio y alto.

Los baremos de medición para la variable clima organizacional fueron los siguientes:

**Tabla 2**

*Baremos de medición del clima organizacional*

<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	36 al 50
Medio	23 al 35
Bajo	0 al 22

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3**

*Baremos del clima organizacional por dimensión*

<b>Dimensión</b>	<b>N° preguntas</b>	<b>Niveles</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>
Organización	3	Alto	11	15
		Medio	7	10
		Bajo	0	6

Satisfacción laboral	3	Alto	11	15
		Medio	7	10
		Bajo	0	6
Motivación	4	Alto	14	20
		Medio	8	13
		Bajo	0	7

Fuente: Elaboración propia

Los baremos de medición para la variable desempeño laboral fueron los siguientes:

**Tabla 4**

*Baremos de medición del desempeño laboral*

Nivel	Puntaje
Alto	36 al 50
Medio	23 al 35
Bajo	0 al 22

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5**

*Baremos del desempeño laboral por dimensión*

Dimensión	N° preguntas	Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Desenvolvimiento	3	Alto	11	15
		Medio	7	10
		Bajo	0	6
Capacidad laboral	3	Alto	11	15
		Medio	7	10

		Bajo	0	6
		Alto	14	20
Eficacia	4	Medio	8	13
		Bajo	0	7

Fuente: Elaboración propia

La validez de los instrumentos se realizó por medio del método de juicio de expertos en comunicación organizacional y desempeño laboral, calificando al instrumento clima organizacional como “Muy bueno” y al instrumento desempeño laboral también como “Muy bueno”. (ANEXO N° 4)

Para la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a una muestra de 15 personas, y aplicó el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo 0.922 para la variable clima organizacional y lo mismo para la variable desempeño laboral. (ANEXO N°2)

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados por medio del cuestionario se procesarán en base al análisis descriptivo, través del programa Microsoft Excel, donde se harán las tabulaciones y creación de figuras estadísticas para una mejor comprensión de los resultados.

Así mismo, se realizó un análisis inferencial, donde se utilizó el programa estadístico SPSS v25; para determinar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov la cual busca determinar la distribución de los datos, permitiendo determinar la contrastación de las hipótesis por medio del coeficiente de correlación de Spearman, el cual se interpretará según la Tabla 6.

**Tabla 6***Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

<b>Rho</b>	<b>Interpretación</b>
-0.9	Correlación negativa fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.1	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.9	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

## IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

#### Análisis Descriptivo

**Según el objetivo específico 1:** Identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Tabla 7**

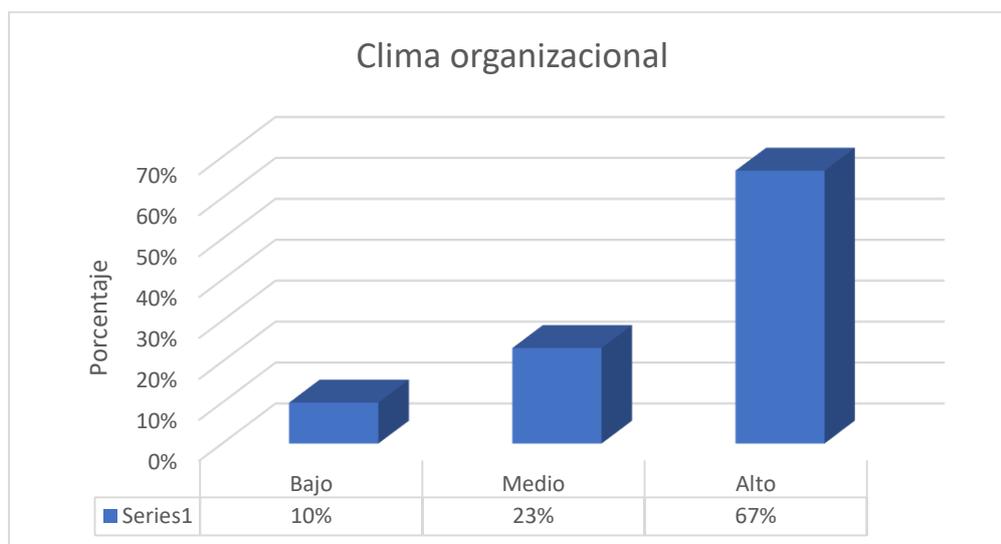
*Nivel del clima organizacional*

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	3	10%	10%	10%
	Medio	7	23%	23%	33%
	Alto	20	67%	67%	100%
	Total	30	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1**

*Nivel del clima organizacional*



**Tabla 8**

*Nivel del clima organizacional a través de la organización*

	f	%
Alto	18	60.00%
Medio	8	26.67%
Bajo	4	13.33%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

*Nivel del clima organizacional a través de la organización*



Interpretación: Se observa que el 60.00% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del clima organizacional a través del enfoque de la organización, mientras un 26.67% considera medio y un 13.33% lo considera bajo.

**Tabla 9**

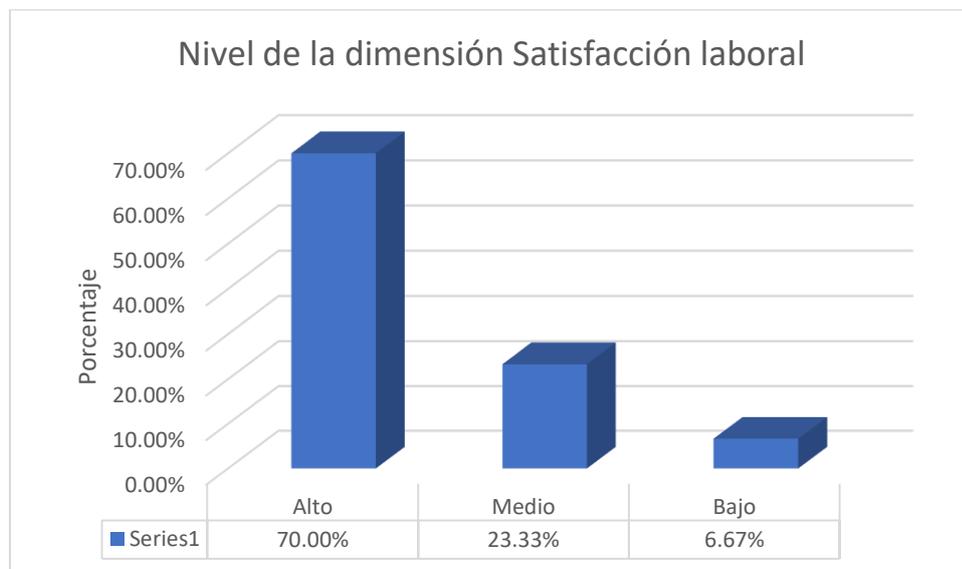
*Nivel del clima organizacional a través de la satisfacción laboral*

	f	%
Alto	21	70.00%
Medio	7	23.33%
Bajo	2	6.67%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3**

*Nivel del clima organizacional a través de la satisfacción laboral*



Interpretación: Se observa que el 70.00% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del clima organizacional a través del enfoque de la organización, mientras un 23.33% considera medio y un 6.67% lo considera bajo.

**Tabla 10**

*Nivel del clima organizacional a través de la motivación*

	f	%
Alto	22	73.33%
Medio	6	20.00%
Bajo	2	6.67%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4**

*Nivel del clima organizacional a través de la motivación*



Interpretación: Se observa que el 73.33% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del clima organizacional a través del enfoque de la motivación, mientras un 20.00% considera medio y un 6.67% lo considera bajo.

**Según el objetivo específico 2:** Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Tabla 11**

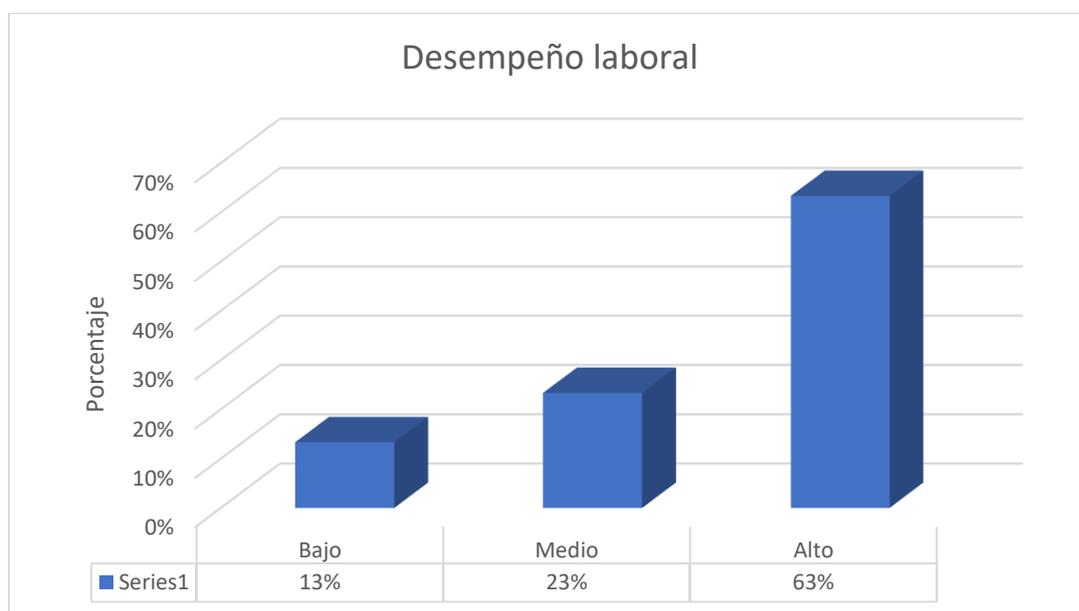
*Nivel del desempeño laboral*

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	3	10%	10%	10%
	Medio	7	23%	23%	33%
	Alto	20	67%	67%	100%
	Total	30	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5**

*Nivel del desempeño laboral*



**Tabla 12**

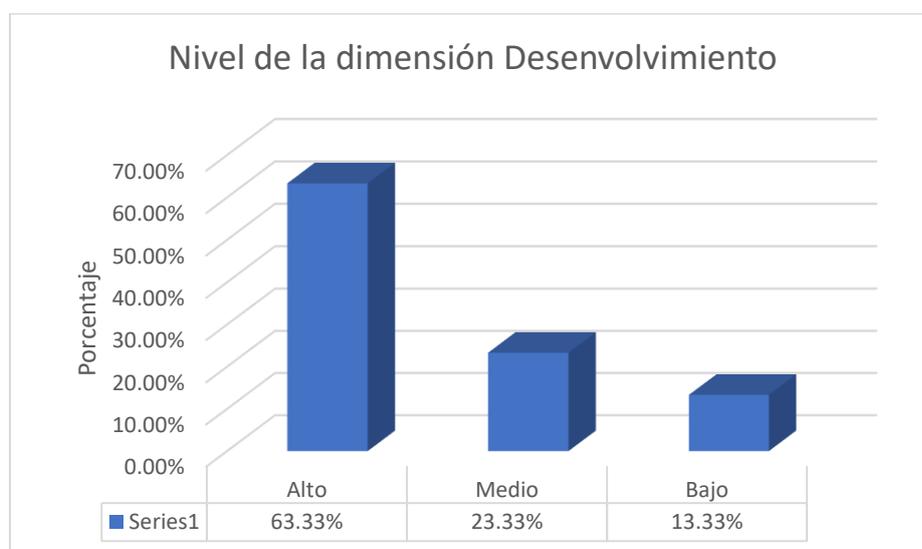
*Nivel del desempeño laboral a través del desenvolvimiento*

	f	%
Alto	19	63.33%
Medio	7	23.33%
Bajo	4	13.33%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6**

*Nivel del desempeño laboral a través del desenvolvimiento*



Interpretación: Se observa que el 63.33% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del desempeño laboral a través del enfoque del desenvolvimiento, mientras un 23.33% considera medio y un 13.33% lo considera bajo.

**Tabla 13**

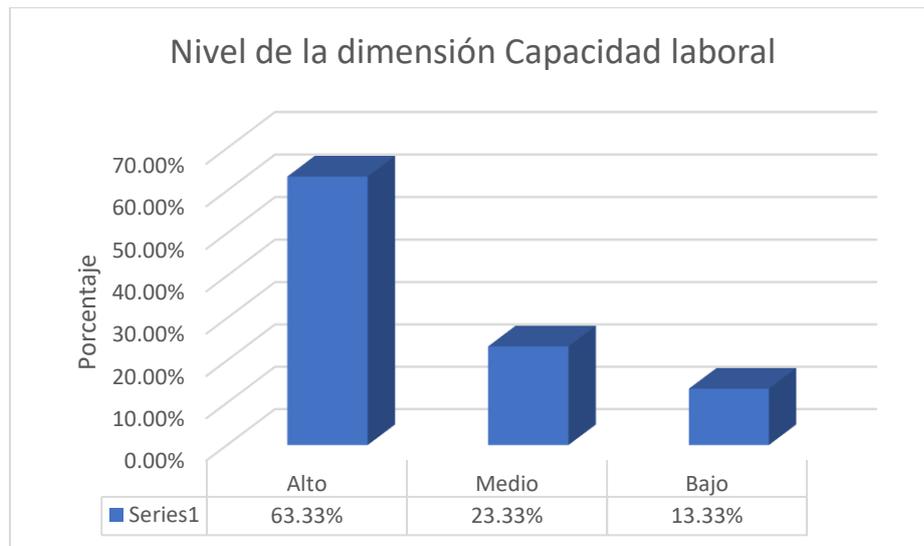
*Nivel del desempeño laboral a través de la capacidad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	63.33%
Medio	7	23.33%
Bajo	4	13.33%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7**

*Nivel del desempeño laboral a través de la capacidad laboral*



Interpretación: Se observa que el 63.33% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del desempeño laboral a través del enfoque de la capacidad laboral, mientras un 23.33% considera medio y un 13.33% lo considera bajo.

**Tabla 14**

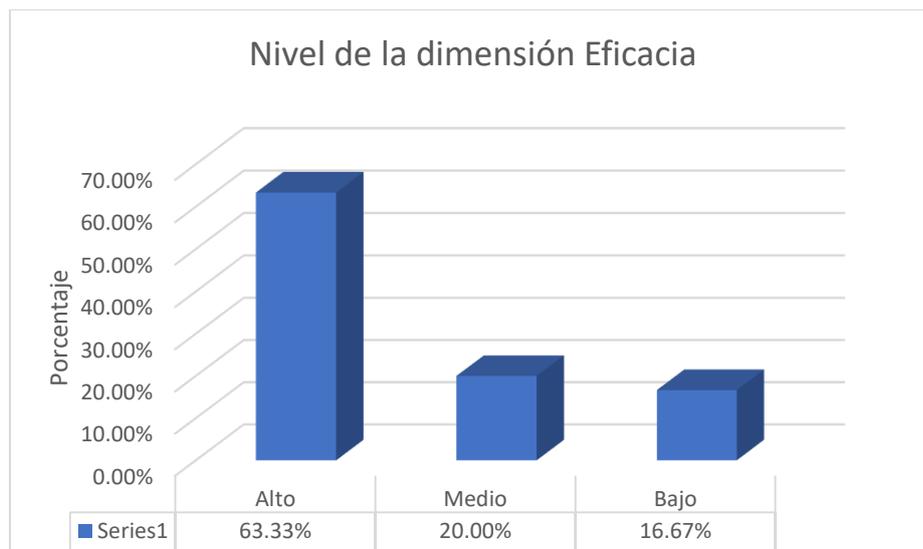
*Nivel del desempeño laboral a través de la eficacia*

	f	%
Alto	19	63.33%
Medio	6	20.00%
Bajo	5	16.67%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8**

*Nivel del desempeño laboral a través de la eficacia*



Interpretación: Se observa que el 63.33% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del desempeño laboral a través del enfoque de la eficacia, mientras un 23.33% considera medio y un 13.33% lo considera bajo.

## Análisis Inferencial

**Según el objetivo específico 3:** Analizar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

Para cumplir con el objetivo específico 3, se considera las tablas siguientes:

**Tabla 15**

*Correlación entre la Organización y Desarrollo*

			Organización	Desarrollo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,851
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,851	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa en la Tabla 15; que las variables muestran una relación directa y significativa considerando a  $\rho = ,851$ ; con un nivel de significancia de  $p=0,000$ . Considerando la regla de sig. T, si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La relación de la organización con el desarrollo de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

**Tabla 16***Correlación entre la satisfacción laboral y capacidad laboral*

			Satisfacción laboral	Capacidad laboral
Rho de Spearm an	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,871
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Capacidad laboral	Coeficiente de correlación	,871	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa en la Tabla 16; que las variables muestran una relación directa y significativa considerando a  $\rho = ,871$ ; con un nivel de significancia de  $p=0,000$ . Considerando la regla de sig. T, si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La relación de la satisfacción laboral con la capacidad laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

**Tabla 17***Correlación entre la motivación y eficacia*

			Motivación	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,810
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,810	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa en la Tabla 17; que las variables muestran una relación directa y significativa considerando a  $\rho = ,810$ ; con un nivel de significancia de  $p=0,000$ . Considerando la regla de sig. T, si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

**Según el objetivo general:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

Para cumplir con el objetivo general, se considera la tabla correspondiente:

**Tabla 18***Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,829
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,829	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa en la Tabla 18; que las variables muestran una relación directa y significativa considerando a  $\rho = ,829$ ; con un nivel de significancia de  $p = 0,000$ . Considerando la regla de sig. T, si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

#### 4.2. Discusión de resultados

Este estudio consideró dos limitaciones presentadas, siendo la problemática de la covid-19 que generó contratiempos en la toma de información de la empresa y sus colaboradores; así también la carga laboral dentro de la empresa que ocasionó demoras para la toma de datos, sin embargo, con apoyo de algunos colaboradores y esfuerzo de los investigadores se pudo dar cumplimiento de los objetivos marcados.

En la presente investigación se estableció como el primer objetivo específico el identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022. Para lo cual, los resultados arrojaron que la mayoría de los colaboradores indican que el clima organizacional de la empresa es favorable. Estos resultados presentan afinidad, con el estudio de Bazán (2016), donde obtuvo en sus resultados indicadores que señalaron que el clima laboral de la empresa si es favorable, permitiendo que el desempeño de los colaboradores aumente, siendo un aspecto positivo para su estudio. Caso contrario, sucedió en la tesis de Gaitán (2018), con una problemática similar, obtuvo resultados negativos en cuanto al nivel actual del clima organizacional, considerando diferentes aspectos negativos iniciales. Así mismo, dentro de la contextualización teórica, Lyme (2017) define al clima organizacional es un tema de mucha importancia, el cual viene tomado mayor influencia en las empresas y sobre todo en el conducir por parte del área de recursos humanos de las organizaciones debido a su influencia que tiene con el desempeño laboral. Bajo esta premisa, se puede considerar que, el clima organizacional es importante en una empresa, debido que está relacionado a varios factores los cuales son determinantes para el buen trabajo productivo dentro de la misma.

En la presente investigación se estableció como segundo objetivo específico el identificar el nivel del desempeño laboral de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022. Para lo cual, los resultados arrojaron que la mayoría de los colaboradores indican que el desempeño laboral de la empresa es favorable. Estos resultados presentan afinidad, con el estudio de Meza (2018), donde obtuvo en sus resultados indicadores que demostraron el buen nivel que se encuentra el desempeño laboral en la empresa, siendo importante y favorable para los objetivos de la organización. Caso contrario, sucedió en la tesis de Choque (2018), con una problemática similar, obtuvo que un nivel actual bajo con respecto al desempeño laboral en la empresa, siendo causante incluso del mal clima organizacional

existente. Así mismo, dentro de la contextualización teórica, Torres (2017) define al desempeño laboral como el comportamiento o actitud del trabajador en el cumplimiento de sus objetivos y actividades laborales. Bajo esta premisa, se puede considerar que, el desempeño laboral es importante en una empresa, debido que será un indicador clave para poder llegar al cumplimiento de los objetivos trazados.

En la presente investigación se estableció como tercer objetivo específico analizar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022. Para lo cual, Los resultados arrojaron que se obtuvo un nivel de sig. = ,000 < 0,05 y con un grado de correlación de Spearman de 0,829, llegando a rechazar la hipótesis nula y eligiendo la alternativa, aceptando que la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa. Así mismo se dio con los resultados de las dimensiones, donde se obtuvo que la relación es directa y significativa entre sí. Estos resultados presentan afinidad, con el estudio de Meza (2018), donde sus resultados arrojaron un nivel de correlación de 0,842 y un nivel de significancia menor de 0,05; aceptando una relación directa y significativa entre las variables. Caso contrario, sucedió en la tesis de Villanueva (2019), con una problemática similar, obtuvo que el nivel de correlación entre sus variables fue de -0.120; considerando que la relación existente es negativa y muy débil por lo tanto no es favorable para el estudio. Así mismo, dentro de la contextualización teórica, Méndez (2016) quien define que el clima organizacional guarda una relación en afinidad con el desempeño laboral y las capacidades incluidas en esta variable. Bajo esta premisa, se puede considerar que, el clima organizacional y el desempeño laboral tienen una relación directa y significativa; sin embargo, esto no sucede para todas las empresas debido que hay factores que podrían actuar distinto.

## CONCLUSIONES

- Los resultados de la variable clima organizacional de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Seinco Perú, determinaron que el 67% de los colaboradores califican como un nivel alto, el 23% como nivel medio y 10% como un nivel bajo respecto al clima organizacional de la empresa. Se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran que el nivel actual del clima organizacional es alto, siendo favorable para la empresa.

- Los resultados de la variable desempeño laboral de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Seinco Perú, determinaron que el 63% de los colaboradores califican como un nivel alto, el 23% como nivel medio y 13% como un nivel bajo respecto al desempeño laboral de la empresa. Se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran que el nivel actual del desempeño laboral es alto, siendo favorable para la empresa.

- Los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Spearman muestran un nivel de significancia de 0,000; el cual es menor al 0.050 y según la regla de decisión; esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, así mismo se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman de 0,851 y así concluir que la relación de la organización con el desenvolvimiento de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

- Los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Spearman muestran un nivel de significancia de 0,000; el cual es menor al 0.050 y según la regla de decisión; esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, así mismo se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman de 0,871 y así concluir que la relación de la satisfacción laboral con la capacidad laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

- Los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Spearman muestran un nivel de significancia de 0,000; el cual es menor al 0.050 y según la regla de decisión; esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, así mismo se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman de 0,810 y así concluir que la relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

## RECOMENDACIONES

- Debido al nivel actual del clima organizacional, se recomienda a la empresa Seinco Perú generar actividades y estrategias que busquen motivar al personal, almuerzos o cenas que permitan compartir emociones y mantengan el buen nivel mostrado hasta ahora; así mismo, la empresa debe medir el nivel del clima organizacional cada seis meses.

- Debido al nivel actual del desempeño laboral, se recomienda a la empresa Seinco Perú generar capacitaciones, promover actividades y charlas estratégicas que busquen incentivar al colaborador a mejorar sus habilidades; permitiéndole que incremente su capacidad laboral y sienta que su aporte es valioso para la empresa.

- Debido a la relación directa y significativa entre la organización y el desenvolvimiento de los colaboradores, se recomienda a la empresa Seinco Perú utilizar estrategias que permitan optimizar la labor de estos, considerando crear canales de comunicación más fluidos como un correo corporativo.

- Debido a la relación directa y significativa entre la satisfacción y la capacidad laboral de los colaboradores, se recomienda a la empresa Seinco Perú utilizar estrategias aplicadas a fortalecer y actualizar las capacidades de los colaboradores.

- Debido a la relación directa y significativa entre la motivación y la eficacia de los colaboradores, se recomienda a la empresa Seinco Perú incorporar estrategias que permitan al colaborador tener un acercamiento más directo con la empresa, como conversatorios o foros internos, donde los colaboradores expongan las ideas de mejora hacia la empresa y esta sepa considerarlas y tomarlas en cuenta.

## REFERENCIAS

- Andrés, A. (2019). *Desempeño laboral*. [Blog de Recursos Humanos]. Recuperado de:  
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Aragón, N., Rodríguez M. (2018). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10717>
- Araujo, M. & Guerra, M. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación pública superior*. [Revista del Centro de Investigación de Ciencias administrativas]. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Chanducas, J., Gaitán, Y. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43045>
- Chiavenato, E. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_2011\\_pdf](https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf)
- Choque, A. (2016). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Restaurante Turístico La Estancia Grill EIRL De La Ciudad De Puno 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Del Altiplano]. Repositorio institucional  
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/8882>
- Cortegana, R. (2021). *Clima y rendimiento laborales de los colaboradores de la empresa Distribuidora PMA EIRL, distrito de Trujillo, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18399/CORTEGANA%20MONTEJO%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De La Cruz, E, Huamán, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional De Huancavelica]. Repositorio institucional <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1>

Evangelista, N. (2017). *Correlación entre el clima organizacional y desempeño en los trabajadores del Restaurant Sabor Cajabambino*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio institucional <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2693582>

Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Linda Vista]. Repositorio institucional <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>

Mondragón, A. (2016). *Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL*. Repositorio institucional <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Peláez, O. (2010). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez\\_lo.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez_lo.pdf)

Serrano, B. & Portalanza, A. (2016). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Redalyc.org. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>

Solarte, M. G. (2016). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Redalyc.org. Recuperado el 13 de diciembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf.reams/63202c60-96b4-4ce3-9472-98a1606eacf3/content>

Villanueva, W. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa consultora y constructora "San Martín S.A."*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7446/Tesis\\_clima%20organizacional\\_desempe%c3%b1o%20laboral\\_empresa%20consultora\\_Pucallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7446/Tesis_clima%20organizacional_desempe%c3%b1o%20laboral_empresa%20consultora_Pucallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumentos

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

##### Estimado participante:

Se le presenta una lista de ítems sobre clima organizacional, para comprobar la relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO de la ciudad de Trujillo. Considere leer atentamente y responder según su opinión.

	5	4	3	2	1					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca					
	ITEMS					1	2	3	4	5
1	¿Cumple con las políticas de la empresa?									
2	¿Existe comunicación dentro de mi trabajo?									
3	¿Las funciones establecidas son las adecuadas dentro del área de trabajo?									
4	¿Tienen la oportunidad de toma decisiones en las tareas de su responsabilidad?									
5	¿Los jefes reconocen y valoran mi trabajo?									
6	¿Su jefe le brinda apoyo en los obstáculos que se presentan?									
7	¿El ambiente físico de trabajo es adecuado?									
8	¿Existe oportunidades de progresar en la empresa?									
9	¿La empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?									
10	¿Su remuneración está de acuerdo con su desempeño y logro?									

Los baremos de medición para la variable clima organizacional fueron los siguientes:

Nivel	Puntaje
Alto	36 al 50
Medio	23 al 35
Bajo	0 al 22

Gracias.

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

### Estimado participante:

Se le presenta una lista de ítems sobre desempeño laboral, para comprobar la relación existente con el clima organizacional de los colaboradores de la empresa SEINCO de la ciudad de Trujillo. Considere leer atentamente y responder según su opinión.

	5	4	3	2	1
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
ITEMS					
	1	2	3	4	5
1	¿La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?				
2	¿La comunicación es fluida entre las áreas de la empresa?				
3	¿El ambiente de la organización es el adecuado?				
4	¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?				
5	¿Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo?				
6	¿La empresa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?				
7	¿Las metas establecidas son realistas y alcanzables?				
8	¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo?				
9	¿Considero que la edad influye en las tareas asignadas por mi superior?				
10	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?				

Los baremos de medición para la variable clima organizacional fueron los siguientes:

Nivel	Puntaje
Alto	36 al 50
Medio	23 al 35
Bajo	0 al 22

Gracias.

**Anexo 2.** Cálculo del alfa de Cronbach

**CLIMA ORGANIZACIONAL**

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Suma
1	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	<b>40</b>
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	<b>41</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>48</b>
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
9	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	<b>41</b>
10	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	<b>44</b>
11	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>34</b>
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
13	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	<b>39</b>
14	3	5	5	5	3	4	3	4	5	4	<b>41</b>
15	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	<b>41</b>
<b>MEDIA</b>	4.20	4.73	4.67	4.47	4.40	4.53	4.00	4.40	4.87	4.33	<b>44.60</b>
<b>DEST</b>	0.94	0.59	0.62	0.74	0.74	0.52	0.93	0.74	0.35	0.72	
<b>Varianzas</b>	<b>0.89</b>	<b>0.35</b>	<b>0.38</b>	<b>0.55</b>	<b>0.54</b>	<b>0.27</b>	<b>0.86</b>	<b>0.54</b>	<b>0.12</b>	<b>0.52</b>	<b>28.83</b>

<b>Número de ítems</b>	15
<b>Sumatoria de las varianzas de cada ítem</b>	5.03
<b>Varianza total</b>	28.83
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>0.92</b>

## DESEMPEÑO LABORAL

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Suma
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	<b>45</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
9	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	<b>43</b>
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	<b>44</b>
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
13	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	<b>43</b>
14	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	<b>36</b>
15	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	<b>42</b>
<b>MEDIA</b>	4.60	4.53	4.73	4.40	4.53	4.60	4.80	4.47	4.47	4.67	4.60
<b>DEST</b>	<b>0.26</b>	<b>0.41</b>	<b>0.21</b>	<b>0.54</b>	<b>0.41</b>	<b>0.40</b>	<b>0.17</b>	<b>0.55</b>	<b>0.41</b>	<b>0.24</b>	<b>20.89</b>
<b>Varianzas</b>	<b>0.26</b>	<b>0.41</b>	<b>0.21</b>	<b>0.54</b>	<b>0.41</b>	<b>0.40</b>	<b>0.17</b>	<b>0.55</b>	<b>0.41</b>	<b>0.24</b>	<b>20.89</b>

<b>Número de ítems</b>	15
<b>Sumatoria de las varianzas de cada ítem</b>	3.60
<b>Varianza total</b>	20.89
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>0.92</b>

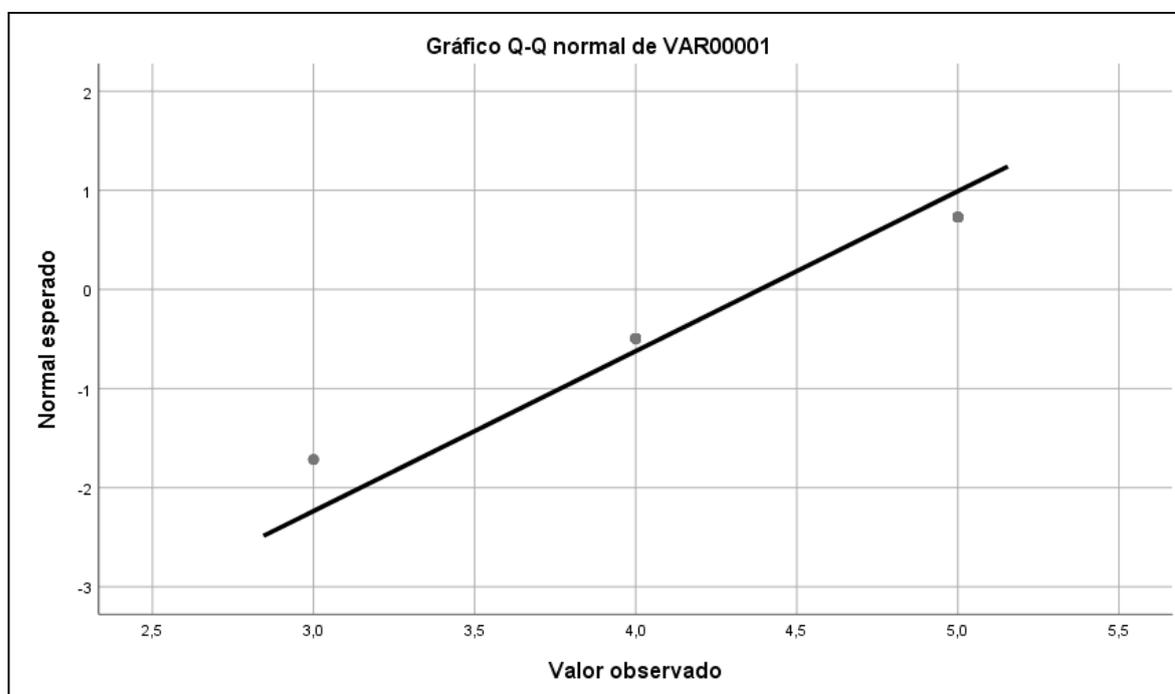
### Anexo 3. Prueba de normalidad

#### *Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

	Estadístico	gl	p
Clima organizacional	,050	30	,200
Desempeño laboral	,117	30	,000

Fuente: Elaboración propia

#### *Gráfico de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*



Interpretación: Se observa en la Tabla 8, que la variable Clima organizacional tiene un valor  $p = ,200$ ; lo cual significa que presenta una distribución normal; mientras la variable desempeño laboral presenta un valor  $p < ,05$ ; lo que significa que tiene una distribución no normal; entonces se decide realizar la prueba de hipótesis con la finalidad que permita determinar la correlación entre las variables, aplicando el estadístico rho de Spearman

**Anexo 4.** Validación de los instrumentos

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**Título:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Objetivo general:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Hipótesis:** La relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

**Juez experto:** Jessica Vicuña Villacorta (DNI 40981411)

**Firma:**



Grado académico del experto: Mg. En docencia universitaria

Fecha de revisión: 04-11-2022

Variable Conceptual	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Organización	Políticas de la organización	1. ¿Cumple con las políticas de la empresa?	X		X		X		X		
			2. ¿Existe comunicación dentro de mi trabajo?	X		X		X		X		
			3. Las funciones establecidas son las adecuadas dentro del área de trabajo?	X		X		X		X		

Satisfacción laboral	Reconocimiento	4. ¿Tienen la oportunidad de toma decisiones en las tareas de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		5. ¿Los jefes reconocen y valoran mi trabajo?	X		X		X		X		
		6. ¿Su jefe le brinda apoyo en los obstáculos que se presentan?	X		X		X		X		
Motivación	Beneficios	7. ¿El ambiente físico de trabajo es adecuado?	X		X		X		X		
		8. ¿Existe oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		X		
		9. ¿La empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?	X		X		X		X		
		10. ¿Su remuneración está de acuerdo con su desempeño y logro?	X		X		X		X		

Variable Conceptual	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desenvolvimiento	Comunicación directa e indirecta	1. ¿La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?	X		X		X		X		
			2. ¿La comunicación es fluida entre las áreas de la empresa?	X		X		X		X		
			3. ¿El ambiente de la organización es el adecuado?	X		X		X		X		
	Capacidad laboral	Actualización de conocimientos	4. ¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		X		
			5. ¿Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		X		
			6. ¿La empresa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X		X		
	Eficacia	Metas logradas	7. ¿Las metas establecidas son realistas y alcanzables?	X		X		X		X		
			8. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos	X		X		X		X		

		adquiridos en su puesto de trabajo?								
		9. ¿Considero que la edad influye en las tareas asignadas por mi superior?	X		X		X		X	
		10. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		X		X	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**Título:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Objetivo general:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Hipótesis:** La relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

**Juez experto:** Sandra Ramírez Lau (DNI 18100336)

**Firma:**



Grado académico del experto: Dra. en Administración

Fecha de revisión: 04-11-2022

Variable Conceptual	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Organización	Políticas de la organización	1. ¿Cumple con las políticas de la empresa?	X		X		X		X		
			2. ¿Existe comunicación dentro de mi trabajo?	X		X		X		X		
			3. Las funciones establecidas son las	X		X		X		X		

		adecuadas dentro del área de trabajo?									
Satisfacción laboral	Reconocimiento	4. ¿Tienen la oportunidad de toma decisiones en las tareas de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		5. ¿Los jefes reconocen y valoran mi trabajo?	X		X		X		X		
		6. ¿Su jefe le brinda apoyo en los obstáculos que se presentan?	X		X		X		X		
Motivación	Beneficios	7. ¿El ambiente físico de trabajo es adecuado?	X		X		X		X		
		8. ¿Existe oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		X		
		9. ¿La empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?	X		X		X		X		
		10. ¿Su remuneración está de acuerdo con su desempeño y logro?	X		X		X		X		

Variable Conceptual	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desenvolvimiento	Comunicación directa e indirecta	1. ¿La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?	X		X		X		X		
			2. ¿La comunicación es fluida entre las áreas de la empresa?	X		X		X		X		
			3. ¿El ambiente de la organización es el adecuado?	X		X		X		X		
	Capacidad laboral	Actualización de conocimientos	4. ¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		X		
			5. ¿Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		X		
			6. ¿La empresa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X		X		
	Eficacia	Metas logradas	7. ¿Las metas establecidas son realistas y alcanzables?	X		X		X		X		
			8. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos	X		X		X		X		

		adquiridos en su puesto de trabajo?								
		9. ¿Considero que la edad influye en las tareas asignadas por mi superior?	X		X		X		X	
		10. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		X		X	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**Título:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Objetivo general:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022.

**Hipótesis:** La relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022 es directa y significativa.

**Juez experto:** Patricia Barinotto Roncal (DNI 47097971)

**Firma:**



Grado académico del experto: Dra. en Administración

Fecha de revisión: 04-11-2022

Variable Conceptual	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Organización	Políticas de la organización	1. ¿Cumple con las políticas de la empresa?	X		X		X		X		
			2. ¿Existe comunicación dentro de mi trabajo?	X		X		X		X		
			3. Las funciones establecidas son las	X		X		X		X		

		adecuadas dentro del área de trabajo?									
Satisfacción laboral	Reconocimiento	4. ¿Tienen la oportunidad de toma decisiones en las tareas de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		5. ¿Los jefes reconocen y valoran mi trabajo?	X		X		X		X		
		6. ¿Su jefe le brinda apoyo en los obstáculos que se presentan?	X		X		X		X		
Motivación	Beneficios	7. ¿El ambiente físico de trabajo es adecuado?	X		X		X		X		
		8. ¿Existe oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		X		
		9. ¿La empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?	X		X		X		X		
		10. ¿Su remuneración está de acuerdo con su desempeño y logro?	X		X		X		X		

Variable Conceptual	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desenvolvimiento	Comunicación directa e indirecta	1. ¿La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?	X		X		X		X		
			2. ¿La comunicación es fluida entre las áreas de la empresa?	X		X		X		X		
			3. ¿El ambiente de la organización es el adecuado?	X		X		X		X		
	Capacidad laboral	Actualización de conocimientos	4. ¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		X		
			5. ¿Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		X		
			6. ¿La empresa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X		X		
	Eficacia	Metas logradas	7. ¿Las metas establecidas son realistas y alcanzables?	X		X		X		X		

		8. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo?	X		X		X		X	
		9. ¿Considero que la edad influye en las tareas asignadas por mi superior?	X		X		X		X	
		10. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		X		X	

