



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA
EMPRESA SEDALIB S.A.-TRUJILLO- 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y Organización

Presentado por:

Jorge Armando Montoya Moreno

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciado en Administración y Finanzas

Docente asesor:

Mera Portilla Marco Antonio

Código Orcid N° 000-0002-2819-5423

Chincha, Ica, 2020

Asesor

MERA PORTILLA MARCO ANTONIO

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo 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, a pesar de nuestra distancia física, siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí, A mis hijas Isabel y valentina quienes son el motivo de querer superarme día a día en la vida, A mi esposa que es la compañera ideal y mi fortaleza.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por bendecirme, guiarme
en el camino de mi vida

Resumen

La presente investigación fue desarrollada a fin de resolver la resolución al problema formulado: ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020? Se puso énfasis en la hipótesis planteada: El clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020, además, como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020, para lo cual se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional; asimismo, se dispuso la aplicación de un cuestionario de 32 interrogantes a un grupo muestral de 24 empleados, y como técnica se aplicó la encuesta al personal de las diferentes áreas de la empresa. Se concluyó que existe una influencia positiva muy fuerte de 0,692 entre clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados contrastados permiten concluir que en la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo, debe mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, los jefes deben motivar a los colaboradores para que ellos se sientan comprometidos. Se recomienda que, Se debe mejorar las oportunidades a todos los colaboradores a través de programas de inducción y ascenso dentro de cada área. Asimismo, debe fomentar el compañerismo y trabajo en equipo, ya que, es la motivación fundamental dentro de su Línea de carrera.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño laboral.

Abstract

The present investigation was developed in order to solve the resolution to the formulated problem: In what way does the organizational climate influence the work performance of the workers of the Administrative Management of the Company Sedalib S.A. - Trujillo - 2020? Emphasis was placed on the hypothesis raised: The organizational climate significantly influences the work performance of the employees of the Administrative Management of the Sedalib S.A. Company. - Trujillo - 2020, in addition, as a general objective: To determine the influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the Administrative Management of the Sedalib S.A. - Trujillo - 2020, for which the non-experimental design of correlational level was used; Likewise, a questionnaire of 32 questions was applied to a sample group of 24 employees, and as a technique the survey was applied to personnel from different areas of the company. It was concluded that there is a very strong positive influence of 0.692 between organizational climate and work performance. The contrasted results allow to conclude that in the Company Sedalib S.A. - Trujillo, must improve professional development opportunities, bosses must motivate employees so that they feel committed. It is recommended that the company Sedalib S.A. - Trujillo, must improve opportunities through induction and promotion programs within each area. It should also encourage camaraderie and teamwork.

Keywords: Organizational Climate, Labor Performance.

Índice general

Carátula.....	I
Dedicatoria	III
Agradecimiento.....	IV
Resumen	V
Palabras Claves	V
Abstract	VI
Índice general	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.1. Descripción del Problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	16
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	16
2.4. Justificación e importancia.....	17
2.5. Objetivo General.....	18
2.6. Objetivos Específicos	18
2.7. Alcances y limitaciones.....	18
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes.....	19
3.2. Bases teóricas	21
3.3. Identificación de las variables	24
IV. METODOLOGÍA.....	25
4.1. Tipo y Nivel de la investigación	25
4.2. Diseño de la investigación	25
4.3. Operacionalización de variables	26
4.4. Hipótesis general y específicas	¡Error! Marcador no definido. 27
4.5. Población - Muestra.....	¡Error! Marcador no definido. 27
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	28
4.7. Recolección de datos	29
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	29
V. RESULTADOS	31
5.1. Presentación de Resultados.....	31
5.2. Interpretación de los resultados.....	73
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	81
6.1. Análisis de los resultados	81
6.2. Comparación de resultados con antecedentes.....	88
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES	93

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	98
Anexo 1. Matriz de consistencia	99
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	101
Anexo 3. Instrumentos de medición	102
Anexo 4. Ficha de validación de instrumentos de medición	105
Anexo 5. Base de datos	108
Anexo 6. Informe de Turnitin al 8% de similitud	109

Índice de tablas

Tabla 1. Considera que las oportunidades de progresar en la institución influyen en la autorrealización	31
Tabla 2. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	32
Tabla 3. Considera que el jefe se interese por el éxito de sus empleados influye en la autorrealización	33
Tabla 4. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	34
Tabla 5. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en el involucramiento laboral	35
Tabla 6. La clara definición de visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.....	36
Tabla 7. Se siente comprometido con el éxito en la organización	37
Tabla 8. considerarse factor clave para el éxito de la organización influye en el involucramiento laboral.....	38
Tabla 9. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros	39
Tabla 10. Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo	40
Tabla 11. Considera que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales	41
Tabla 12. Considera que una buena productividad en su equipo de trabajo influye en la eficiencia	42
Tabla 13. Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal de sus colaboradores.....	43
Tabla 14. Cree que la competencia entre los colaboradores influye que el área sea más eficiente	44
Tabla 15. La orientación adecuada a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias influye en la eficiencia.....	45
Tabla 16. Considera que el trabajo que realizan los colaboradores con eficacia influye en la eficacia.....	46
Tabla 17. Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz de parte de colaboradores en su área de trabajo para el logro de los objetivos	47
Tabla 18. Considera que en la dependencia los colaboradores tienen la actitud de compromiso con su trabajo.....	48

Tabla 19. Considera que los colaboradores al realizar su trabajo con efectividad y compromiso influye en la eficacia..... 49

Tabla 20. Considera que la efectividad del equipo de trabajo influye en la 50

Tabla 21. Considera que la distribución física del área de trabajo influye en la economía de la gerencia administrativa 51

Tabla 22. Considera que el área le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo a los colaboradores 52

Tabla 23. Considera que la dependencia del área en el presupuesto brinda lo necesario para que los colaboradores realicen su trabajo 53

Tabla 24. Considera que el cumplimiento de la responsabilidad en su tarea influye en la Calidad 54

Tabla 25. Considera que entre los colaboradores hay responsabilidad y apoyo 55

Tabla 26. Considera que los acuerdos entre la gerencia y los colaboradores influye en la calidad laboral 56

Tabla 27. Considera que los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo..... 57

Tabla 28. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo sus colaboradores..... 58

Tabla 29. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal 61

Tabla 30. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales 59

Tabla 31. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales. 60

Tabla 32. Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes. 64

Tabla 33. Matriz de consistencia. 79

Tabla 34. Matriz de operacionalización de variable 81

Índice de Figuras

Figura 1. Considera que las oportunidades de progresar en la institución influyen en la autorrealización	31
Figura 2. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	32
Figura 3. Considera que el jefe se interese por el éxito de sus empleados influye en la autorrealización	33
Figura 4. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	34
Figura 5. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en el involucramiento laboral	35
Figura 6. La clara definición de visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.....	36
Figura 7. Se siente comprometido con el éxito en la organización.....	37
Figura 8. considerarse factor clave para el éxito de la organización influye en el involucramiento laboral.....	38
Figura 9. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros	39
Figura 10. Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo	40
Figura 11. Considera que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales	41
Figura 12. Considera que una buena productividad en su equipo de trabajo influye en la eficiencia	42
Figura 13. Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal de sus colaboradores.....	43
Figura 14. Cree que la competencia entre los colaboradores influye que el área sea más eficiente	44
Figura 15. La orientación adecuada a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias influye en la eficiencia.....	45
Figura 16. Considera que el trabajo que realizan los colaboradores con eficacia influye en la eficacia.....	46
Figura 17. Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz de parte de colaboradores en su área de trabajo para el logro de los objetivos	47
Figura 18. Considera que en la dependencia los colaboradores tienen la actitud de compromiso con su trabajo.....	48

Figura 19. Considera que los colaboradores al realizar su trabajo con efectividad y compromiso influye en la eficacia..... 49

Figura 20. Considera que la efectividad del equipo de trabajo influye en la 50

Figura 21. Considera que la distribución física del área de trabajo influye en la economía de la gerencia administrativa 51

Figura 22. Considera que el área le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo a los colaboradores 52

Figura 23. Considera que la dependencia del área en el presupuesto brinda lo necesario para que los colaboradores realicen su trabajo 53

Figura 24. Considera que el cumplimiento de la responsabilidad en su tarea influye en la Calidad 54

Figura 25. Considera que entre los colaboradores hay responsabilidad y apoyo..... 55

Figura 26. Considera que los acuerdos entre la gerencia y los colaboradores influye en la calidad laboral 56

Figura 27. Considera que los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo 57

Figura 28. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo sus colaboradores 58

Figura 29. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal61

Figura 30. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales 59

Figura 31. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales. 60

Figura 32. Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes..... 64

I. INTRODUCCIÓN

Este informe de tesis se desarrolló con el fin de determinar la relación existente entre la variable del clima organizacional y la del desempeño laboral, ambas con repercusión en las compañías. Hoy en día, las entidades deben afrontar un cúmulo de hechos internos y externos que impactan en el rendimiento de la firma, los mismos que procuran ser identificados sin éxito alguno.

Un componente imprescindible a tomar en cuenta dentro del proceso organizativo de la innovación, cambio, gestión, lo constituye el clima organizacional. Debido a su impacto inmediato obtiene trascendencia, indistintamente sea el proceso o resultado, lo cual impacta de manera directa en la perfección y progreso del específico plan.

Actualmente, para casi todas las firmas constituye un aspecto de gran relevancia el contexto en el que se desenvuelven los colaboradores y la visión que tienen acerca de su espacio laboral, por lo cual, las entidades invierten todos sus recursos para la optimización continua, a fin de conseguir el ascenso de su rendimiento, brindando especial importancia a los colaboradores y la excelencia de sus servicios.

Al requerirse un óptimo clima laboral, se posibilita que el personal se dedique a producir y se sienta satisfecho con el trabajo que desarrolla, una exploración del clima laboral aportará feedback a la globalidad de los procedimientos que impactan en el performance de la compañía, permitiendo sugerir variaciones y emprender actos a fin de optimizar los sentimientos y el comportamiento de los sujetos.

Por ende, la medición del clima organizacional supone fundamentarse en la visión global de cada miembro sobre sus vínculos inherentes que son los intermediarios entre los elementos del conjunto empresarial y las propensiones motivadoras, lo cual deviene en una conducta con repercusiones en la firma, con impacto directo en el rendimiento.

En el devenir del tiempo, el clima laboral ha sido denominado de distintas maneras, una de ellas medio o ambiente laboral, el cual está integrado por un cúmulo de

cualidades relativamente estables dentro de una compañía y sostenibles en el tiempo, distinguiéndose de una firma a otra y de un apartado a otro al interior de la misma firma. Este fenómeno ha captado el interés de los investigadores desde hace más de 6 décadas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

A nivel internacional, en una encuesta aplicada en Argentina, se comprobó que el clima laboral es un aspecto de gran valía para los colaboradores y es vital para un buen desempeño laboral, ya que un 94% de ellos aseguró que influye en su capacidad de trabajo. Pese a esto, un 48% de ellos afirmó que su desempeño laboral no es reconocido en su sueldo (Benavente, 2019). Por otro lado, en México, la principal motivación de los empleados para mejorar su desempeño laboral es el clima organizacional (44%), ellos están abiertos a mejorar su desempeño (77%) (Services, 2019).

Asimismo, en Chile, conforme a Workmonitor, después de una evaluación de desempeño, el 69% de los colaboradores afirma que eso le da un panorama acerca de la manera en la que están desarrollando su trabajo y los aspectos que debe mejorar. Pero, esta evaluación no es vista de igual forma por todos, ya que al 30% de encuestados le es difícil no tomarse de manera personal comentarios negativos, el 19% no sabe de qué forma reaccionar, el 15% se siente incómodo, el 12% vulnerable; y el 6% revela que eso no coadyuva a la comunicación y produce un clima negativo (Mariani, 2019).

A nivel nacional, de acuerdo al CAF, la productividad laboral en el Perú, solo representa el 17% de la productividad de EE.UU. Frente a esto, es vital que las empresas evalúen el desempeño y rendimiento de sus trabajadores para tener conocimiento de los aspectos que necesitan ser repotenciados (ESAN, 2019). Ante esto, de acuerdo a una encuesta aplicada por Aptitus, el 86% de los colaboradores en el Perú abandona su empleo por un clima laboral poco favorable. Las problemáticas más relevantes en torno al clima organizacional en las empresas son el liderazgo y la relación con los superiores inmediatos (Gil, 2019).

En el Perú, con un mal clima organizacional se pierde casi un 15% de mayor desempeño de los colaboradores (Gil, 2019). Por consiguiente, los aspectos esenciales a tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral son el conocimiento del trabajo, habilidades blandas y analíticas, relaciones interpersonales, calidad en los resultados, y, estabilidad emocional. Existen, asimismo, una variedad de métodos para evaluar cada uno de tales puntos. Esta evaluación posibilitará la definición de los cambios que deben hacerse a fin de mejorar el desempeño de los colaboradores (ESAN, 2019).

A nivel local, en la Empresa Sedalib S.A., según el análisis que se realizó en tal firma, se puede deducir que el vínculo entre los colaboradores del mismo sector no es el correcto, dado que cada uno tiene propósitos individuales, más no colectivos, como debería suceder, además, se aprecia la desazón de los colaboradores debido a la falta de alicientes, estímulos, capacitación, entre otros. La totalidad de los componentes mencionados van englobando lo que se llama clima organizacional, el cual vendría a constituir un nexo o traba para que la empresa tenga un buen desempeño a nivel colectivo.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿De qué manera la autorrealización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?

¿De qué manera el involucramiento laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?

¿De qué manera las relaciones laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?

2.4. Justificación e importancia

La justificación teórica de la indagación se basa en que es producto de una revisión y análisis sustancioso de las bases teóricas actualizadas de las dos variables. Se usó el modelo de Palma para la variable clima organizacional y las teorías de Herzberg y de Chiavenato para la variable desempeño laboral. Asimismo, es relevante presentar las bondades de un clima laboral positivo en el desempeño laboral de los colaboradores, pues conforme a los trabajos previos, este tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

La justificación práctica del estudio se sostiene en que, de los resultados que se obtengan, se podrán extraer las recomendaciones y replicarlas en firmas con el mismo problema y particularidad. Además, se debe expresar que, con la mejora del clima organizacional, tanto el colaborador como la empresa se verán beneficiados, pues el colaborador mejorará su desempeño laboral y la empresa tendrá mayores niveles de productividad. Asimismo, el colaborador se sentirá más contento y motivado de trabajar para tal organización.

La justificación social de la tesis se basa en que se posibilitará mediante la detección de las falencias, una mejora del clima laboral entre colaboradores, pues con un ambiente agradable donde prime el respeto y compañerismo, el colaborador tendrá una razón para esforzarse más y mejorar su desempeño. Esto, traerá ascensos, mejores salarios, mayores beneficios laborales, dado que, con su actuación, también mejorará el desempeño y rendimiento de su organización.

La justificación metodológica del informe se fundamenta en el seguimiento de las etapas del método científico partiendo del planteamiento del problema hasta la obtención de resultados y conclusiones. Además, se ha elaborado el instrumento de recolección de datos para determinar la influencia del clima organizacional en el

desempeño laboral de los colaboradores, el cual ha sido revisado y validado por expertos en la materia para que se pueda aplicar en entidades parecidas a la investigada.

2.5. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.

2.6. Objetivos específicos

Determinar la influencia de la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.

Determinar la influencia del involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.

Determinar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Espacial. La presente investigación se realizó en Trujillo, en la Empresa Sedalib S.A

Temporal. La investigación se efectuó en el año 2020.

Conceptual. El estudio presenta conceptos y teorías sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

Limitaciones

Se dieron en ese sentido, ya que la recolección de datos (trabajo campo) se tuvo que hacer mediante cuestionarios virtuales, donde los colaboradores de la empresa lo tenían que llenar a través del drive, muchas veces, esperar porque el trabajo remoto

que están ejecutando les toma muchas horas, sin embargo, con perseverancia se puede cumplir con el objetivo y aplicar el método científico.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES

En la selección de los precedentes en la materia, se empleó la investigación cualitativa, pues se revisó múltiples trabajos investigativos para elegir los de más aproximación al presente estudio, se adquirió fuentes informativas de trabajos previos, lo cual permitirá consolidar ideas y contar con conocimientos más genuinos en cuanto a la correlación de las dos variables de indagación.

3.1.1. Antecedentes internacionales

Castellon (2017), en la tesis “Clima laboral y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua, 2016”, cuyo objetivo fue evaluar las dos variables de investigación utilizando una metodología bajo el modelo post-positivo, crítico realista, diseño no experimental – cualitativo, debido a que se observaron los fenómenos que ocurrieron alrededor del hecho tal y como estuvo. Fueron 88 empleados los conformantes de la muestra. La conclusión fue que entre medianamente favorable y desfavorable se encuentra el clima laboral.

Suasnavas (2018), en la tesis “Diagnóstico del clima organizacional en la empresa meralicas macías y Parra, Matalectri Cía. Ltda.”, su objetivo fue evaluar el grado del clima organizacional en la empresa Metalectri Cía. Ltda. Para ello, utilizó una metodología basada en investigación descriptiva, no experimental, con 25 trabajadores como marco muestral, y se recomendó que a pesar de tener un alto nivel del clima organizacional, se debe evaluar de manera periódica el clima organizacional.

Venutolo (2009), en la tesis “Evaluación del clima organizacional y la productividad en Pymes del transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires”, su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en la capital argentina, para ello utilizó una investigación cuya metodología fue exploratoria, descriptiva y correlacional, utilizó en un diseño no experimental con aplicación de un enfoque mixto.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Penachi (2019), en la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en entidad estatal, (caso INDECI), 2016”, su objetivo fue especificar la relación entre dos variables de estudio, por lo cual desarrolló una investigación cuya metodología fue aplicada, exploratoria-cualitativa, permitió precisar las relaciones presentes entre variables. Fueron 400 los trabajadores tomados como muestra. La conclusión fue que existe relación directa entre las dos variables investigadas. Se infiere que al incrementarse la concepción del clima también se incrementará el desempeño laboral de los colaboradores institucionales.

Rivera (2016), en la tesis “Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores asistenciales del Centro Quirúrgico del Nosocomio Félix Mayorca Soto de Tarma, 2015”, su objetivo fue determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2015, para ello, utilizó una metodología cuantitativa, bajo el diseño descriptivo y transeccional. Fueron 30 profesionales los tomados como muestra. Se concluyó respecto del clima organizacional que fue calificado como propicio con una predominancia de los elementos de la implicancia laboral.

Benavente (2017), en la tesis “Efectos del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco - 2015”, tuvo como objetivo examinar el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en

el desempeño organizacional, con lo cual se requirió una investigación cuya metodología fue de tipo pura y aplicada, diseño no experimental, transaccional. Fueron 263 empleados los conformantes de la muestra. Se llegó a concluir que no es significativo el efecto entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UNSAAC. Sin embargo, es altamente significativo el efecto entre el clima organizacional y el desempeño organizacional. Por último, no hay ningún efecto significativo entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

Pucuharanga y Ricse (2017), en la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del municipio distrital Santiago León De Chongos”, su objetivo fue especificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del municipio distrital de Chongos Bajo, por lo cual, se empleó un estudio de metodología con el tipo aplicado, diseño no experimental con el nivel descriptivo correlacional, fueron 16 trabajadores los tomados como muestra. Se concluyó que el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores del municipio distrital de Chongos.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Clima organizacional

3.2.1.1. Definición del clima organizacional

El componente esencial de toda organización, sea esta estatal, privada, es el recurso humano, debido a esto, es importante tener conocimiento, así como entender al clima organizacional, porque la productividad del personal está supeditada a ello.

Para Brunet (1987), el clima organizacional está dentro de los atributos de una entidad, ante esto, así como las distinciones individuales de cada sujeto pueden representar su personalidad, de la misma forma, el clima

organizacional impacta de modo positivo en un individuo al realizar sus actividades laborales.

El clima organizacional constituye la sumatoria global de las cualidades contextuales que puede discernir el personal al interior de una entidad, e impacta de sobre manera en el desenvolvimiento laboral, en consecuencia, en el rendimiento empresarial (Chiavenato, 2009).

Ante esto, Chiavenato (2007), sostiene respecto al clima organizacional que engloba un amplio espectro de elementos del ambiente que intervienen en los estímulos. Se considerará favorable, por ejemplo, cuando se logre la satisfacción de los requerimientos del personal, repercutiendo en su buen ánimo. Por otro lado, se considerará desfavorable, cuando se presente una frustración al no dar complacencia a sus demandas.

Desde otra perspectiva, Chiavenato (2007), manifiesta que, de ser elevada la motivación de los colaboradores al interior de su empresa, sucesivamente será elevado el clima organizacional. El producto final vendría a ser colaboradores satisfechos, con buenos ánimos y prestos en el cumplimiento de las labores. Por el contrario, de no ser elevada la motivación de los colaboradores, por motivos de frustración, entre otras barreras, el clima se apresura a reducirse, revelando los caracteres en estados desinteresados, apáticos, insatisfechos, frustrados, en otros sujetos podría convertirse en insubordinación, agresividad e inconformidad.

Al respecto, García indica acerca del clima organizacional que es la visión y concepción de los trabajadores de una firma en cuanto al soporte y ámbitos formales (procesos y procedimientos), la coexistencia entre los individuos del mismo lugar de trabajo y el entorno físico (infraestructura y componentes laborales) que impactan en los vínculos e intervienen en las respuestas de la conducta del personal, de forma

positiva o negativa, en consecuencia, varían el desenvolvimiento efectivo de sus labores y de la compañía (García, 2009).

Por su parte, Robbins (como se citó en Barriga, 2016), alude a los atributos objetivos del entorno de trabajo, sostenibles, fáciles de cuantificar, distinguidas por miembros de una empresa y por último, trae consigo una resistencia de relación en el comportamiento de estos que coadyuvará con la consecución de las metas de la firma.

El clima organizacional reúne los múltiples atributos que diferencian a una empresa de sus pares y además, compara el comportamiento de los sujetos con las empresas. Esto deviene en la forma en la que cada trabajador se sienta en la entidad y la forma en la que ejecute sus labores del día a día; por ende, un sujeto al percibir un entorno poco cooperante, el resultado será un comportamiento similar.

3.2.1.2. Características del clima organizacional

Desde la visión de Peláez (2010), las características del clima organizacional más relevantes figuran a continuación:

El clima es el contexto en el que los colaboradores de una empresa se desenvuelven.

Produce una gran repercusión en la conducta de cada colaborador de una entidad.

Pese a sufrir variaciones por escenarios de coyuntura tienen algún sostenimiento en las compañías, además, se puede mencionar que con variaciones aproximadamente graduales, se puede adquirir cierta estabilidad organizacional.

Cada colaborador tiene una visión diferente del entorno donde labora, el cual es percibido de forma directa o indirecta.

Un óptimo clima laboral es vital para que una firma pueda conseguir sus resultados esperados, congruentemente sus colaboradores tienen una mayor identificación con la entidad donde trabajan.

Las faltas al lugar de trabajo y la elevada rotación en múltiples puntos laborales, podría ser un indicativo de que es un clima laboral negativo. Intervienen múltiples variables sistémicas como lineamientos, programas de administración, métodos de contratación, estilo directivo, despidos, y demás.

Toda variación se puede dar y más todavía en el clima organizacional, pero, para que esto sea perdurable, se necesita de transformaciones en todo tiempo en más de una variable, con el propósito de lograr una entidad más novedosa.

Para Hernández (2010), el clima organizacional cuenta con las características que se detallan seguidamente:

Multidimensional. - alude al producto de la interrelación entre la totalidad de niveles que componen la entidad.

Continuidad. - en el tiempo, que puede ser susceptible de variaciones o transformaciones.

Impacta en el grado de compromiso y reconocimiento de los colaboradores. - dependerá del nivel de identificación y compromiso por parte de los colaboradores hacia su institución.

Índice en la disposición en cuanto al trabajo. - al percibirse un clima como favorable, los individuos se sentirán más motivados a formar parte activa para cumplir sus labores.

Estilo directivo. - puede afectar su clima organizacional, generando un círculo reiterativo.

Bidireccional. - los trabajadores de una entidad reciben influencia del clima y ellos intervienen en su cambio mediante su conducta.

Determinante de la conducta. -el clima organizacional puede influenciar en la actitud, perspectiva del colaborador.

Inasistencia y rotación como indicativos del clima negativo. - las organizaciones con las referidas peculiaridades dan señales de que tienen un clima adverso.

Funciona como un tipo de filtrador. - los colaboradores se apropian de una conducta según las demandas de la entidad.

La concepción del clima organizacional cambia de acuerdo a la jerarquía y a la clase de profesión de los colaboradores.

3.2.1.3. Recursos que integran el clima organizacional

Son componentes organizacionales con trascendencia en el personal. Los factores que moldean el ambiente organizacional son internos y externos, los cuales ejercen influencia en el rendimiento profesional, ósea repercute en la percepción del personal. En consecuencia, la conducta de un colaborador devendrá de su concepción en relación a cada factor.

Louffat (2012), precisa que el clima organizacional se integra de recursos administrativos y humanos, pues impactan en la productividad del personal.

A. Recursos administrativos

La planeación. - le permite al colaborador tener conocimiento de la empresa y su filosofía (visión, misión, objetivos), lineamientos y estrategias.

La organización. - alude a la manera en la que una entidad está organizada, el sistema orgánico, organigramas, lineamientos, así como procedimientos.

La dirección. - se desarrolla según la negociación, estímulo, liderazgo, pero principalmente a la comunicación efectiva.

El control. - Ejecuta la supervisión a procedimientos indicativos.

B. Recursos Humanos

Teniendo en cuenta el modelo de organización, procedimiento de selección de personal, gestión por competencias, remuneraciones y compensaciones.

El clima organizacional constituye el contexto empresarial y se deriva de múltiples elementos, de carácter endógeno y exógeno que pueden

ejercer influencia en un clima organizacional positivo o negativo (Soto, 2016).

Tal y como se aprecia, los autores tienen puntos de vista disímiles sobre el elemento influenciado en el clima organizacional; pero, la totalidad concuerda en que estos elementos están circunscritos en el entono endógeno y exógeno, que pueden incidir de modo diferencial en el personal, y en consecuencia, en el alcance de las metas.

3.2.1.4. Tipos de organización

Likert (1987 citado en Inca 2012), precisa en cuanto al clima organizacional, dos tipos: el Autoritario y el Participio, ambos se desarrollan seguidamente:

A) Tipo autoritario

Sistema I: Autoritarismo explotador

Los directivos no confían en los colaboradores sujetos a ellos, el planteamiento de objetivos organizacionales y las determinaciones son ejecutadas en la parte alta de la estructura empresarial; en consecuencia, el personal convive al interior de un entorno desfavorable, expuesto a sanciones, advertencias y de vez en cuando algún premio. La interactividad entre el directivo y el subordinado se da partiendo del temor y la suspicacia.

Sistema II: Autoritario paternalista

Los directivos confían en sus subordinados. En la cúspide de la compañía se toma un gran número de decisiones, pero, ciertas decisiones pueden ser tomadas en grados subalternos.

Además, en la motivación del personal se usan premios, sin embargo, también se usan sanciones como modelo de éxito. Pese a que los procedimientos de supervisión discurren en todo tiempo focalizados en la cúspide, en ciertas ocasiones se reparten al nivel intermedio e inferior.

B) Tipo participativo

Sistema III: Consultivo

La tendencia es que los directivos confíen más en su personal. Aun aquí los lineamientos y las decisiones generalmente son tomados en la cúspide de la organización, pero, se encomienda con el propósito de tomar decisiones según el nivel jerárquico. El método de comunicación es descendente (directivo-subordinado). A fin de motivar al personal, se puede hacer uso de castigos, ascensos y/o premios.

Se puede apreciar que este clima presenta un dinamismo, ante esto, la gestión de la compañía está sujeta al modelo de metas por lograr.

Sistema IV: Participativo en grupo

Aquí, los directivos confían mucho más en su personal. Hay una distribución dentro de la compañía para la toma de decisiones. El grado de interactividad se da horizontal y verticalmente, además, es espontáneo. Hay una mayor motivación y compromiso con las labores, con la consecución de metas empresariales y con la productividad de cada colaborador.

Se puede apreciar que se presenta un vínculo entre la confianza y amistad de los directivos con los obreros. En consecuencia, se llega a concluir que jefes y colaboradores trabajan en armonía como un equipo en aras de cumplir las metas de la entidad.

Según Rousseau (1998), el clima organizacional presenta 4 tipos:

Clima psicológico. - Se puede iniciar mencionando que consiste en la concepción de cada sujeto y de la manera en la que cada uno determina su espacio de trabajo, basándose en precedentes. No obstante, no se puede dejar de lado otros elementos como el estilo del pensamiento subjetivo, personalidad, cultura y vínculos sociales que ejercen influencia o complemento del clima psicológico.

Clima agregado. - Aquí, los colaboradores deben tener un mínimo número de experiencias de índole negativo y sus aproximaciones con

otros sujetos, deben ser útiles para moldear y consolidar el entorno de trabajo.

Clima colectivo. - Se considera la percepción de cada sujeto en circunstancias distintas y al momento de interactuar en grupo revelan impactos en el entorno.

Clima laboral. - Describe los atributos de un ente. Constituye los atributos individuales de cada sujeto que labora al interior de cierta empresa.

3.2.1.5. Trascendencia del clima organizacional

Para Brunet (1987), el clima organizacional revela caracteres individuales por cada sujeto integrante de cierta entidad, esto se convierte en trascendental para que un gestor tenga la capacidad de realizar una evaluación del clima por los motivos que figuran a continuación:

En situación de ausentismo, baja productividad, insatisfacción, estrés, conflictos que devienen en comportamientos negativos ante la entidad, puede examinar las razones de ese comportamiento.

En situación de que el gestor comience o ejecute una transformación, puede encaminar sus actos a aspectos determinados.

Ejecutar la revisión a las acciones de un ente y prevenir alguna dificultad que pueda salir a la luz.

Así, el gestor, directivo u otro sujeto encargado de la dirección de la empresa, puede tener conocimiento y controlar en el tiempo adecuado de cierto hecho.

Cabe mencionar que según el autor, el clima organización concentra especial trascendencia, ya que posibilita la recopilación de datos del personal ante el soporte y componentes integrantes de una firma,

además, posibilita saber la condición laboral existente y la interconexión entre directivos y subordinados.

3.2.1.6. Teorías del clima organizacional

A) Teoría de Likert

Se basa en que el ambiente organizativo y la conducta administrativa son los desencadenantes del comportamiento del personal. Ante esto, la conducta de un subordinado constituye el producto que puede distinguir.

Los atributos de una compañía se pueden exponer mediante 3 clases de variables que se detallarán seguidamente:

Variables causales. - Especifican la dirección en la que una firma crece diariamente y alcanza metas, asimismo, se precisa la estructura organizacional, las labores que se llevan a cabo, las capacidades, y las determinaciones.

Variables intermedias. - Con ellas se puede contar con una remisión sobre la manera en la que se encuentra operando cierta entidad, se reflejará en la productividad de los colaboradores, la toma de decisiones, la comunicación, así como la motivación.

Variables finales. - Están encaminadas a moldear los resultados organizacionales.

B) Teoría de Maslow

Consiste en que, de acuerdo a la pirámide de necesidades, la gente está buscando de manera frecuente la complacencia de sus necesidades de autorrealización, estima, afiliación, seguridad, fisiológicas.

En esta teoría, se distingue una idea bien definida, no es hasta que se satisfacen las necesidades inferiores que las superiores se vuelven operativas. Cuando se cubre cierta necesidad, ya no es un estímulo.

C) Teorías de los factores de Herzberg

Las fuentes internas son las desencadenantes de múltiples alicientes y complacientes de aquellos sujetos que ejecutan múltiples tipos de trabajo. Pero, respecto a este postulado teórico, un colaborador puede reaccionar de manera distinta frente a un hecho si no está motivado, pues pensará que en su empresa se adolece de sentido, no hay ascensos ni estabilidad.

De este modo, los directivos, gestores o encargados de la empresa, tienen el deber de sentar las bases para un óptimo clima laboral, que coadyuve al crecimiento tanto del personal como de la institución.

D) Teoría de Mayo

La repercusión de la claridad en el rendimiento al interior de una empresa es el objeto de estudio, pero, es posible apreciar múltiples efectos en los vínculos humanos, además, se dieron las conclusiones siguientes:

Los colaboradores de la compañía complacen sus requerimientos humanos por medio de la coexistencia con sus pares.

La conducta humana cumple un papel de vital trascendencia para motivar y puede influenciar en cierto equipo.

Los colaboradores concentran un cúmulo de requerimientos, en consecuencia, los requerimientos económicos no son primordiales en su complacencia.

En algunas ocasiones, el crédito de sus logros es de gran pujanza para los colaboradores.

Hay colaboradores que componen grupos con el propósito de ser la oposición de las metas empresariales.

3.2.1.7. Dimensiones del clima organizacional

Este informe de tesis ha seguido el modelo de Palma (2004), el mismo que plantea cuantificar la variable partiendo de las siguientes dimensiones:

Autorrealización. Está vinculada a la concepción que tiene el colaborador sobre las probabilidades del contexto empresarial, osea, si la empresa favorece su desarrollo personal y profesional y con visión de futuro.

Involucramiento laboral. Alude a la identificación de los trabajadores con los valores organizacionales y a sus ganas de trabajar por su progreso.

Relaciones laborales. Involucra el entendimiento del personal respecto a las condiciones que la empresa les brinda, osea, si admiten o no que esta organización ofrece los recursos psicosociales, económicos o materiales demandados para cumplir labores dispuestas.

3.2.1.8. Indicadores del clima organizacional

Autorrealización personal. Expone el anhelo de hallar la felicidad a nivel personal y llevar una vida plena ejecutando los actos que conllevarían a alcanzar la felicidad. Así, la autorrealización implica una labor de autodescubrimiento mediante el cual un sujeto se halla a sí mismo (Sancler, 2018).

Autorrealización profesional. Es aquel estado en donde los colaboradores tienen tal nivel de satisfacción que están felices con su empleo, lo ejecutan con un elevado nivel de compromiso y sin disputas con sus pares. Para ellos, el desarrollo de sus labores es más trascendental que el cumplimiento del horario (Quintana, 2016).

Confianza. Supone el soporte sobre el que se desarrolla cualquier actividad y es el enlace que marca los vínculos con los otros. Al existir confianza en sí mismo, en los pares y en el entorno en el cual se ejecutan las labores, todo se enfrenta con más dedicación, energía y se mejoran los resultados organizacionales (Llorente, 2017).

Integridad. Consiste en un valor propio de los colaboradores, que les posibilita tener una actuación según sus valores y conforme a los principios determinados en la cultura organizacional. Osea, la integridad aglutina valores como la responsabilidad, la justicia, la honestidad, el compromiso, el respeto, entre otros (Amitai, 2019).

Relaciones interpersonales. Son aquellas relaciones que se desarrollan entre dos o más personas y forman parte importante de la vida en sociedad. En las empresas, se necesita entablar comunicación permanente con otros colaboradores, generando de tal forma relaciones interpersonales saludables (Montes, 2016).

Productividad. Es la relación entre los resultados y el tiempo que demanda lograrlos y es la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad y calidad de recursos empleados para tal producción (Sladogna, 2017).

3.2.2. Desempeño laboral

3.2.2.1. Definición de clima laboral

Chiavenato (2007), conceptualiza el término en virtud de los actos, conductas revelados por individuos, los cuales pueden ser útiles para alcanzar metas organizacionales. En consecuencia, se pueden cuantificar en cuanto a calidad y competencia de cada trabajador. La productividad y el desenvolvimiento del personal están supeditados a sus destrezas, conocimientos, trabajo en equipo, motivación, pero principalmente a la identificación que posibilite coadyuvar al cumplimiento de metas planteadas. De otra parte, la empresa debe

asegurar condiciones dignas de trabajo, donde el personal se sienta cómodo, y que puedan medirse según el desenvolvimiento laboral.

El modo en el cual el personal institucional labora de manera eficaz a fin de lograr objetivos colectivos, supeditados a los reglamentos básicos determinados previamente recibe el nombre de desempeño laboral.

Leal (2010), lo define como las competencias, afirmando que el colaborador al mejorarlas, mejora su desenvolvimiento. Según los autores, una competencia es un comportamiento y destreza visible que el sujeto proporciona en el desempeño de su trabajo con miras a acatar sus deberes efectivamente.

Se puede puntualizar que cada autor brinda un concepto distinto de desempeño laboral. Las empresas no pueden ni deben estar al margen de las condiciones laborales, sean vínculos individuales o destrezas personales que aporten al logro de objetivos del ente empresarial.

3.2.2.2. Elementos que repercuten en el desempeño laboral

Según Newtons (2004), el desempeño laboral recibe impacto de los siguientes aspectos: optimizar el desenvolvimiento, reforzar el diseño laboral, desarrollo de talentos, estándares laborales, trabajo en equipo, conocimientos, iniciativa, comunicación, adaptabilidad, capacidades.

Además, Chiavenato (2007), manifiesta que al interior de una empresa, los determinantes del desempeño laboral son el factor actitudinal y el factor operativo.

Cabe mencionar que este desempeño abarca actos o conductas, que se pueden apreciar en el personal y facilita su calificación según las competencias de cada colaborador (Robbins, 2009).

3.2.2.3. Teoría del desempeño laboral

A. Teorías de la expectativa de Vroom

De acuerdo a Robbins (2009), este postulado teórico consiste en que un colaborador tendrá mayor motivación si percibe que será sujeto de una óptima evaluación de competencias que le permita satisfacer sus necesidades individuales.

B. Teoría de Skinner

Según Robbins (2004), aquí se precisa que el comportamiento es causado por el entorno, osea, se deja de lado las emociones y actitudes de cada sujeto y se enfatiza en lo que ocurre a un sujeto al ejecutar cierta labor.

C. Teoría de Locke

Para el autor, trabajar sobre la base de un objetivo es un aliciente esencial, sea sencillo o complicado, requiere del aumento del desempeño a nivel personal o colectivo.

El personal de una empresa puede revelar un mejor desenvolvimiento con la retroalimentación, continuando hacia la meta de lo propuesto, pero, la capacitación individual es la que le permite al colaborador supervisar su propio avance, siendo un aliciente de mayor potencia que la retroalimentación externa.

Abundan las bases teóricas en torno a la motivación, pero el punto de inicio está en la Teoría de Maslow, quien sienta el cimiento para las bases teóricas modernas.

3.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Eficiencia laboral

De acuerdo a Chiavenato (2004), la eficiencia implica utilizar correctamente los medios con disponibilidad. Su definición también está

dada por la fórmula $E=P/R$, siendo los productos procedentes y recursos empleados.

Según Herzberg (2010), eficiencia es desarrollar actividades de manera que los recursos se utilicen de manera más oportuna, para la obtención de mayores resultantes con la menor financiación empresarial.

Para Koontz y Weihrich (2004), el término alude a la consecución de propósitos con un inferior número de herramientas.

Eficacia laboral

Para Herzberg (2010), la eficacia está relacionada a la consecución de fines planteados, o sea, ejecutar acciones para lograr designios propuestos.

Andrade (2005), manifiesta que la eficacia es el accionar para lograr los objetivos propuestos. Consiste en la expresión gestora de la eficiencia, recibiendo también el nombre de eficiencia directiva.

En base a la Real Academia Española (2014), la eficacia constituye la competencia de conseguir un impacto deseado.

Calidad laboral

De acuerdo a Chiavenato (2014), la calidad de vida laboral comprende 2 puntos antagónicos, de una parte, la exigencia de los colaboradores por la satisfacción laboral y el bienestar y, de otra parte, la atención de las compañías por sus impactos en el rendimiento y la calidad de vida. O sea, las empresas deben mostrar preocupación de forma indiscutible por los recursos humanos que devienen en la complacencia de sus metas, pues en tanto que se le administre mejores resultados al colaborador, mayor productividad se logrará en la compañía.

3.2.2.5. Indicadores del desempeño laboral

Competitividad. Es la capacidad de una entidad de brindar un producto y/o servicio con mayor eficacia y eficiencia ante su competencia. Una empresa competitiva debe brindar rapidez, fiabilidad, flexibilidad y calidad a la par de la rentabilidad (Argudo, 2017).

Resultados. Suponen los efectos o consecuencias de acciones, procesos o situaciones. Constituyen los frutos o conclusiones de actos u operaciones. Además, los resultados también hacen alusión a la utilidad o calidad de algo (Westreicher, 2020).

Tangible. Aquello que puede distinguirse de modo preciso (RAE, 2014). En las empresas, los bienes tangibles se pueden medir y valorar y se utilizan en las operaciones. Aquí están los terrenos, la maquinaria (Saldaña, 2020).

Intangible. Aquello que no se debe o no se puede tocar (RAE, 2014). En las firmas, los bienes intangibles son no físicos y se utilizan a largo plazo. Aquí están las patentes, marcas comerciales (Saldaña, 2020).

3.3. Identificación de las Variables

Variable 1. Clima organizacional

Dimensiones:

Autorrealización

Involucramiento laboral

Relaciones laborales.

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

Eficiencia Laboral

Eficacia Laboral

Calidad Laboral

IV. METODOLOGÍA

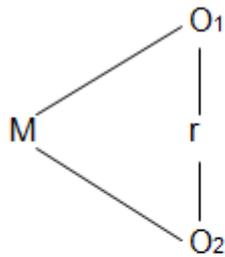
4.1. Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, y para CONCYTEC (2019), está guiada a un conocimiento más integral mediante el entendimiento de aspectos de vital importancia del fenómeno a investigar, del suceso observable o de la asociación que ocurre entre una unidad y otra.

El nivel de investigación es descriptivo, y según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), está encaminado a describir el fenómeno a investigar, así como a reconocer las cualidades de su actual estado. Guía a la caracterización así como al análisis descriptivo. Aparte, es de nivel explicativo, y en concordancia con Guadalupe, Castillo, Fernández, Herrera, Morales y Gavilanes (2017), estas investigaciones albergan una relación causal, no solo buscan detallar la aproximación a un problema, sino que buscan encontrar las causas del mismo.

4.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, y conforme a Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta clase de indagaciones se llevan a cabo sin manipular deliberadamente ninguna variable y únicamente se observa el fenómeno en su estado natural para su análisis. En este caso se utilizó el diseño no experimental transeccional porque el fenómeno fue evaluado en un solo tiempo. Lo que se busca es observar cómo labora el recurso humano de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib, además del procedimiento que realiza de acuerdo a las diversas actividades, para lo cual se recopilará datos en un tiempo único, con el propósito de causa y efecto de las variables y su repercusión e interconexión en un instante determinado, así como en una población, caracterizándose la investigación por ser puramente explicativa.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Influencia de las variables de estudio

4.3. La variable 1: Clima organizacional

Chiavenato (2007), sostiene que el clima organizacional engloba un amplio espectro de elementos del ambiente que intervienen en los estímulos. Se considerará favorable, por ejemplo, cuando se logre la satisfacción de los requerimientos del personal, repercutiendo en su buen ánimo. Por otro lado, se considerará desfavorable, cuando se presente una frustración al no dar complacencia a sus demandas.

La variable Clima Organizacional en cuanto a sus dimensiones ha sido operacionalizada en 3 dimensiones, estas son: Autorrealización, Involucramiento Laboral y Relaciones Laborales.

La variable 2: Desempeño laboral

Leal (2010), lo define como las competencias, afirmando que el colaborador al mejorarlas, mejora su desenvolvimiento. Según los autores, una competencia es un comportamiento y destreza visible que el sujeto proporciona en el desempeño de su trabajo con miras a acatar sus deberes efectivamente.

La variable Desempeño Laboral en cuanto a sus dimensiones ha sido operacionalizada en 3 dimensiones, estas son: Eficiencia Laboral, Eficacia Laboral y Calidad Laboral.

4.4. Hipótesis General y Específicas

Hipótesis General

Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib –Trujillo- 2020.

Hipótesis Específicas

Existe influencia de la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.

Existe influencia del involucramiento laboral en el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.

Existe influencia de las relaciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.

4.5. Población - Muestra

Población

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la población viene a ser el grupo de casuísticas o conformantes, sean personas, artículos o hechos, los cuales tienen en común rasgos específicos o algún criterio, y se identifican en algún área en el que se busca investigar.

En ese sentido, la población se conformó de todos los colaboradores del área administrativa de la entidad Sedalib en la provincia de Trujillo.

Muestra

Conforme a Cavada (2019), la muestra viene a ser la sub-agrupación de la población, tiene un límite y es viable, y deberá reunir los rasgos ineludibles para lograr que la conclusión estadística inferencial sea admitida.

Por ello, la muestra se conformó de 24 trabajadores del área administrativa de la entidad Sedalib en la provincia Trujillo, siendo una población no probabilística por beneficio, ya que se tomó el 100% de la población.

De acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el muestreo no probabilístico se fundamenta en el criterio del indagador, pues las unidades muestrales no son seleccionadas por procedimientos al azar.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

Técnicas

La encuesta

Para López-Roldán y Fachelli (2015), la encuesta es la técnica de recopilación de información mediante el interrogatorio de individuos cuyo propósito es el de obtener sistemáticamente cuantificaciones en relación a los conceptos derivados de un problema de estudio construido con antelación.

Instrumentos

El cuestionario

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el cuestionario es un formato escrito a modo de interrogatorio, en donde se obtiene información sobre las variables a indagar. Consiste en un instrumento que se usa para recopilar información; puede ser aplicado presencialmente, o indirectamente, mediante Internet.

Validez

Abanto (2014), afirma que la validez es la aproximación por excelencia a la verdad que puede tener indistinta deducción, proposición o conclusión. Osea, la validez se focaliza en identificar la legitimidad de cada proposición o ítem que compone el instrumento.

Confiabilidad

Conforme a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento podrá corroborarse cuando al aplicarse en múltiples veces a las mismas personas o elementos, produzca igual o similar resultado.

4.7. Recolección de datos

La recolección de datos (trabajo campo) se tuvo que hacer mediante cuestionarios virtuales, donde los colaboradores de la empresa lo tenían que llenar a través del drive.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Una vez recopilada la información, esta se procesó, y se trató los datos haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 26, para después ejecutar el análisis estadístico descriptivo, para ello, se organizó la data obtenida (mediante tablas), se presentó ordenada (mediante gráficos de barras) y se describió (mediante cifras estadísticas); después de ello, se procedió con la estadística inferencial, con aplicación de la prueba de hipótesis necesaria para comprobar el significado estadístico de los resultados.

La estadística descriptiva supone la síntesis de la data recopilada en cuadros, tablas, gráficos, figuras, de modo claro y sencillo. Previo al análisis, se deberá contemplar los objetivos de la indagación y el reconocimiento de las escalas de medición (Rendón, Villasis y Miranda, 2016).

La estadística inferencial emerge de un cúmulo de data conocida, basada en el cálculo de las posibilidades. Extrae o deduce conclusiones trascendentales de la mayor parte de las observaciones posibles, de acuerdo a la data recogida (Morales, Pachacama y Gómez, 2017).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Tabla de frecuencia por ítems.

Tabla 1. considera que las oportunidades de progresar en la institución influyen en la autorrealización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
De acuerdo	8	33,3	33,3	37,5
Totalmente de acuerdo	15	62,5	62,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

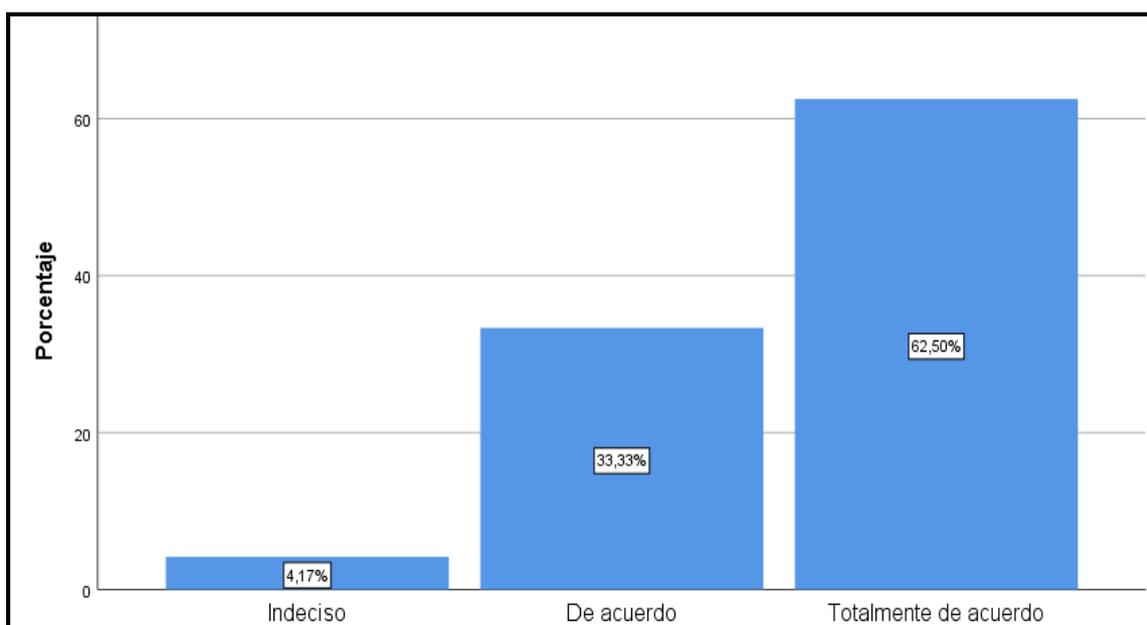


Figura 1. las oportunidades de progresar en la institución influyen en la autorrealización.

Interpretación:

En la figura 1, el 62.50% indica estar totalmente de acuerdo que las oportunidades de progresar en la institución influyen en la autorrealización, 33.33% indica estar en de acuerdo, 4.17% señala estar indeciso.

Tabla 2. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
Indeciso	2	8,3	8,3	12,5
De acuerdo	9	37,5	37,5	50,0
Totalmente de acuerdo	12	50,0	50,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

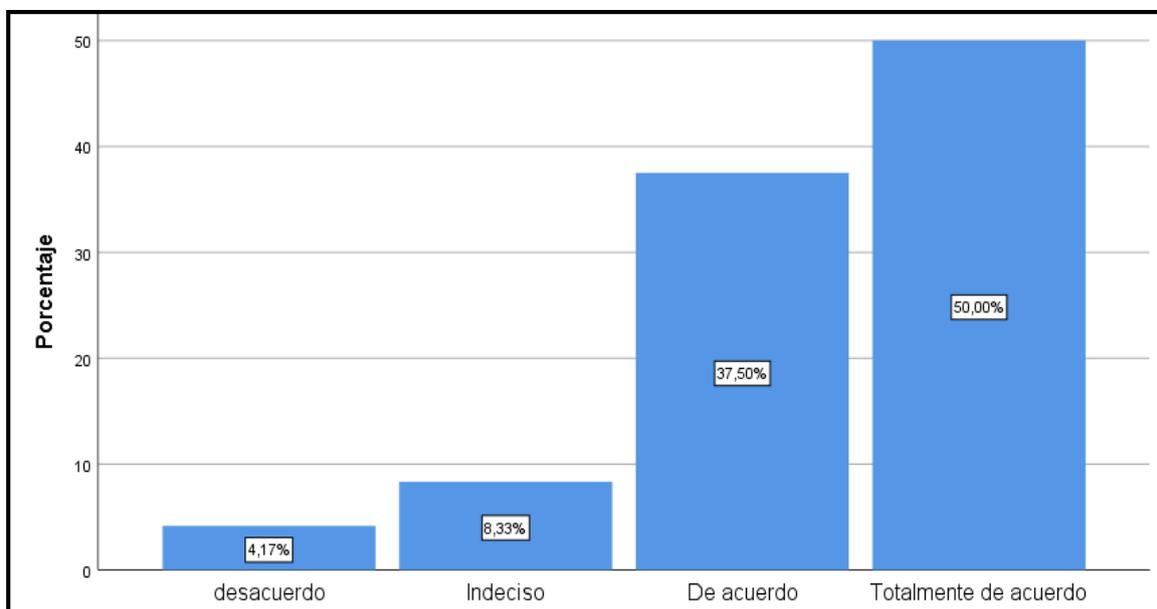


Figura 2. Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

Interpretación:

En la figura 2, el 50.00% indica estar totalmente de acuerdo que las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse, 37.50% indica estar en de acuerdo, 8.33% señala estar indeciso y el 4.17% consideran desacuerdo.

Tabla 3. Considera que el jefe se interese por el éxito de sus empleados influye en la autorrealización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	5	20,8	20,8	20,8
	De acuerdo	5	20,8	20,8	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

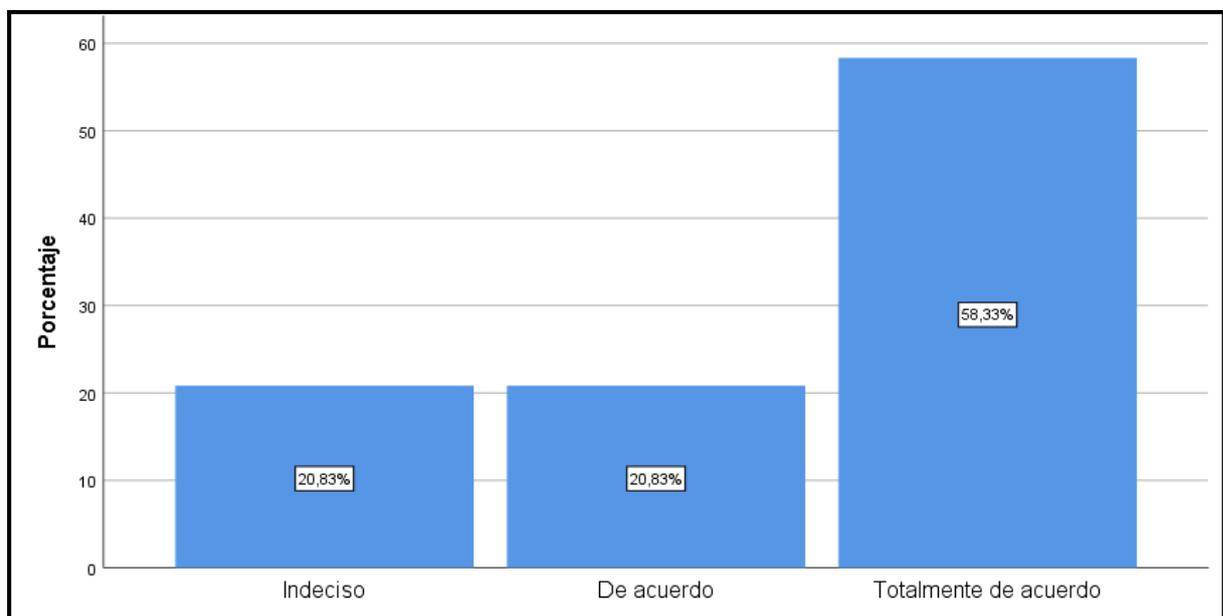


Figura 3. El jefe se interese por el éxito de sus empleados influye en la autorrealización.

Interpretación:

En la figura 3, el 58.33% indica estar totalmente de acuerdo que el jefe se interese por el éxito de sus empleados influye en la autorrealización, 20.83% indica estar en de acuerdo, 20.83% señala estar indeciso.

Tabla 4. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
Indeciso	12	50,0	50,0	58,3
De acuerdo	3	12,5	12,5	70,8
Totalmente de acuerdo	7	29,2	29,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

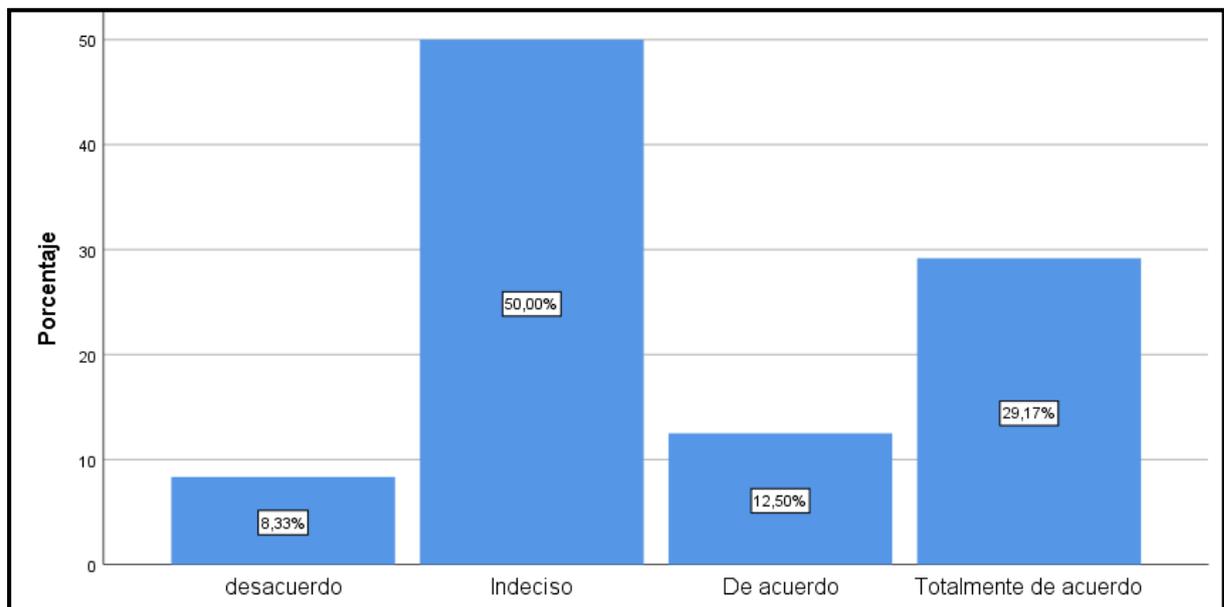


Figura 4. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.

Interpretación:

En la figura 4, el 50.00% indica estar indeciso que los supervisores expresan reconocimiento por los logros, 29.17% indica estar totalmente de acuerdo, 12.50% señala estar de acuerdo y el 8.33% consideran desacuerdo.

Tabla 5. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en el involucramiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	9	37,5	37,5	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

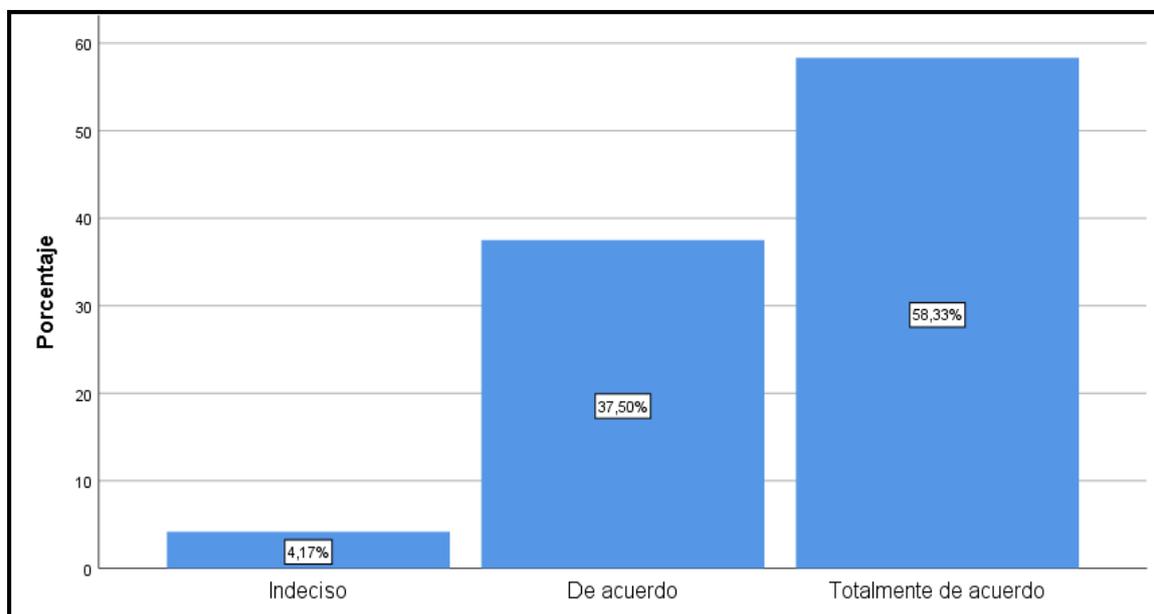


Figura 5. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en el involucramiento laboral.

Interpretación:

En la figura 5, el 58.33% indica estar totalmente de acuerdo que Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en el involucramiento laboral, 37.50% indica estar de acuerdo, y el 4.17% señala estar indeciso.

Tabla 6. La clara definición de visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	2	8,3	8,3	12,5
	De acuerdo	9	37,5	37,5	50,0
	Totalmente de acuerdo	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

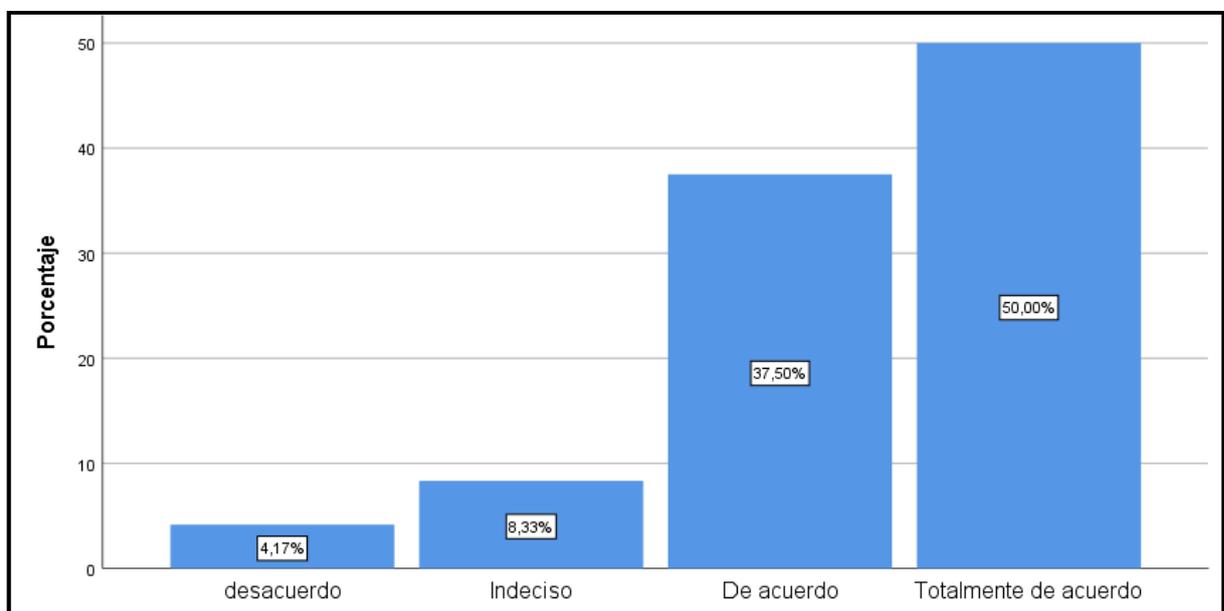


Figura 6. La visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.

Interpretación:

En la figura 6, el 50.00% indica estar totalmente de acuerdo que la visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral, 37.50% indica estar de acuerdo, 8.33% señala estar indeciso y el 4.17% considera en desacuerdo.

Tabla 7. Se siente comprometido con el éxito en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	8,3	8,3	8,3
	De acuerdo	8	33,3	33,3	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

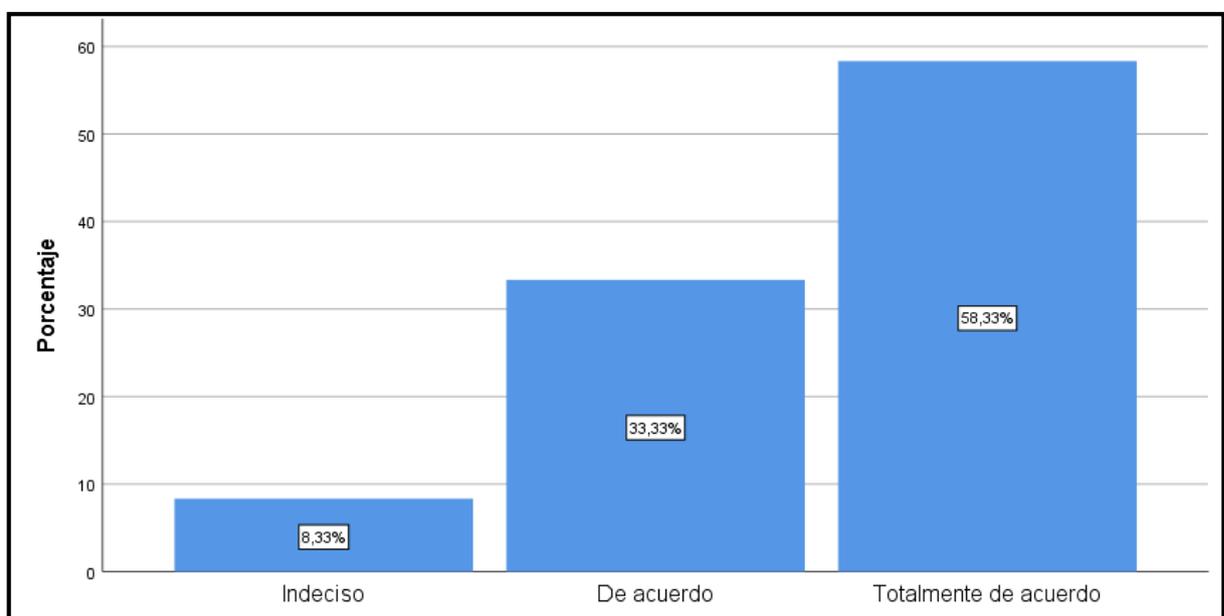


Figura 7. La visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.

Interpretación:

En la figura 7, el 58.33% indica estar totalmente de acuerdo se siente comprometido con el éxito en la organización, 33.33% indica estar de acuerdo, 8.33% señala estar indeciso.

Tabla 8. considerarse factor clave para el éxito de la organización influye en el involucramiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	9	37,5	37,5	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

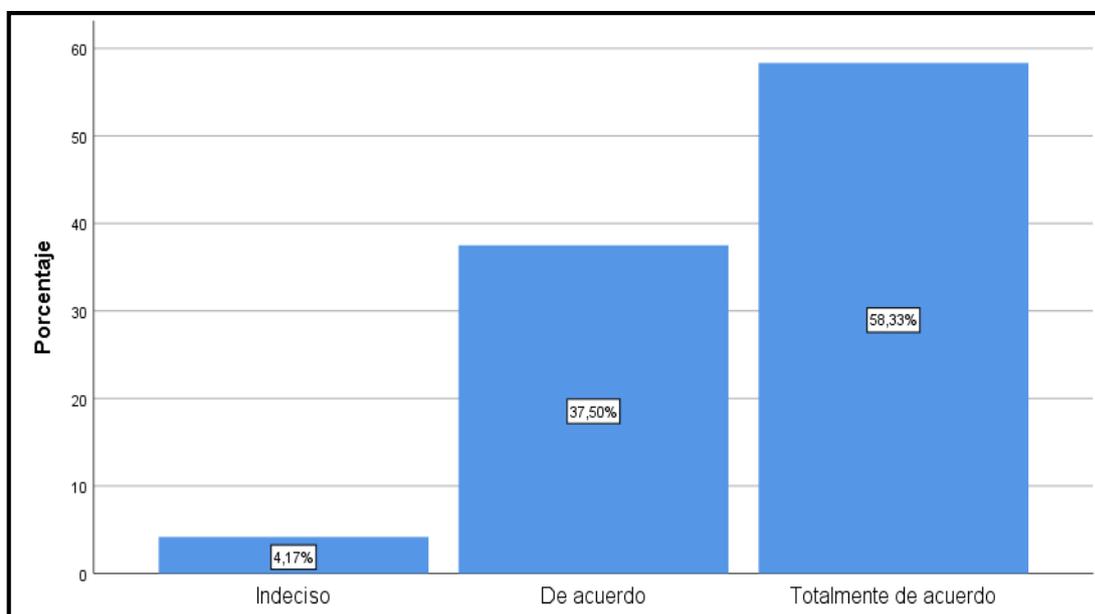


Figura 8. El factor clave para el éxito de la organización influye en el involucramiento laboral.

Interpretación:

En la figura 8, el 58.33% indica estar totalmente de acuerdo que el factor clave para el éxito de la organización influye en el involucramiento laboral, 37.50% indica estar de acuerdo, 4.17% señala estar indeciso.

Tabla 9. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	29,2	29,2	29,2
	De acuerdo	7	29,2	29,2	58,3
	Totalmente de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

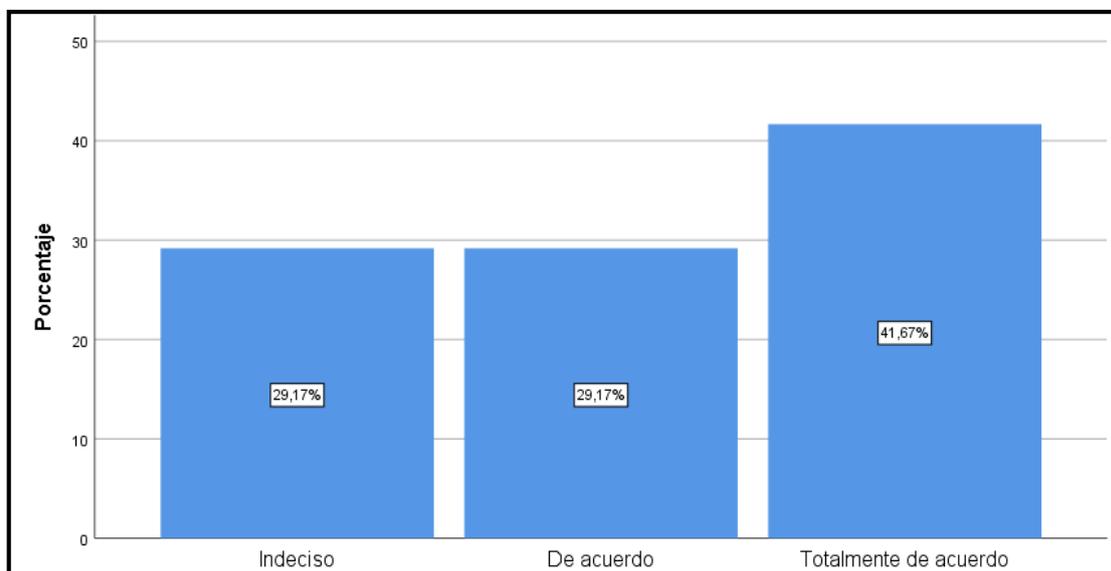


Figura 9. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.

Interpretación:

En la figura 9, el 41.67% indica estar totalmente de acuerdo que en trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros, 29.17% indica estar de acuerdo, 29.17% señala estar indeciso.

Tabla 10. Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
Indeciso	9	37,5	37,5	45,8
De acuerdo	8	33,3	33,3	79,2
Totalmente de acuerdo	5	20,8	20,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

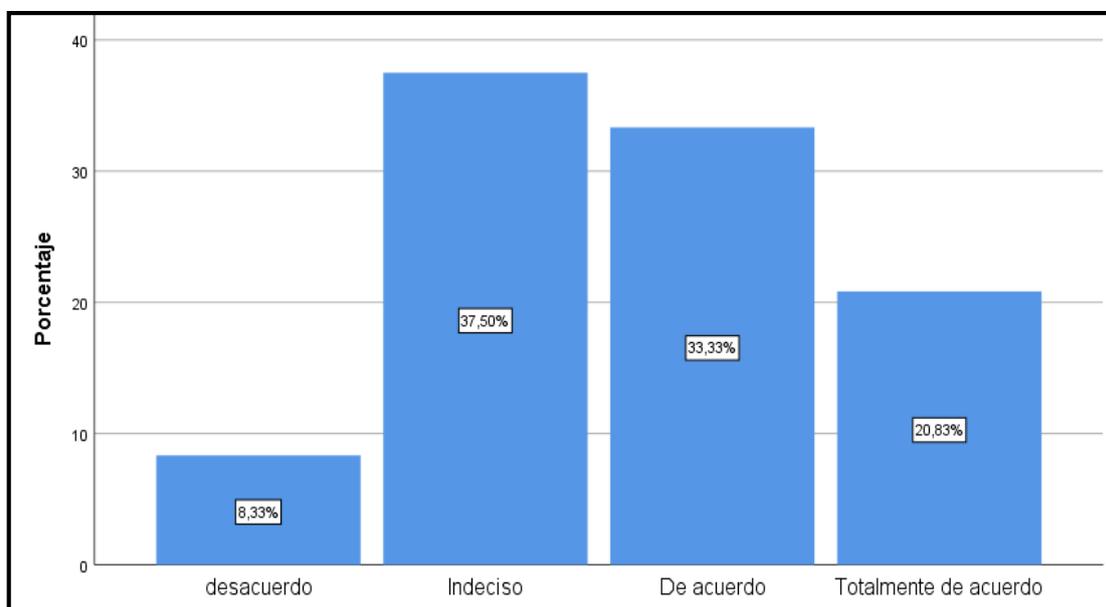


Figura 10. Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo.

Interpretación:

En la figura 10, el 37.50% indica estar indeciso que existe motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo, 33.33% indica estar de acuerdo, 20.83% señala estar totalmente de acuerdo y el 8.33% considera en desacuerdo.

Tabla 11. Considera que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	5	20,8	20,8	25,0
	Totalmente de acuerdo	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

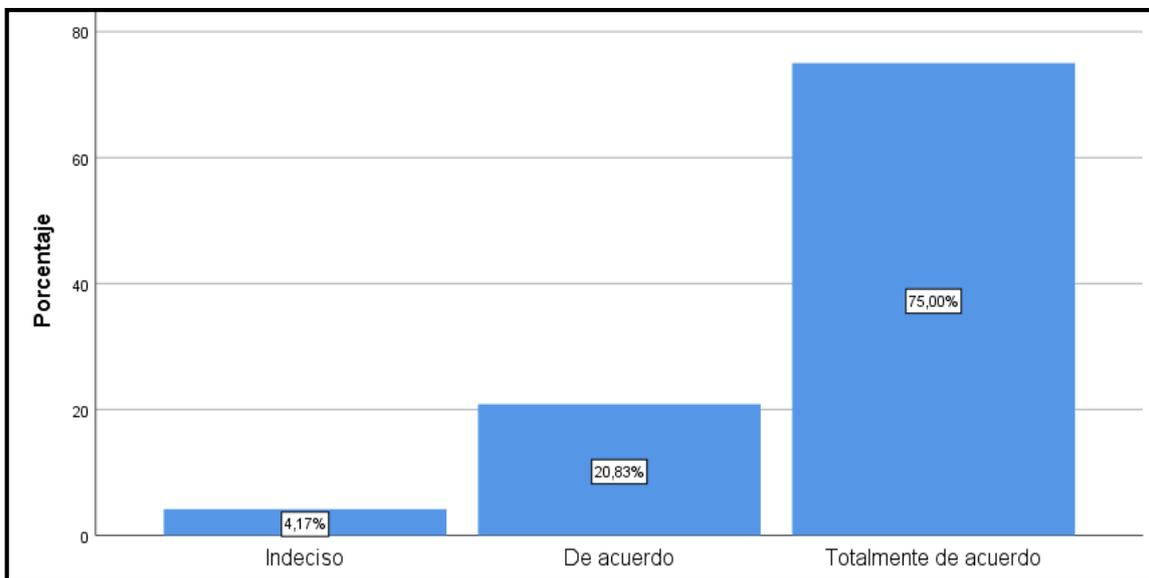


Figura 11. buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales.

Interpretación:

En la figura 11, el 75.00% indica estar totalmente de acuerdo que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales, 20.83% indica estar de acuerdo, 4.17% señala estar indeciso

Tabla 12. Considera que una buena productividad en su equipo de trabajo influye en la eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	8	33,3	33,3	33,3
	Totalmente de acuerdo	16	66,7	66,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

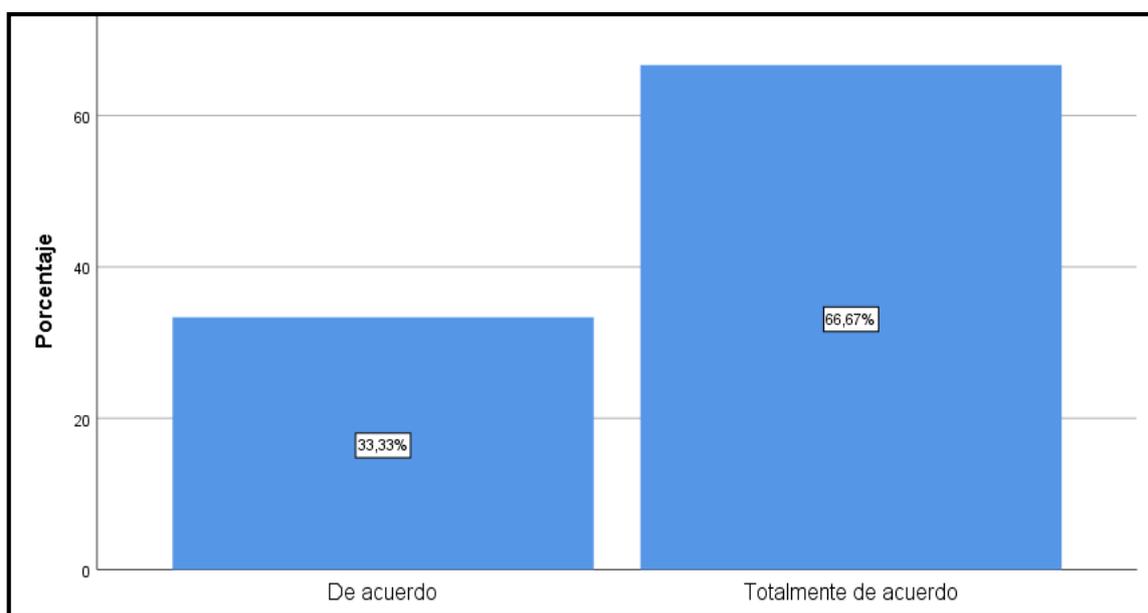


Figura 12. buena productividad en su equipo de trabajo influye en la eficiencia.

Interpretación:

En la figura 12, el 66.67% indica estar totalmente de acuerdo que buena productividad en su equipo de trabajo influye en la eficiencia., 33.33% indica estar de acuerdo.

Tabla 13. Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal de sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	12	50,0	50,0	54,2
	Totalmente de acuerdo	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

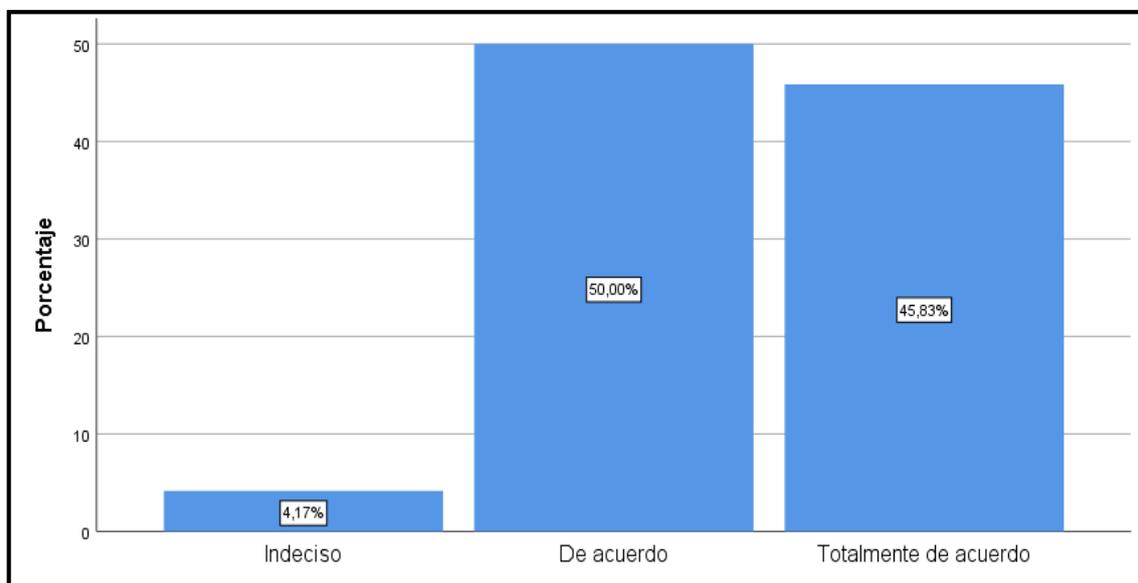


Figura 13. la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal de sus colaboradores.

Interpretación:

En la figura 13, el 50.00% indica estar totalmente de acuerdo que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal de sus colaboradores, 45.83% indica estar de acuerdo y el 4.17% considera indeciso.

Tabla 14. Cree que la competencia entre los colaboradores influye que el área sea más eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	5	20,8	20,8	45,8
	Totalmente de acuerdo	13	54,2	54,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

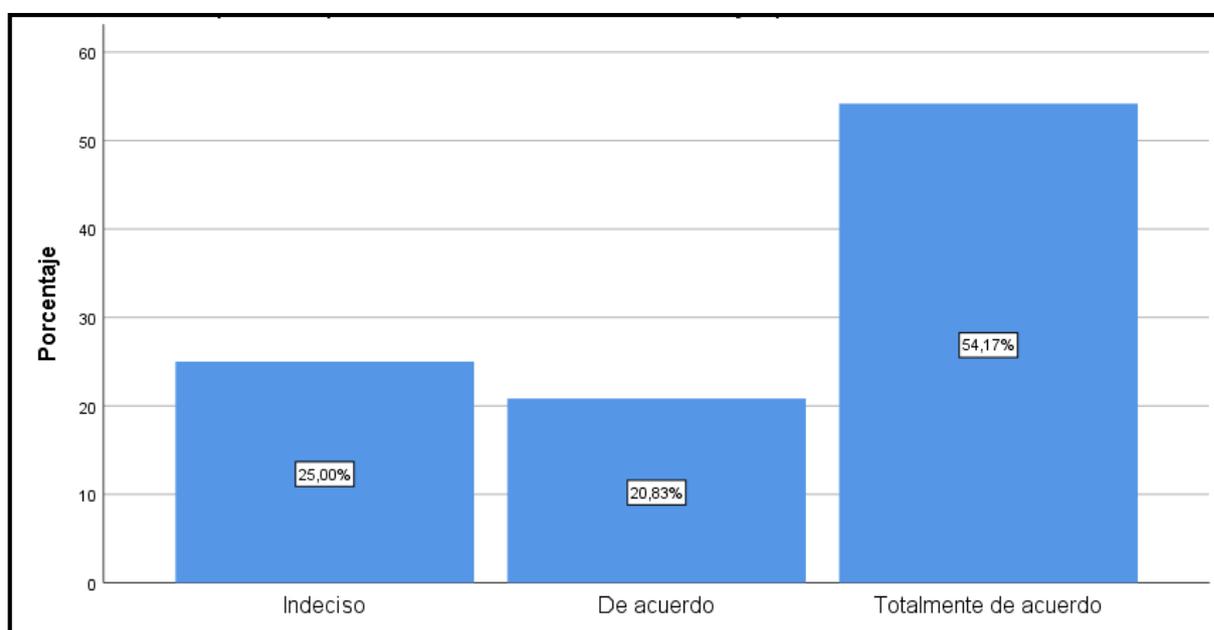


Figura 14. la competencia entre los colaboradores influye que el área sea más eficiente.

Interpretación:

En la figura 14, el 54.17% indica estar totalmente de acuerdo que la competencia entre los colaboradores influye que el área sea más eficiente, 25.00% indica estar indeciso y el 20.83% considera de acuerdo.

Tabla 15. La orientación adecuada a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias influye en la eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	8,3	8,3	8,3
	De acuerdo	7	29,2	29,2	37,5
	Totalmente de acuerdo	15	62,5	62,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

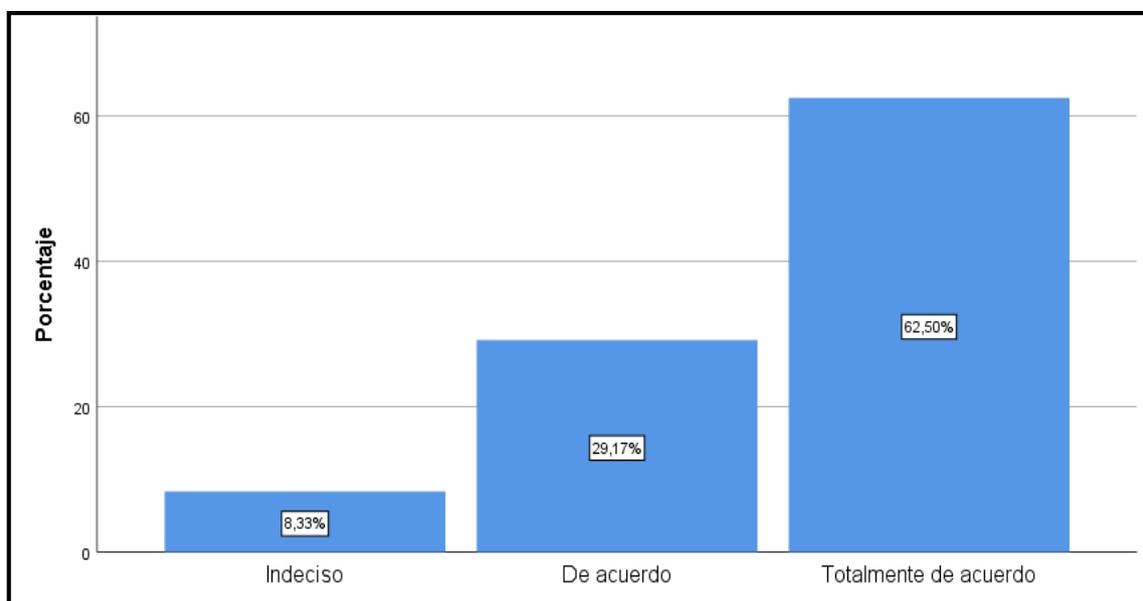


Figura 15. el desarrollo de sus competencias influye en la eficiencia.

Interpretación:

En la figura 15, el 62.50% indica estar totalmente de acuerdo que el desarrollo de sus competencias influye en la eficiencia, 29.17% indica estar de acuerdo y el 8.33% considera indeciso.

Tabla 16. Considera que el trabajo que realizan los colaboradores con eficacia influye en la eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	2	8,3	8,3	12,5
	De acuerdo	9	37,5	37,5	50,0
	Totalmente de acuerdo	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

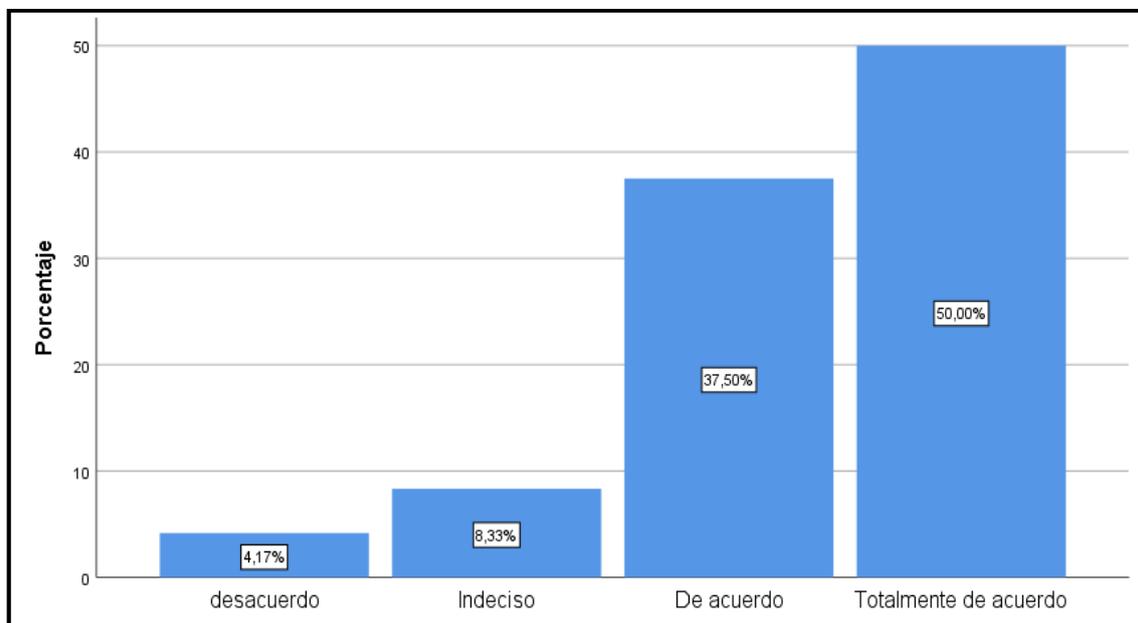


Figura 16. trabajo que realizan los colaboradores con eficacia influye en la eficacia.

Interpretación:

En la figura 16, el 50.00% indica estar totalmente de acuerdo que trabajo que realizan los colaboradores con eficacia influye en la eficacia, 37.50% indica estar de acuerdo, el 8.33% considera indeciso y el 4.17% en desacuerdo.

Tabla 17. Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz de parte de colaboradores en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	7	29,2	29,2	54,2
	Totalmente de acuerdo	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

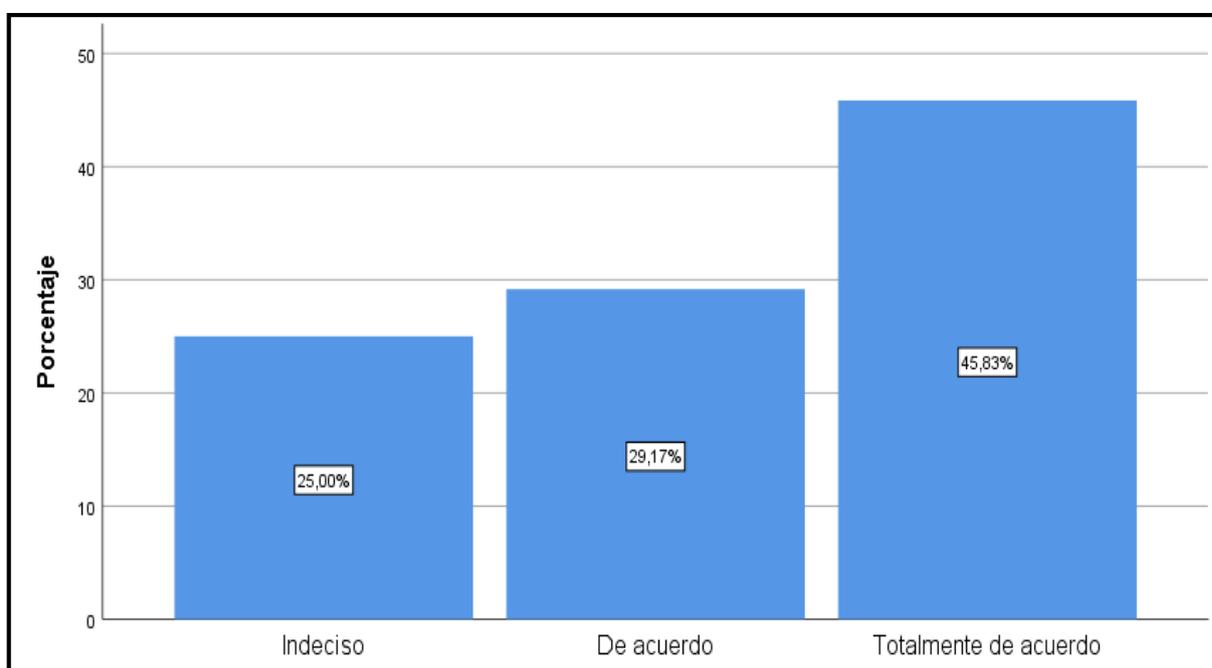


Figura 17. existe un espíritu de trabajo eficaz de parte de colaboradores en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

Interpretación:

En la figura 17, el 45.83% indica estar totalmente de acuerdo que existe un espíritu de trabajo eficaz de parte de colaboradores en su área de trabajo para el logro de los objetivos, 29.17% indica estar de acuerdo, el 25.00% considera indeciso.

Tabla 18. Considera que en la dependencia los colaboradores tienen la actitud de compromiso con su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	4	16,7	16,7	20,8
	De acuerdo	8	33,3	33,3	54,2
	Totalmente de acuerdo	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

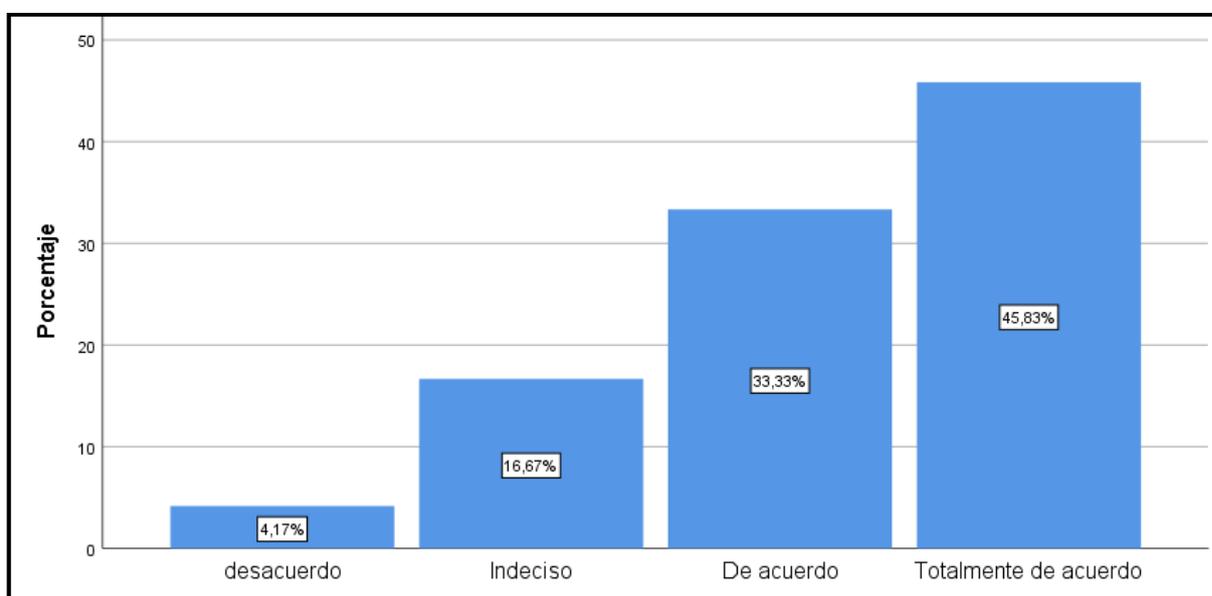


Figura 18. la dependencia los colaboradores tienen la actitud de compromiso con su trabajo.

Interpretación:

En la figura 18, el 45.83% indica estar totalmente de acuerdo que la dependencia los colaboradores tienen la actitud de compromiso con su trabajo, 33.33% indica estar de acuerdo, el 16.67% considera indeciso y el 4.17% considera en desacuerdo.

Tabla 19. Considera que los colaboradores al realizar su trabajo con efectividad compromiso influye en la eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	8,3	8,3	8,3
	De acuerdo	6	25,0	25,0	33,3
	Totalmente de acuerdo	16	66,7	66,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

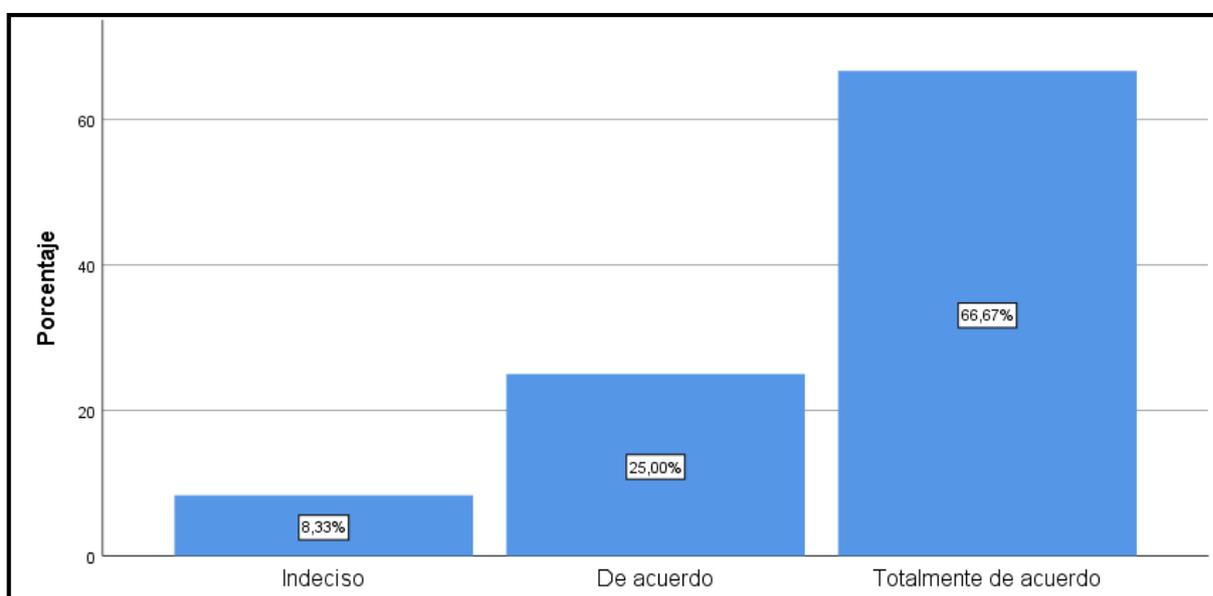


Figura 19. Los colaboradores al realizar su trabajo con efectividad y compromiso influye en la eficacia.

Interpretación:

En la figura 19, el 66.67% indica estar totalmente de acuerdo que los colaboradores al realizar su trabajo con efectividad y compromiso influye en la eficacia, 33.33% indica estar de acuerdo, el 25.00% considera De acuerdo y el 8.33% considera indeciso.

Tabla 20. Considera que la efectividad del equipo de trabajo influye en la eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	3	12,5	12,5	16,7
	De acuerdo	5	20,8	20,8	37,5
	Totalmente de acuerdo	15	62,5	62,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

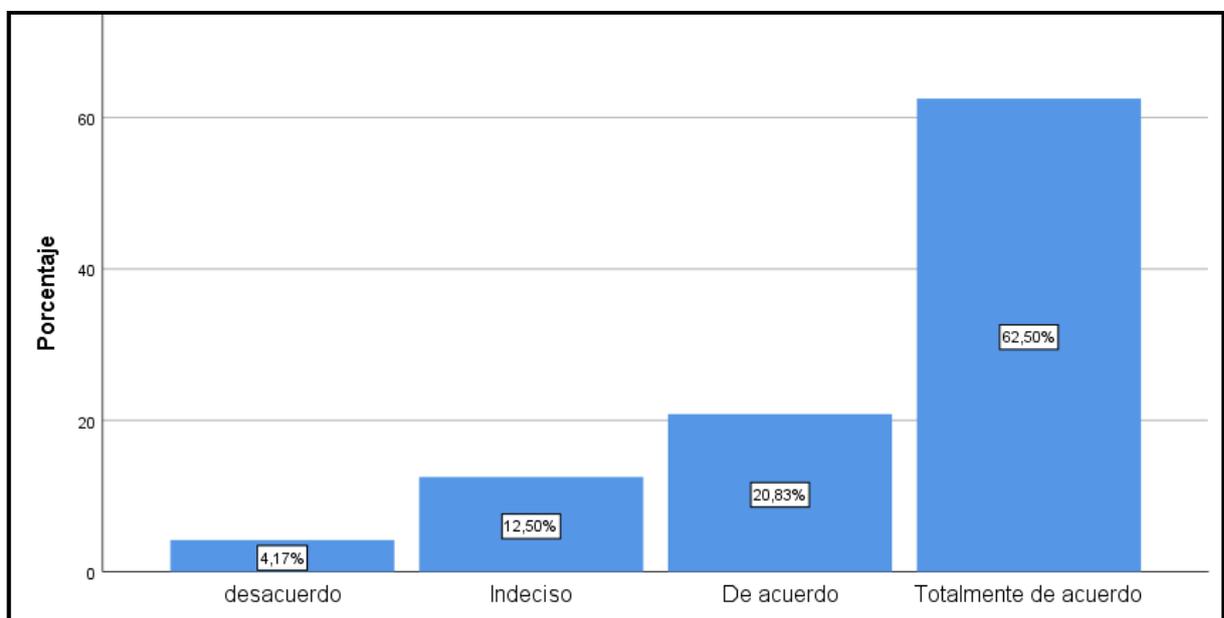


Figura 20. La efectividad del equipo de trabajo influye en la eficacia.

Interpretación:

En la figura 20, el 62.50% indica estar totalmente de acuerdo que la efectividad del equipo de trabajo influye en la eficacia, 20.83% indica estar de acuerdo, el 12.50% considera Indeciso y el 4.17% considera desacuerdo.

Tabla 21. Considera que la distribución física del área de trabajo influye en la economía de la gerencia administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	desacuerdo	2	8,3	8,3	12,5
	Indeciso	5	20,8	20,8	33,3
	De acuerdo	8	33,3	33,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

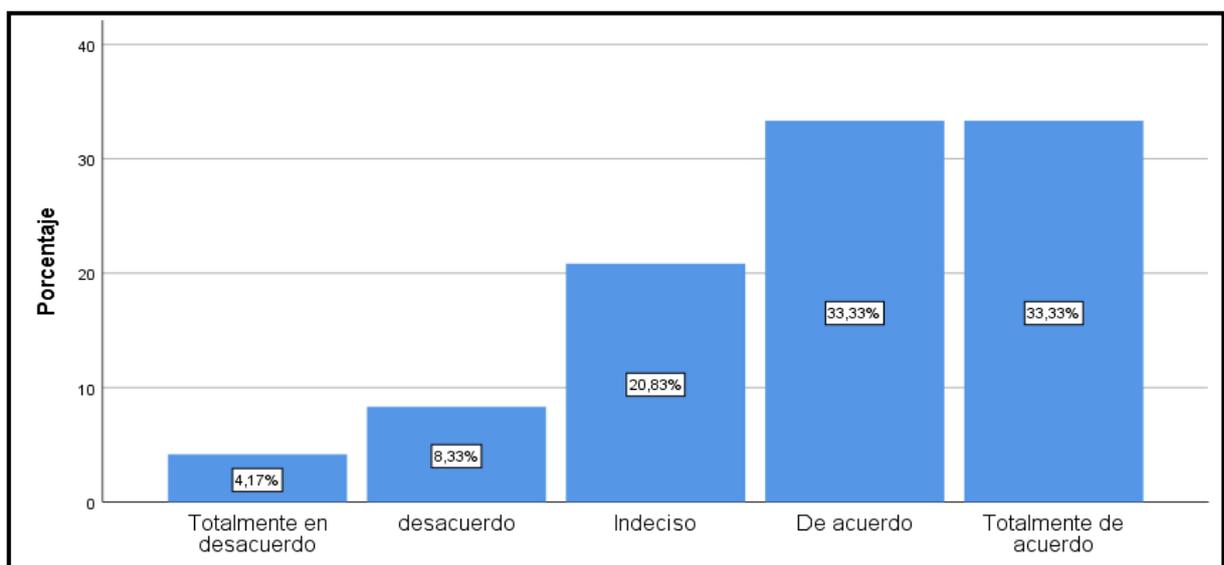


Figura 21. La distribución física del área de trabajo influye en la economía de la gerencia administrativa.

Interpretación:

En la figura 21, el 33.33% indica estar totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente que la distribución física del área de trabajo influye en la economía de la gerencia administrativa. Mientras el 20.83% indica indeciso, el 8.33% considera desacuerdo y el 4.17% considera totalmente desacuerdo.

Tabla 22. Considera que el área le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo a los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	5	20,8	20,8	25,0
	De acuerdo	13	54,2	54,2	79,2
	Totalmente de acuerdo	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

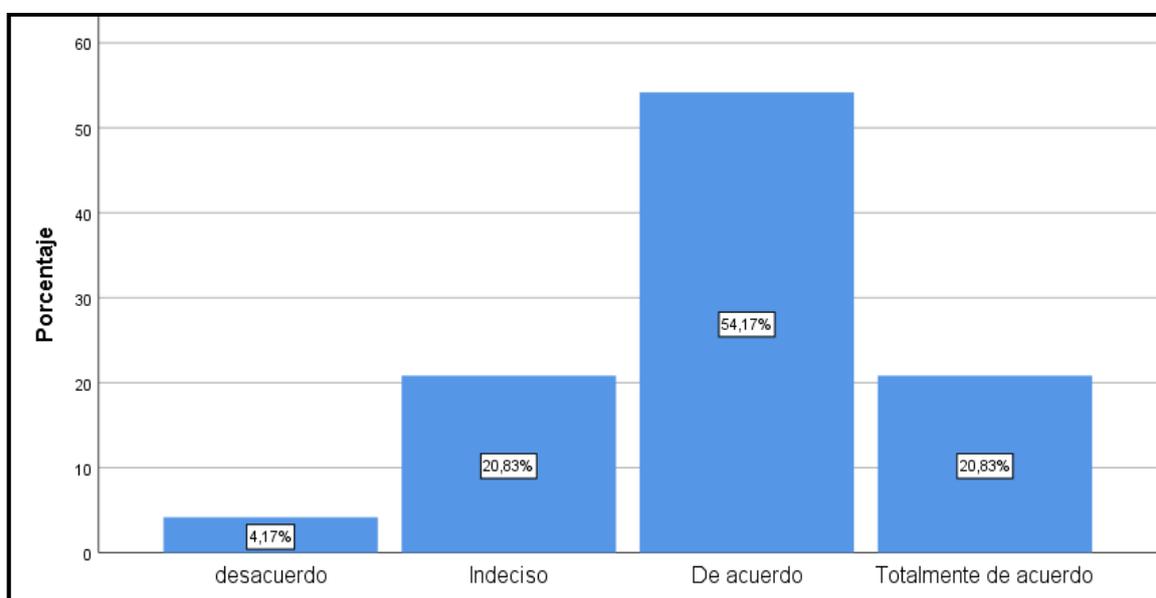


Figura 22. El área le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo a los colaboradores.

Interpretación:

En la figura 22, el 54.17% indica estar totalmente de acuerdo que el área le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo a los colaboradores, el 20.83% indica totalmente de acuerdo e indeciso, el 8.33%, mientras el 4.17% considera desacuerdo.

Tabla 23. Considera que la dependencia del área en el presupuesto brinda lo necesario para que los colaboradores realicen su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	7	29,2	29,2	33,3
	De acuerdo	8	33,3	33,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

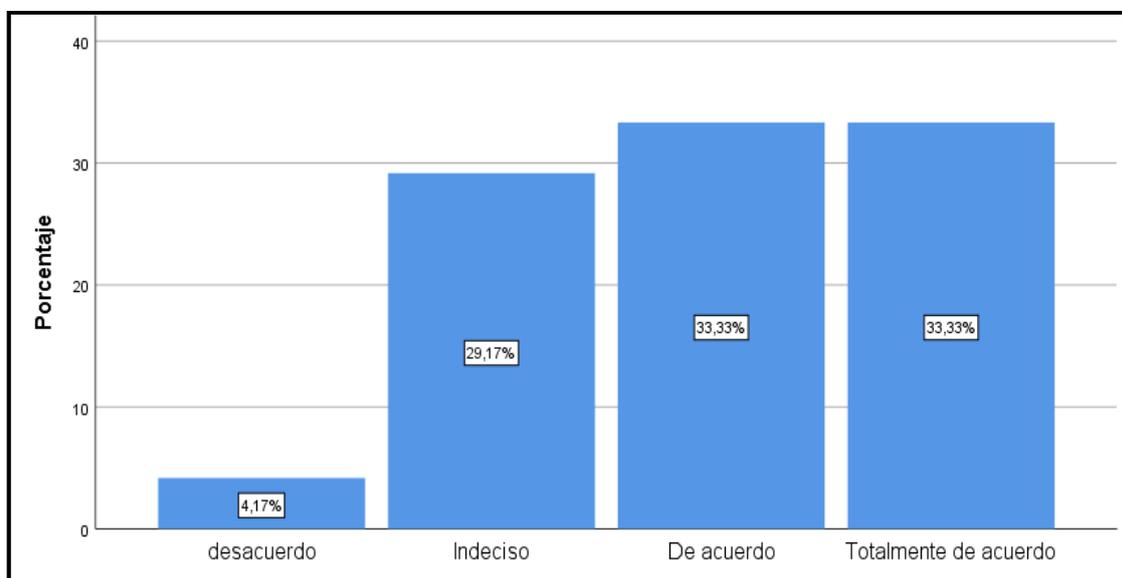


Figura 23. La dependencia del área en el presupuesto brinda lo necesario para que los colaboradores realicen su trabajo.

Interpretación:

En la figura 23, el 33.33% indica estar totalmente de acuerdo y de acuerdo que la dependencia del área en el presupuesto brinda lo necesario para que los colaboradores realicen su trabajo, el 29.17% indica indeciso, y el 4.17% considera desacuerdo.

Tabla 24. Considera que el cumplimiento de la responsabilidad en su tarea influye en la Calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	25,0	25,0	25,0
	Totalmente de acuerdo	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

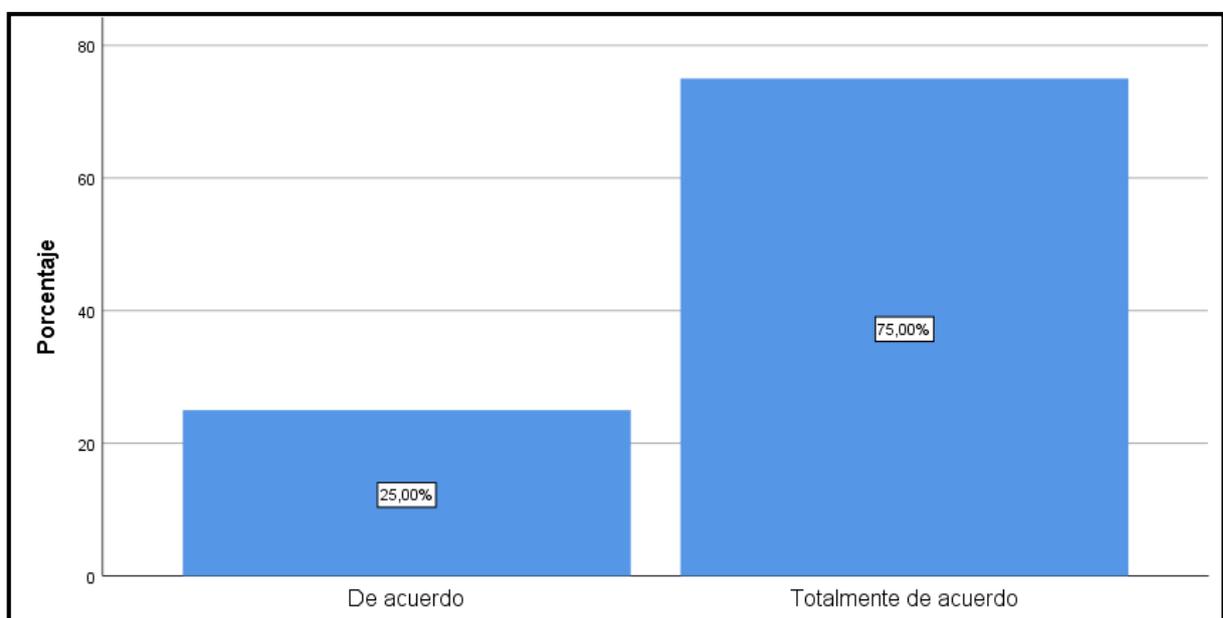


Figura 24. El cumplimiento de la responsabilidad en su tarea influye en la Calidad.

Interpretación:

En la figura 24, el 75.00% indica estar totalmente de acuerdo que el cumplimiento de la responsabilidad en su tarea influye en la Calidad, el 25.00% indica de acuerdo.

Tabla 25. Considera que entre los colaboradores hay responsabilidad y apoyo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	8	33,3	33,3	58,3
	Totalmente de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

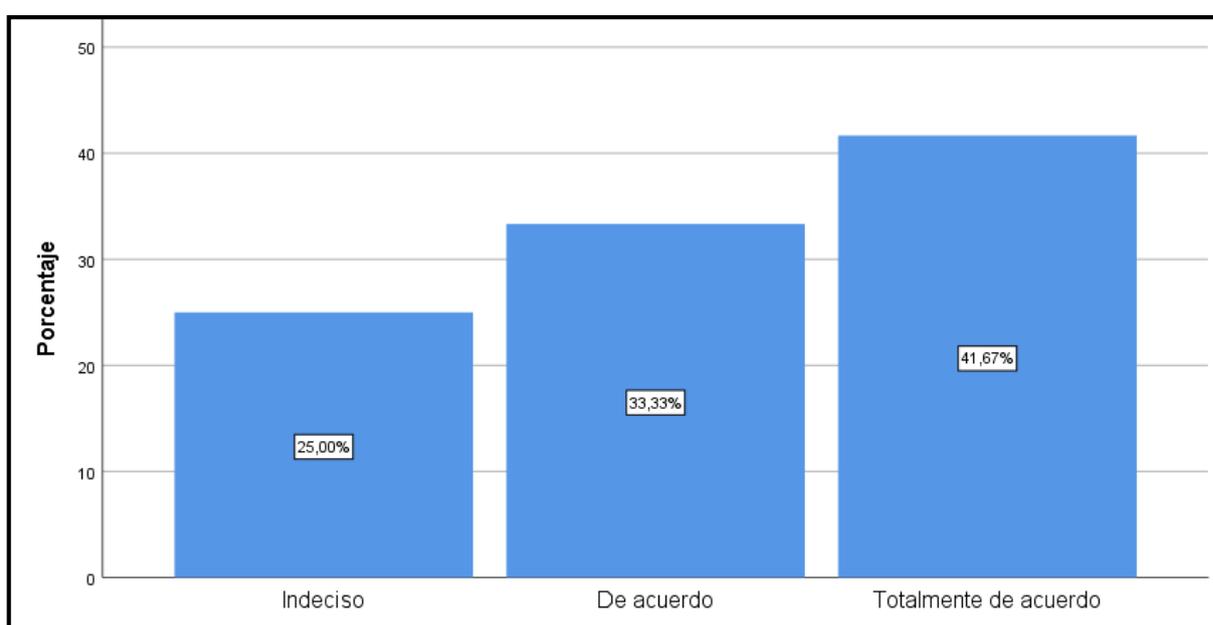


Figura 25. Considera que entre los colaboradores hay responsabilidad y apoyo.

Interpretación:

En la figura 25, el 41.67% indica estar totalmente de acuerdo que Considera que entre los colaboradores hay responsabilidad y apoyo, el 33.33% indica de acuerdo y el 25.00% considera indeciso.

Tabla 26. Considera que los acuerdos entre la gerencia y los colaboradores influye en la calidad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	10	41,7	41,7	45,8
	Totalmente de acuerdo	13	54,2	54,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

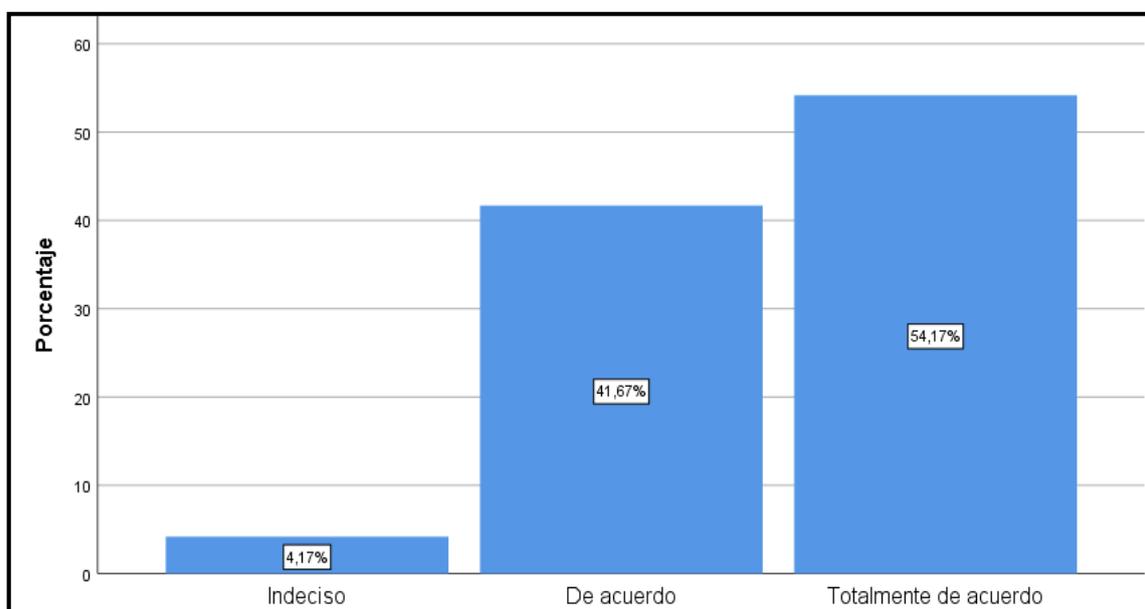


Figura 26. Considera que los acuerdos entre la gerencia y los colaboradores influye en la calidad laboral.

Interpretación:

En la figura 26, el 54.17% indica estar totalmente de acuerdo que los acuerdos entre la gerencia y los colaboradores influye en la calidad laboral, el 41.67% indica de acuerdo y el 4.17% considera indeciso.

Tabla 27. Considera que los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	5	20,8	20,8	25,0
	De acuerdo	10	41,7	41,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

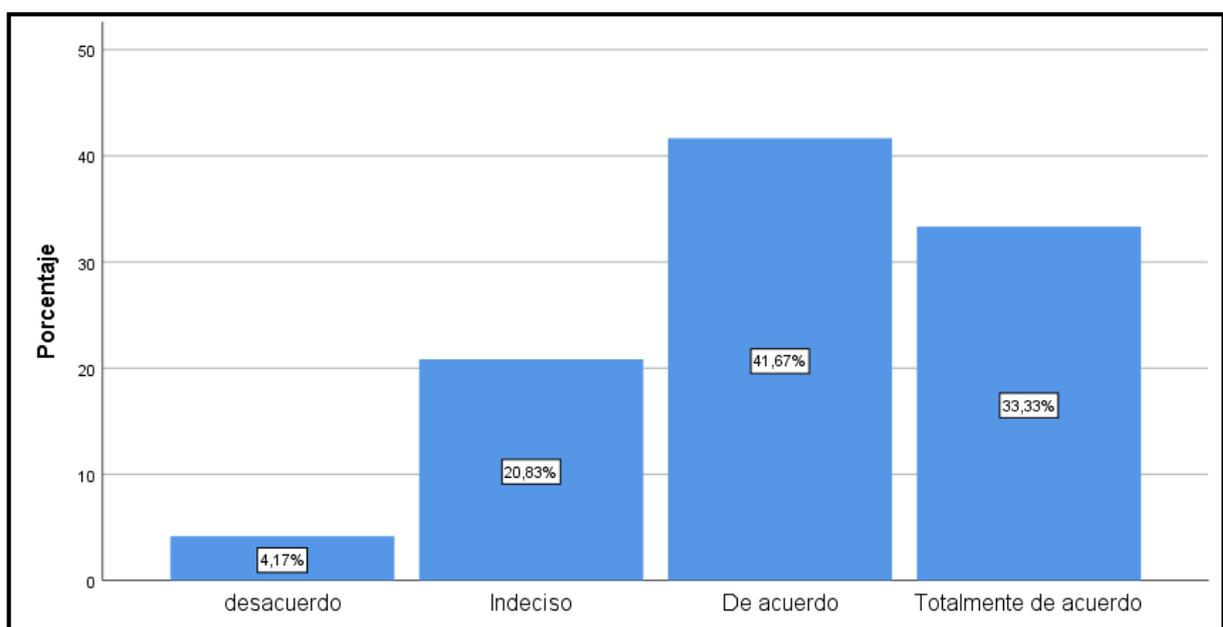


Figura 27. Los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo.

Interpretación:

En la figura 27, el 41.67% indica estar de acuerdo que los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo, el 33.33% indica totalmente de acuerdo, el 20.83% considera indeciso y el 4.17% considera desacuerdo.

Tabla 28. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	9	37,5	37,5	50,0
	Totalmente de acuerdo	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

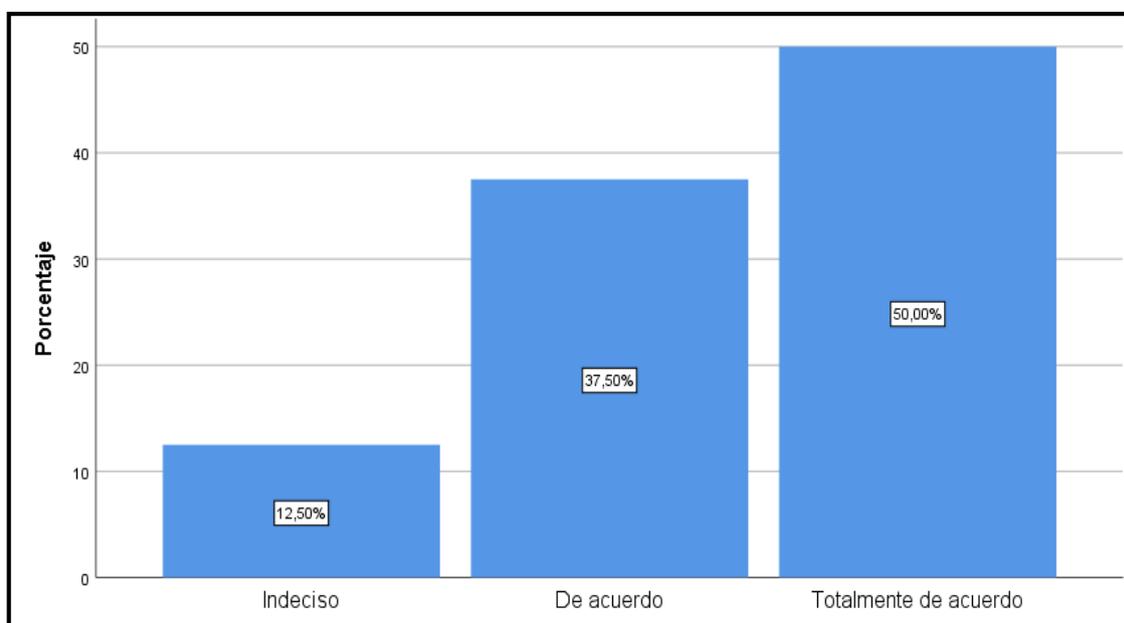


Figura 28. Los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo.

Interpretación:

En la figura 28, el 50.00% indica estar totalmente de acuerdo que los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo, el 37.50% indica de acuerdo, el 12.50% considera indeciso.

Tabla 29. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	29,2	29,2	29,2
	Totalmente de acuerdo	17	70,8	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

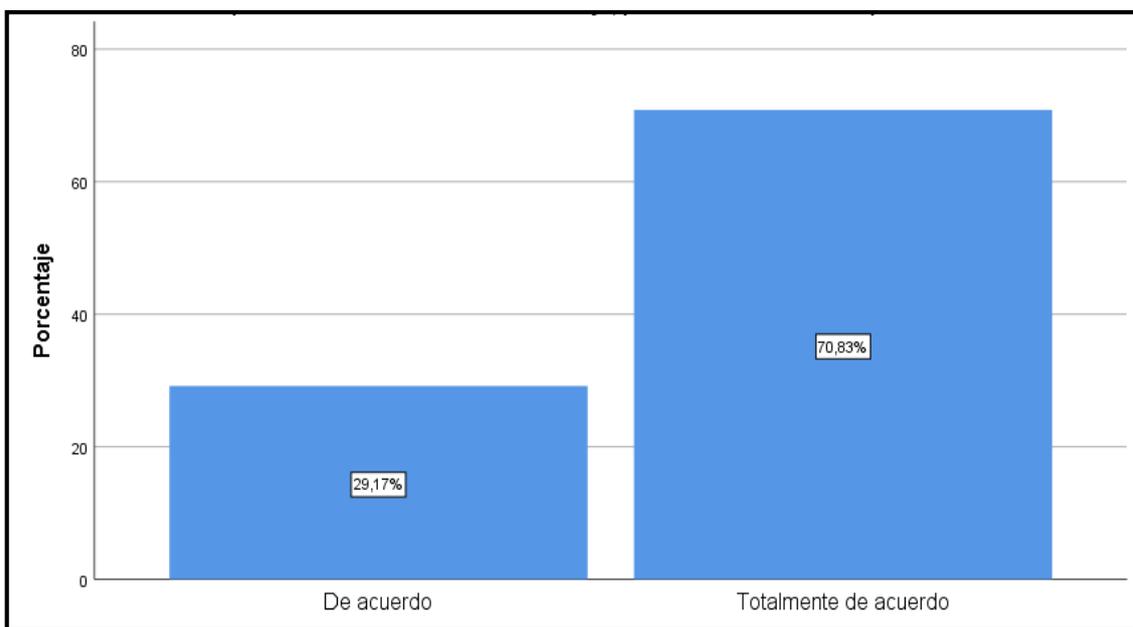


Figura 29. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.

Interpretación:

En la figura 29, el 70.83% indica estar totalmente de acuerdo que Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal, el 29.17% indica de acuerdo.

Tabla 30. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	20,8	20,8	20,8
	Totalmente de acuerdo	19	79,2	79,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

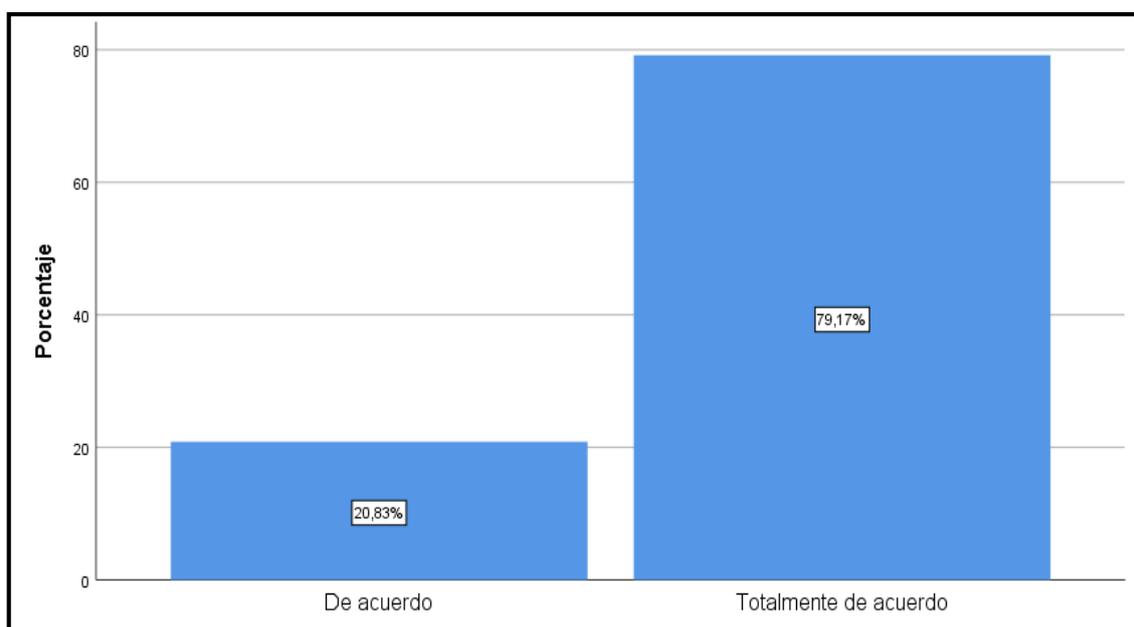


Figura 30. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales.

Interpretación:

En la figura 30, el 79.17% indica estar totalmente de acuerdo que una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales, el 20.83% indica de acuerdo.

Tabla 31. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	29,2	29,2	29,2
	Totalmente de acuerdo	17	70,8	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

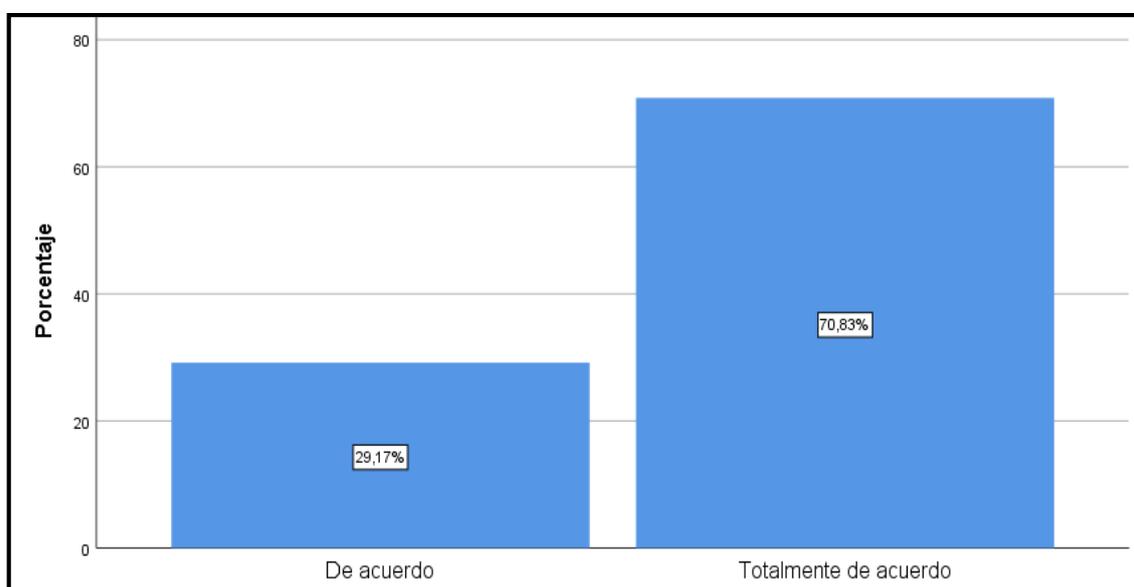


Figura 31. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales.

Interpretación:

En la figura 31, el 70.83% indica estar totalmente de acuerdo que la fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales, el 29.17% indica de acuerdo.

Tabla 32. Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	13	54,2	54,2	58,3
	Totalmente de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

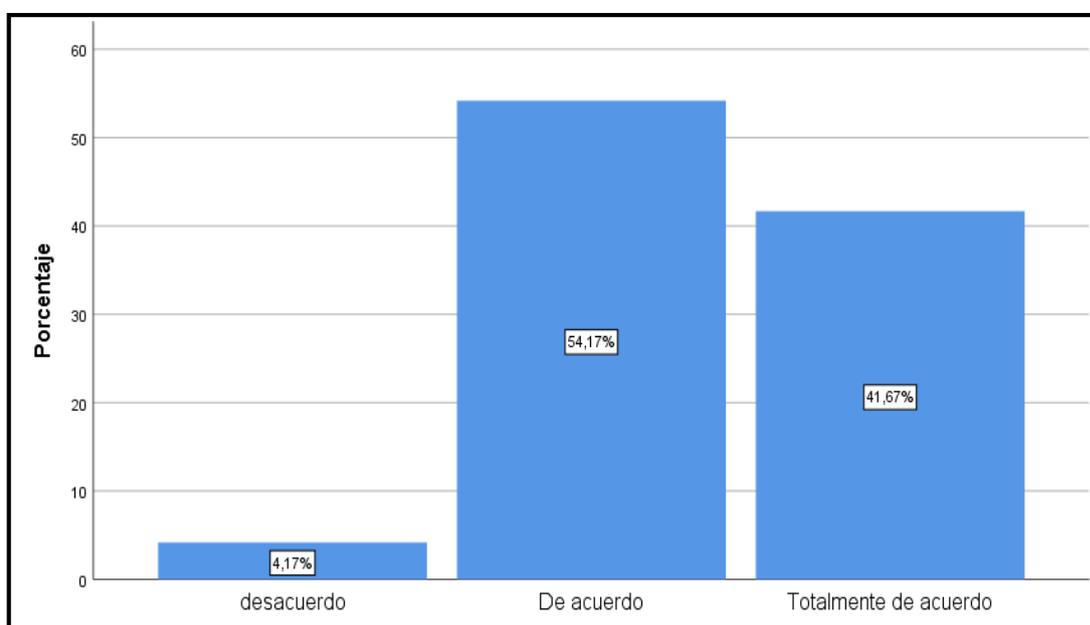


Figura 32. Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes.

Interpretación:

En la figura 32, el 54.17% indica estar de acuerdo que Consideran estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes, el 41.67% indica totalmente de acuerdo y el 4.17% considera en desacuerdo.

5.1.2. Tablas Agrupadas por Variable y Dimensiones

Tabla 33. Clima Organizacional (Agrupada)

Clima Organizacional (agrupadas)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,2	4,2	4,2
	ALTO	23	95,8	95,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

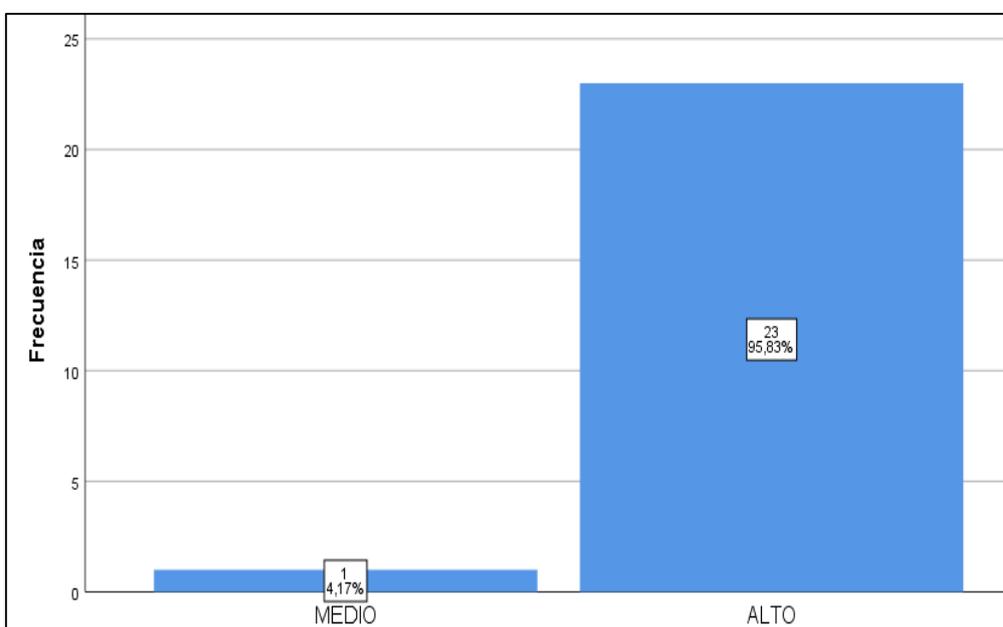


Figura 33: Clima Organizacional (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 33 y la figura N° 33, se observa que del 95.8% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 4.2% tiene la percepción que la Clima Organizacional de la empresa es medio.

Tabla 34. Desempeño Laboral (Agrupada)

Desempeño Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	2	8,3	8,3	8,3
	ALTO	22	91,7	91,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

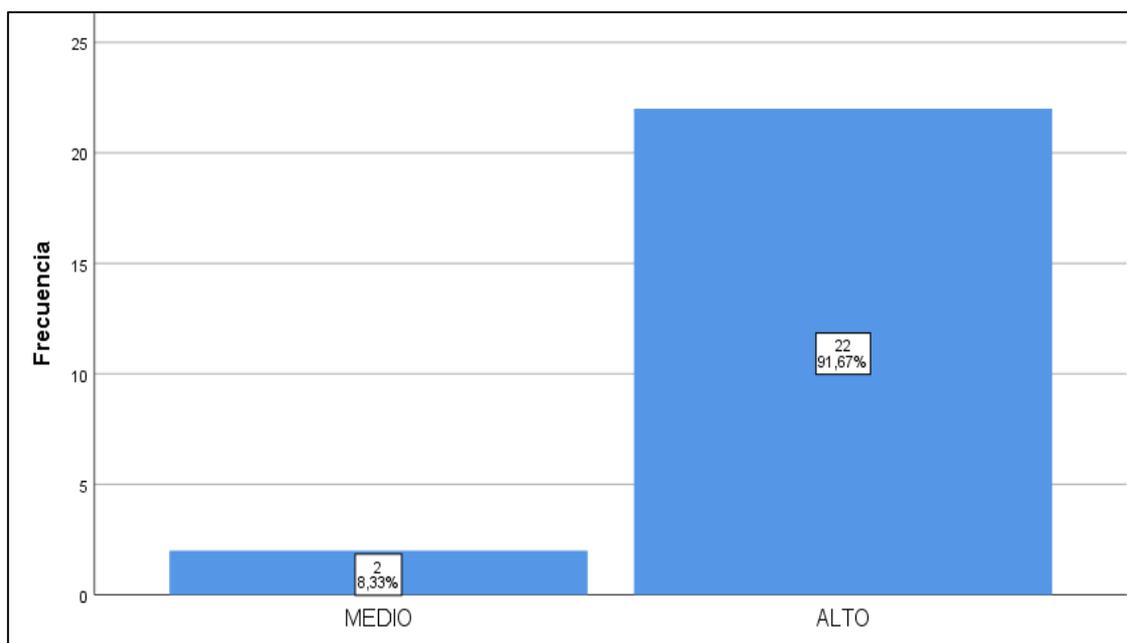


Figura 34: Desempeño Laboral (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 34 y la figura N° 34, se observa que del 91.7% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 8.3% tiene la percepción que la Desempeño Laboral de la empresa es medio.

Tabla 35. Autorrealización (Agrupada)

Autorrealización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	12,5	12,5	12,5
	ALTO	21	87,5	87,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

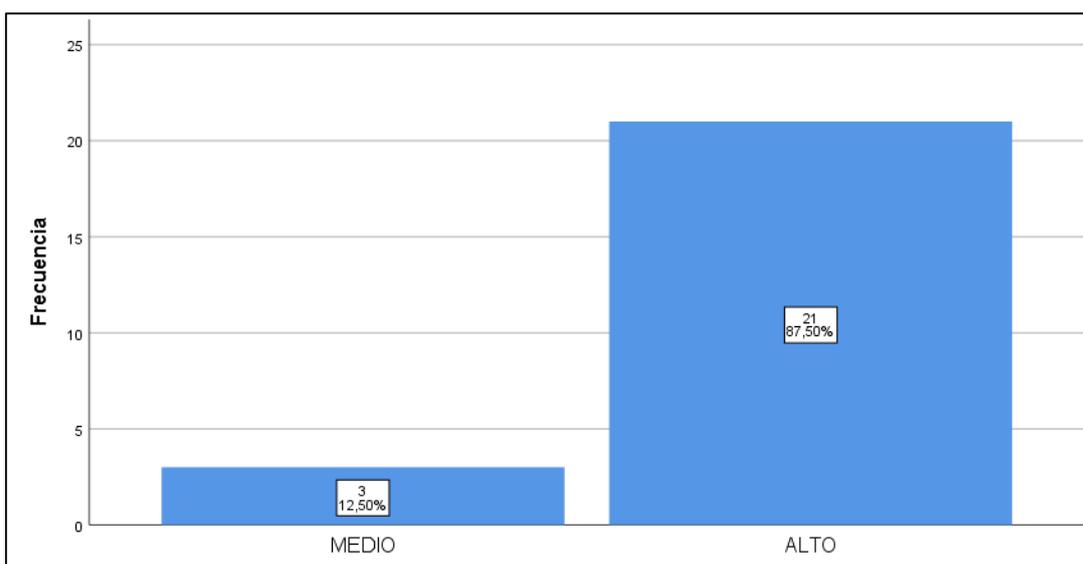


Figura 35: Autorrealización (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 35 y la figura N° 35, se observa que del 87.5% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 12.5% tiene la percepción que la autorrealización de la empresa es medio.

Tabla 36. Involucramiento Laboral (Agrupada)

Involucramiento Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,2	4,2	4,2
	ALTO	23	95,8	95,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

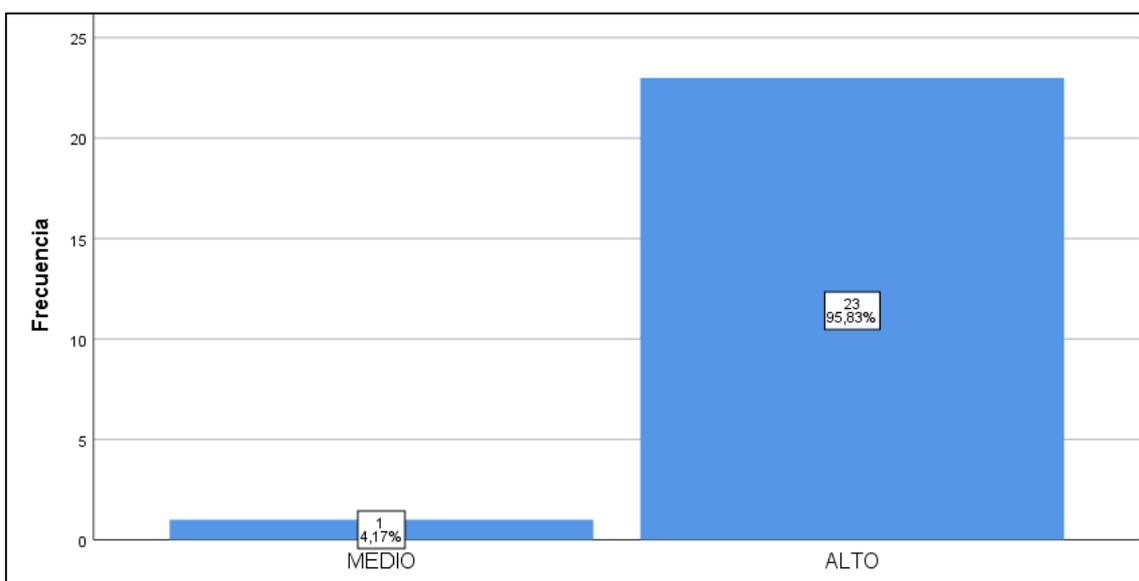


Figura 36: Involucramiento Laboral (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 36 y la figura N° 36, se observa que del 95.8% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 4.2% tiene la percepción que la Involucramiento Laboral de la empresa es medio.

Tabla 37. Relaciones Laborales (Agrupada)

Relaciones Laborales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,2	4,2	4,2
	ALTO	23	95,8	95,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

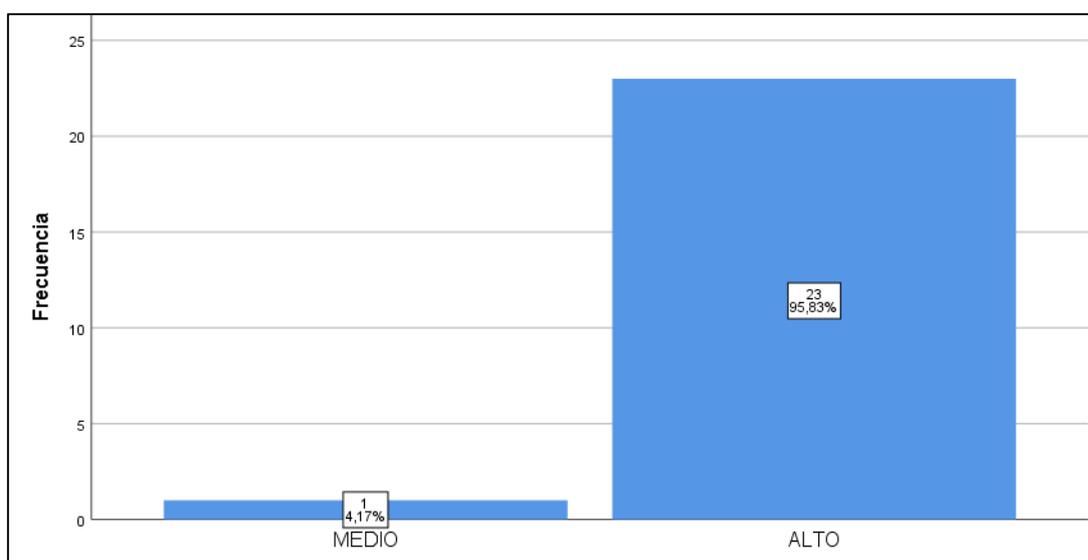


Figura 37: Relaciones Laborales (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 37 y la figura N° 37, se observa que del 95.8% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 4.2% tiene la percepción que la Relaciones laborales de la empresa es medio.

Tabla 38. Eficiencia (Agrupada)

Eficiencia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	2	8,3	8,3	8,3
	ALTO	22	91,7	91,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

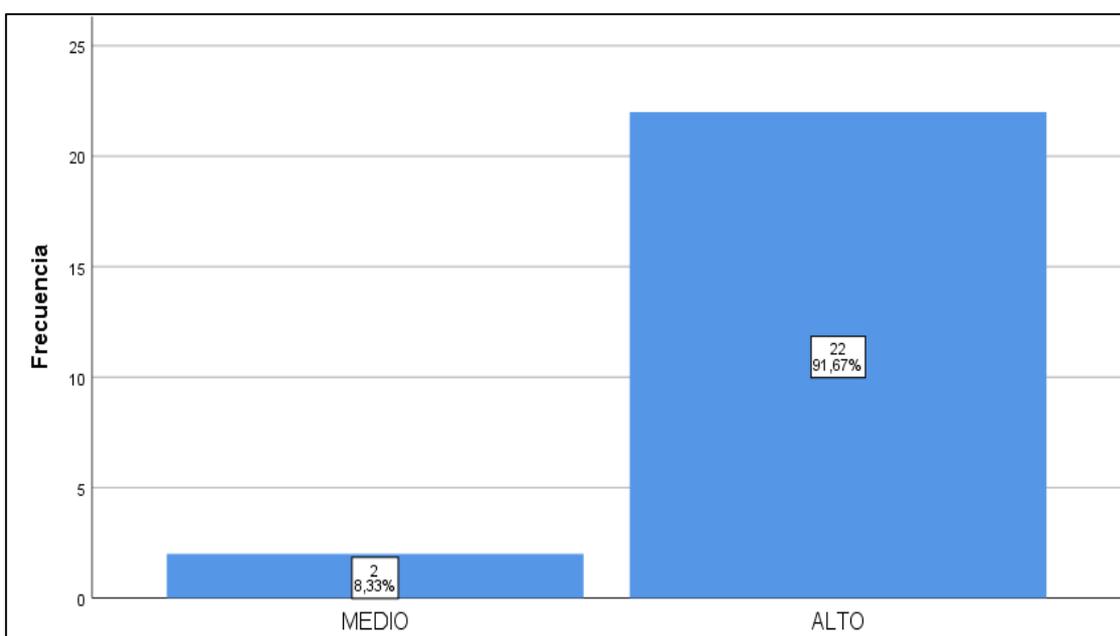


Figura 38: Eficiencia (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 38 y la figura N° 38, se observa que del 91.7% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 8.3% tiene la percepción que la eficiencia de la empresa es medio.

Tabla 39. Eficacia (Agrupada)

Eficacia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	4	16,7	16,7	16,7
	ALTO	20	83,3	83,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

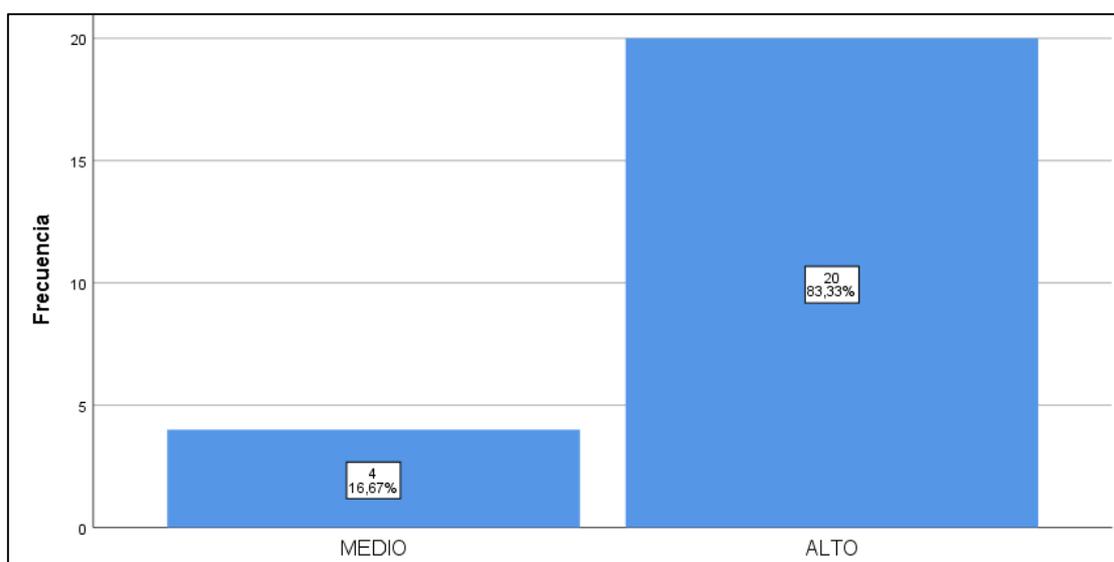


Figura 39: Eficacia (Agrupada) Interpretación: Según la tabla 39 y la figura N° 39, se observa que del 83.3% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 16.7% tiene la percepción que la eficacia de la empresa es medio.

Tabla 40. Economía (Agrupada)

Economía (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	11	45,8	45,8	45,8
	ALTO	13	54,2	54,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

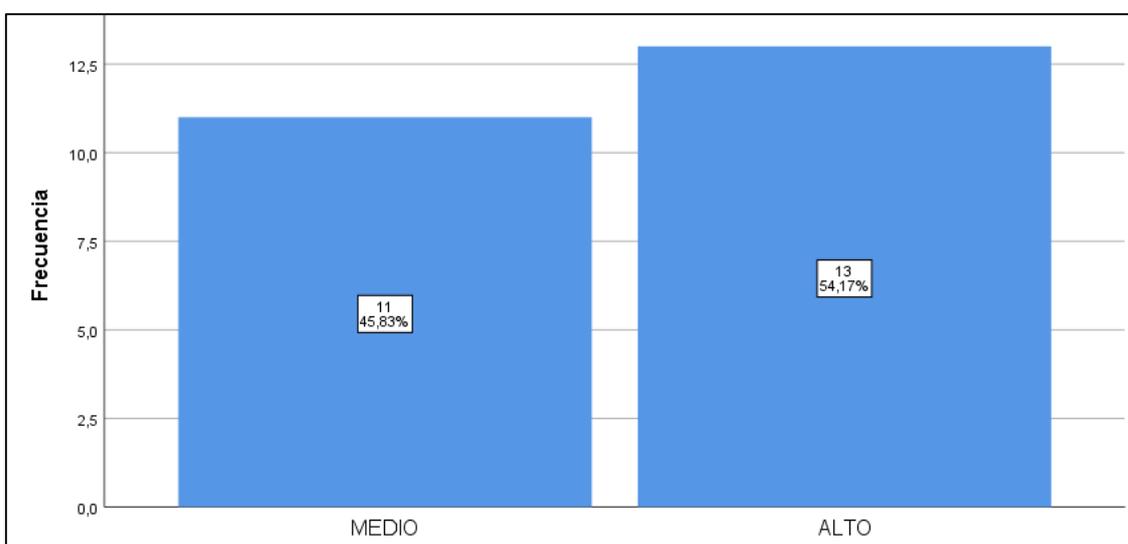


Figura 40: Economía (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 40 y la figura N° 40, se observa que del 54.2% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 45.8% tiene la percepción que la economía de la empresa es medio.

Tabla 41. Calidad (Agrupada)

Calidad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	2	8,3	8,3	8,3
	ALTO	22	91,7	91,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

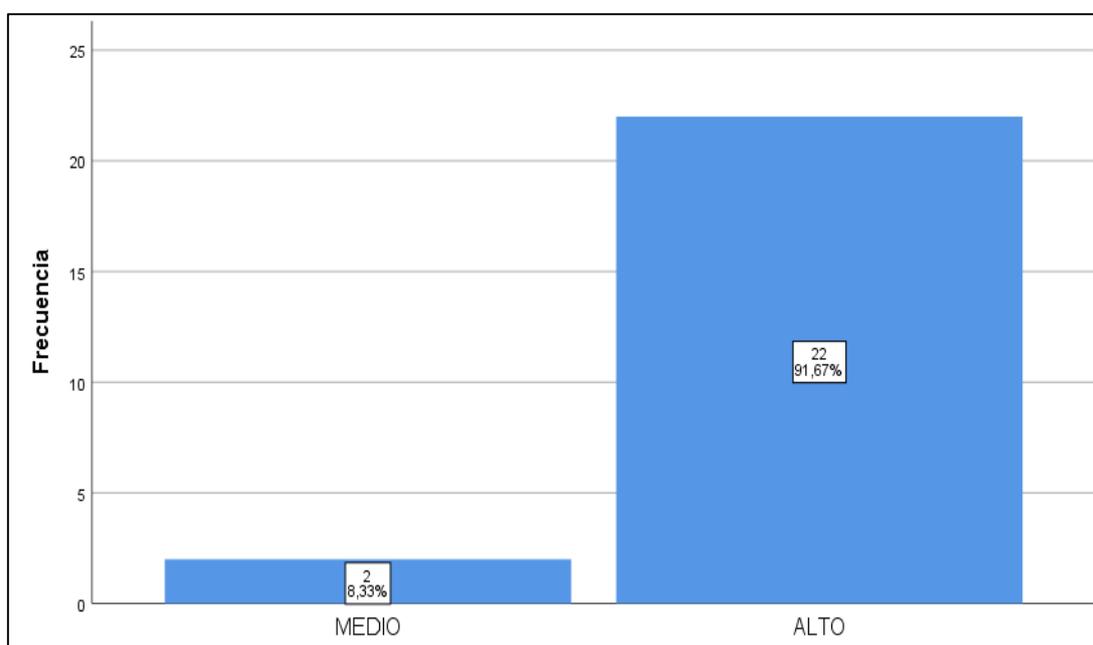


Figura 41: Calidad (Agrupada)

Interpretación:

Según la tabla 41 y la figura N° 41, se observa que del 91.7% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 8.3% tiene la percepción que la calidad de la empresa es medio.

5.2. Interpretación de los resultados

Tabla 42. Clima Organizacional y Desempeño Laboral (Agrupada)

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			MEDIO	ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	MEDIO	Recuento	1	0	1
		% dentro de CLIMA ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	50,0%	0,0%	4,2%
		% del total	4,2%	0,0%	4,2%
	ALTO	Recuento	1	22	23
		% dentro de CLIMA ORGANIZACIONAL	4,3%	95,7%	100,0%
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	50,0%	100,0%	95,8%
		% del total	4,2%	91,7%	95,8%
Total	Recuento	2	22	24	
	% dentro de CLIMA ORGANIZACIONAL	8,3%	91,7%	100,0%	
	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	8,3%	91,7%	100,0%	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

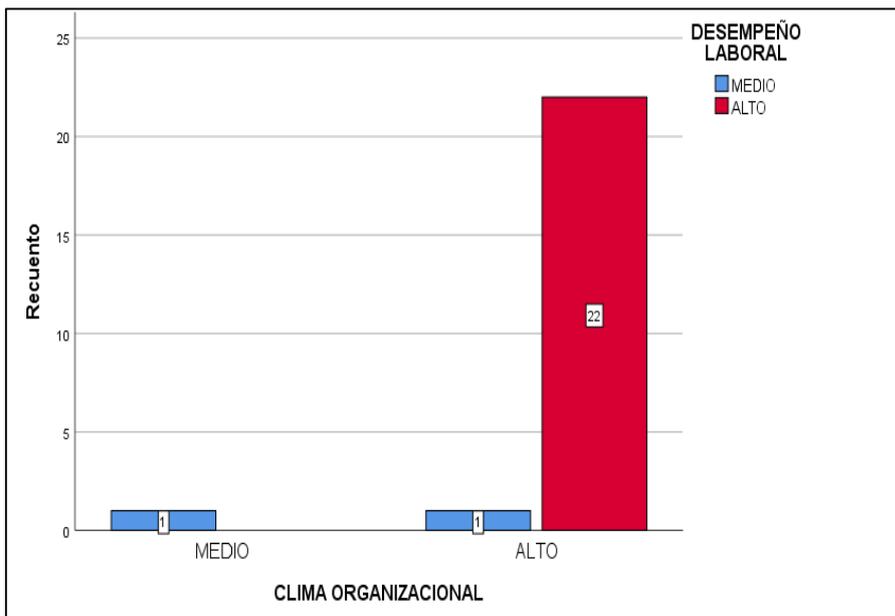


Figura 42: Clima Organizacional y desempeño laboral (Cruzada)

Interpretación:

Según la tabla 42 y la figura N° 42, que existe una orientación unidireccional respecto al nivel bajo de la variable Clima Organizacional y el desempeño laboral, de los cuales se tiene que el 8.3% de los encuestados representados por los trabajadores de la empresa Sedalib perciben que el nivel del Clima Organizacional del desempeño laboral es medio, a la vez que el nivel de su desempeño laboral es alto con un 91.7%.

De la tabla 42 se observa lo siguiente: de un total de 1 personas que consideran al clima Organizacional MEDIO, entre las cuales 1 personas consideran en nivel medio y 0 nivel alto con respecto al desempeño laboral. Su representación en porcentaje es el 100,0% considera es medio, el 0,0% del total de casos de la muestra consideran que el clima organizacional es alto en relación al desempeño laboral respectivamente. Asimismo, de un total de 23 personas en el nivel ALTO del clima organizacional de las cuales 22 personas considero un nivel alto con respecto al desempeño laboral, representando un 95,7%. Asimismo 1 personas considero en el nivel medio con respecto al desempeño laboral, representando un 4,3%.

Asimismo, se observa lo siguiente, con respecto al 100% del NIVEL MEDIO del desempeño laboral, los resultados muestran en su totalidad el 50,0% considero medio y 50.0% nivel alto con respecto al clima organizacional. A su vez, se observa en la Tabla que el 100% del NIVEL ALTO del desempeño laboral, el 100,0% considero alto con respecto al clima organizacional.

Tabla 43. Autorrealización y Desempeño Laboral (Agrupada)

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			MEDIO	ALTO	
AUTORREALIZACION	MEDIO	Recuento	2	1	3
		% dentro de	66,7%	33,3%	100,0%
		AUTORREALIZACION			
	ALTO	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	100,0%	4,5%	12,5%
		% del total	8,3%	4,2%	12,5%
		Recuento	0	21	21
Total	MEDIO	% dentro de	0,0%	100,0%	100,0%
		AUTORREALIZACION			
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	0,0%	95,5%	87,5%
	ALTO	% del total	0,0%	87,5%	87,5%
		Recuento	2	22	24
		% dentro de	8,3%	91,7%	100,0%
Total	AUTORREALIZACION				
	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	8,3%	91,7%	100,0%	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
 Elaboración: propia.

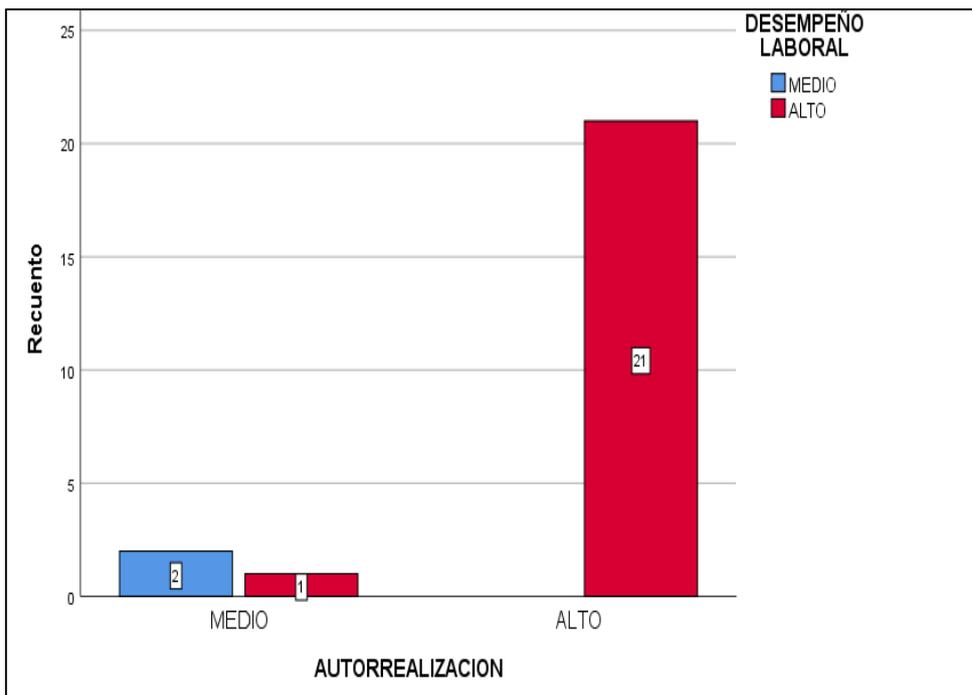


Figura 43: Autorrealización y desempeño laboral (Cruzada)

Interpretación:

Según la tabla 43 y la figura N° 43, que existe una orientación unidireccional respecto al nivel bajo de la dimensión Autorrealización y el desempeño laboral, de los cuales se tiene que el 8.3% de los encuestados representados por los trabajadores de la empresa Sedalib perciben que el nivel de autorrealización en el desempeño laboral es medio, a la vez que el nivel de su desempeño laboral es alto con un 91.7%.

De la tabla 43 se observa lo siguiente: de un total de 3 personas que consideran al Autorrealización MEDIO, entre las cuales 2 personas consideran en nivel medio y 1 nivel alto con respecto al desempeño laboral. Su representación en porcentaje es el 66,7% considera es medio, el 33,3% del total de casos de la muestra consideran que el Autorrealización es alto en relación al desempeño laboral respectivamente. Asimismo, de un total de 21 personas en el nivel ALTO del Autorrealización de las cuales 21 personas considero un nivel alto con respecto al desempeño laboral, representando un 100,0%. Asimismo 0 personas considero en el nivel medio con respecto al desempeño laboral, representando un 00,0%.

Asimismo, se observa lo siguiente, con respecto al 100% del NIVEL MEDIO del desempeño laboral, los resultados muestran en su totalidad el 100,0% considero medio y 00.0% nivel alto con respecto al Autorrealización. A su vez, se observa en la Tabla que el 100% del NIVEL ALTO del desempeño laboral, el 4,5% considero medio y el 95,5% considero alto con respecto al Autorrealización.

Tabla 44. Involucramiento y Desempeño Laboral (Agrupada)

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			MEDIO	ALTO	
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	MEDIO	Recuento	1	0	1
		% dentro de INVOLUCRAMIENTO LABORAL	100,0%	0,0%	100,0%
	ALTO	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	50,0%	0,0%	4,2%
		% del total	4,2%	0,0%	4,2%
Total	MEDIO	Recuento	1	22	23
		% dentro de INVOLUCRAMIENTO LABORAL	4,3%	95,7%	100,0%
	ALTO	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	50,0%	100,0%	95,8%
		% del total	4,2%	91,7%	95,8%
Total	MEDIO	Recuento	2	22	24
		% dentro de INVOLUCRAMIENTO LABORAL	8,3%	91,7%	100,0%
	ALTO	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	8,3%	91,7%	100,0%

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

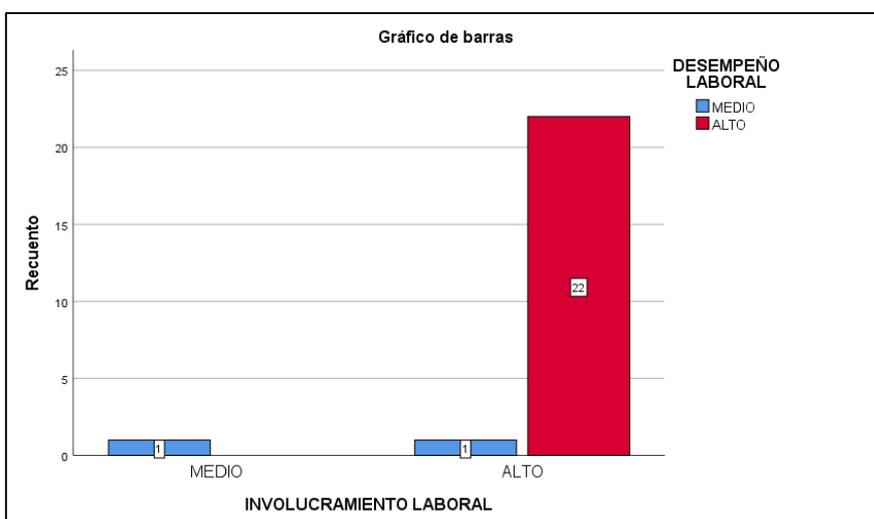


Figura 44: Involucramiento Laboral y desempeño laboral (Cruzada)

Interpretación:

Según la tabla 44 y la figura N° 44, que existe una orientación unidireccional respecto al nivel bajo de la dimensión Involucramiento Laboral y el desempeño laboral, de los cuales se tiene que el 8.3% de los encuestados representados por los trabajadores de la empresa Sedalib perciben que el nivel de Involucramiento Laboral en el desempeño laboral es medio, a la vez que el nivel de su desempeño laboral es alto con un 91.7%.

De la tabla 44 se observa lo siguiente: de un total de 1 personas que consideran al Involucramiento laboral MEDIO, entre las cuales 1 personas consideran en nivel medio y 0 nivel alto con respecto al desempeño laboral. Su representación en porcentaje es el 100,0% considera es medio, el 00,0% es alto del total de casos de la muestra consideran que el Involucramiento laboral en relación al desempeño laboral respectivamente. Asimismo, de un total de 23 personas en el nivel ALTO del Involucramiento laboral de las cuales 21 personas considero un nivel alto con respecto al desempeño laboral, representando un 100,0%. Asimismo 1 persona considero en el nivel medio, representando un 4,30% y 22 personas consideran en el nivel alto, representando un 95,7% con respecto al desempeño laboral

Asimismo, se observa lo siguiente, con respecto al 100% del NIVEL MEDIO del desempeño laboral, los resultados muestran en su totalidad el 50,0% considero medio y 50.0% nivel alto con respecto al Involucramiento laboral. A su vez, se observa en la Tabla que el 100% del NIVEL ALTO del desempeño laboral, el 100,0% considero alto con respecto al Involucramiento laboral.

Tabla 45. Relaciones Laborales y Desempeño Laboral (Agrupada)

			DESEMPEÑO LABORAL		Total	
			MEDIO	ALTO		
RELACIONES LABORALES	MEDIO	Recuento	1	0	1	
		% dentro de RELACIONES LABORALES	100,0%	0,0%	100,0%	
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	50,0%	0,0%	4,2%	
		% del total	4,2%	0,0%	4,2%	
	ALTO	Recuento	1	22	23	
		% dentro de RELACIONES LABORALES	4,3%	95,7%	100,0%	
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	50,0%	100,0%	95,8%	
		% del total	4,2%	91,7%	95,8%	
		Total	Recuento	2	22	24
		% dentro de RELACIONES LABORALES	8,3%	91,7%	100,0%	
% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%			
% del total	8,3%	91,7%	100,0%			

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020
Elaboración: propia.

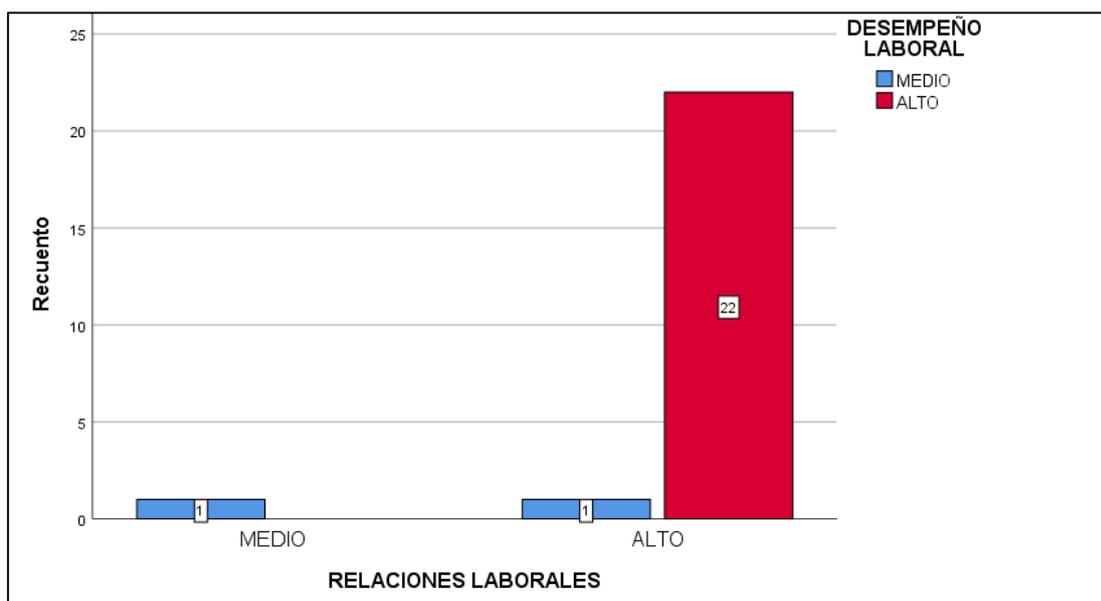


Figura 45: Relaciones Laboral y desempeño laboral (Cruzada)

Interpretación:

Según la tabla 45 y la figura N° 45, que existe una orientación unidireccional respecto al nivel bajo de la dimensión relaciones laborales y el desempeño laboral, de los cuales se tiene que el 8.3% de los encuestados representados por los trabajadores de la empresa Sedalib perciben que el nivel de relaciones laborales en el desempeño laboral es medio, a la vez que el nivel de su desempeño laboral es alto con un 91.7%.

De la tabla 45 se observa lo siguiente: de un total de 1 personas que consideran a las relaciones laboral MEDIO, entre las cuales 1 personas consideran en nivel medio y 0 nivel alto con respecto al desempeño laboral. Su representación en porcentaje es el 100,0% considera es medio, el 00,0% es alto del total de casos de la muestra consideran que las relaciones laborales en relación al desempeño laboral respectivamente. Asimismo, de un total de 23 personas en el nivel ALTO las relaciones laborales de las cuales 22 personas considero un nivel alto con respecto al desempeño laboral, representando un 95,7%. Asimismo 1 persona considero en el nivel medio, representando un 4,30% .

Asimismo, se observa lo siguiente, con respecto al 100% del NIVEL MEDIO del desempeño laboral, los resultados muestran en su totalidad el 50,0% considero medio y 50.0% nivel alto con respecto a las relaciones laboral. A su vez, se observa en la Tabla que el 100% del NIVEL ALTO del desempeño laboral, el 100,0% considero alto con respecto a las relaciones laboral.

VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los Resultados

6.1.1. Prueba de Normalidad

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Tabla 46 Prueba de Normalidad de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,539	24	,000	,209	24	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,533	24	,000	,316	24	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020

Elaboración: propia.

En la presente tabla se observa los hallazgos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk debido que contamos con 24 casos para evaluar. Para la variable Clima Organizacional con un P-valor (Sig.) de 0,000. Asimismo, para Desempeño Laboral el estadístico toma el valor de 0,000 siendo menores a 0,05. Por lo que, se infiere que la información entre ambas variables no es normal, o no derivan una distribución normal, lo cual se puede inferir que debemos realizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

6.1.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula

H0: • El clima organizacional no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib –Trujillo- 2020.

Hipótesis Alternativa

H1: • El clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib –Trujillo- 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 46 Prueba de Influencia de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Influencia	
			CLIMA ORGANIZACIONAL(Agrupada)	DESEMPEÑO LABORAL(Agrupada)
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	0,000.	,000
		N	24	24
	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	0,000
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Clima Organizacional, influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,692** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib – Trujillo- 2020.y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis Nula

H0: La autorrealización no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. - Trujillo- 2020.

Hipótesis Alterna

H1: La autorrealización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla N°47. *Influencia de la variable autorrealización y desempeño laboral.*

Influencia			AUTORREALIZACION (Agrupadas)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupadas)
Rho de Spearman	AUTORREALIZACION (Agrupadas)	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	24	24
	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupadas)	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Autorrealización, influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,798** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: La autorrealización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020 y se rechaza la hipótesis nula.



Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis Nula (H0)

H0: El involucramiento laboral no influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. - Trujillo- 2020.

Hipótesis Alterna (H1)

H1: El involucramiento laboral influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. - Trujillo- 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla N°48. *Influencia de la variable involucramiento laboral y desempeño laboral.*

			Influencia	
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL (Agrupadas)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupadas)
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIENTO LABORAL (Agrupadas)	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	,000.	,000
		N	24	24
	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupadas)	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Involucramiento laboral, influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,692** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: El involucramiento laboral influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.y se rechaza la hipótesis nula.



Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis Nula

H0: Las relaciones laborales no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. - Trujillo- 2020.

Hipótesis Alterna

H1: Las relaciones laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. - Trujillo- 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla N°49. *Influencia de las relaciones laborales y el desempeño laboral.*

Influencia			RELACIONES LABORALES (Agrupadas)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupadas)
Rho de Spearman	RELACIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	LABORALES	Sig. (bilateral)	,000	,000
	(Agrupadas)	N	24	24
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
	(Agrupadas)	Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Relaciones Laborales, influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,692** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: Las relaciones laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.y se rechaza la hipótesis nula.



6.2. Comparación de resultados con antecedentes

Como el **objetivo general** de la tesis es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020. A través de la recolección de información de campo, la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que existe influencia entre ambas variables, porque el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,692, es decir entre el clima organizacional y desempeño laboral. En tanto la influencia es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula. De acuerdo al antecedentes, coinciden Castellon (2017), en la tesis “Clima laboral y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua, 2016”, cuyo objetivo fue evaluar las dos variables de investigación utilizando una metodología bajo el modelo post-positivo, crítico realista, diseño no experimental – cualitativo, debido a que se observaron los fenómenos que ocurrieron alrededor del hecho tal y como estuvo. Fueron 88 empleados los conformantes de la muestra. La conclusión fue que entre medianamente favorable y desfavorable. El personal no se siente motivado y por ende tiene resultados no esperados.

De acuerdo al **primer objetivo específico**, determinar la influencia de la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020, como se ha evidenciado en los hallazgos encontrados, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se aprecia que existe influencia entre ambas variables, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un

coeficiente de correlación de 0,798, es decir entre autorrealización y el desempeño laboral. En tanto la correlación es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados son congruentes con el antecedente de Venutolo (2009), en la tesis “Evaluación del clima organizacional y la productividad en Pymes del transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires”, su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en la capital argentina, para ello utilizó una investigación cuya metodología fue exploratoria, descriptiva y correlacional, utilizó en un diseño no experimental con aplicación de un enfoque mixto.

En relación al **segundo objetivo específico**, determinar la influencia del involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020. Como se ha evidenciado en los hallazgos, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que existe una influencia entre ambas variables, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,726, es decir entre procesos para la mejora y la calidad de vida en el trabajo. En tanto la correlación es calificada como positiva muy fuerte, posibilitando de este modo aceptar la hipótesis alterna de investigación y rechazar la nula.

Los resultados concuerdan con Rivera (2016) donde concluyó respecto del clima organizacional calificó como favorable con una supremacía de los factores de inclusión laboral. Por lo tanto, se puede demostrar de acuerdo a lo investigado es importante tener claro la visión, misión y valores institucionales para el buen involucramiento laboral, muchos de los colaboradores en estos tiempos de pandemia, ellos siguen comprometido con la institución e incluso trabajan mas hora remota que en lo presencial. (véase la tabla N° 6,7,8 y 9).

En relación al **tercer objetivo específico**, determinar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020. Como se ha comprobado en los hallazgos, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que las variables están relacionadas, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,810, es decir entre relaciones laborales y desempeño Laboral. En tanto la correlación es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados coinciden con los antecedente de Penachi (2019), en la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en entidad estatal, (caso INDECI), 2016”, su objetivo fue especificar la relación entre dos variables de estudio, por lo cual desarrolló una investigación cuya metodología fue aplicada, exploratoria-cualitativa, permitió precisar las relaciones presentes entre variables. Fueron 400 los trabajadores tomados como muestra. La conclusión fue que existe relación directa entre las dos variables investigadas. Se infiere que al incrementarse la concepción del clima también se incrementará el desempeño laboral de los colaboradores institucionales.

CONCLUSIONES

Primera

Se determinó la existencia de una influencia positiva muy fuerte de 0,692 entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Los resultados comprobados permiten concluir que en la empresa Sedalib S.A. – Trujillo, debe mejorar las posibilidades líneas de carrera, los jefes deben motivar a los colaboradores para que ellos se sientan comprometidos.

Segunda

Se determinó una influencia positiva muy fuerte de 0,746 entre la autorrealización en el desempeño Laboral. Estos hallazgos contrastados identifican la necesidad de pertenecer a una organización que le brinde oportunidades de autorrealización, es por ello, la empresa Sedalib debe brindar actividades en las que permita aprender y desarrollarse.

Tercera

Se determinó la existencia de una influencia positiva significativa de 0,726 entre involucramiento laboral en el desempeño Laboral. Estos Hallazgos contrastados permiten concluir que el personal debe tener claro el cumplimiento de sus actividades como también tener en claro la filosofía empresarial.

Cuarta

Se determinó la existencia de una influencia positiva considerable de 0,810 entre las relaciones laborales y el desempeño Laboral. Estos hallazgos contrastados demuestran que la empresa Sedalib S.A. Trujillo no tiene en cuenta lo importante que es una buena remuneración, no fomenta la buena comunicación entre colaboradores.

RECOMENDACIONES

Se debe mejorar las oportunidades a todos los colaboradores a través de programas de inducción y ascenso dentro de cada área. Asimismo, debe fomentar el compañerismo y trabajo en equipo, ya que, es la motivación fundamental dentro de su Línea de carrera

debe mejorar sus procesos de reclutamiento de personal. La cual va permitir reclutar personal que cumpla con el perfil profesional deseado y dentro de la institución logre contribuir con su autorrealización por parte de cada colaborador

Se debe elaborar un plan de sensibilización, la cual debe fomentar la filosofía institucional entre todos los colaboradores de la empresa, para ello es importante coordinar los días para que todos los trabajadores participen de estas charlas como parte de la política institucional.

Se debe poner mucho hincapié en generar relaciones laborales para los colaboradores a través de un plan de actividades de confraternización y motivando a través de bonos de productividad. Los colaboradores sienten que muchos de los premios son solamente para las altas dirección

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Aguinaga, C. C. (s.f.). *clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Amitai. (13 de marzo de 2019). La importancia de la integridad laboral en tu empresa [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.amitai.com/es/importancia-integridad-laboral/#:~:text=As%C3%AD%20mismo%20se%20puede%20definir,La%20honestidad>.
- Andina. (2018, 01 de mayo). Día del trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz. <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiar-empleo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>
- Andrés, H. y Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental, *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 159-163. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Argudo, C. (12 de septiembre de 2017). ¿Qué es la competitividad empresarial? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-competitividad-empresarial.html>
- Barrientos-Felipa, P. (2019). El concepto de tiendas de conveniencia en Perú. *Equidad y Desarrollo*, (34), 157-179. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.8>
- Bitkowska, A. (2020). The relationship between Business Process Management and Knowledge Management - selected aspects from a study of companies in Poland. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(1), 169-193. <https://doi.org/10.7341/20201616>
- Benavente Garcia, M. (2017). *Efectos del Clima Organizacional de los trabajadores de la UNSA*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Castellon, A. J. (s.f.). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores Adm*. Universidad Autónoma de Nicaragua.
- Carvajal, G., Valls, V., Lemoine, F., y Alvívar, V. (2017). *Gestión por procesos*. Editorial Mar Abierto.

- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales* (3.^a ed.). <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Chau, E. (2018, 30 de junio). ¿Cómo se explica el boom de las tiendas de conveniencia en el Perú? *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-como-se-explica-boom-las-tiendas-conveniencia-el-peru-711491.aspx>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- CONCYTEC. (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Denise, S. D. (s.f.). *Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y parra, Metalectri Cía. Ltda.* universidad central del Ecuador .
- ESAN. (2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados? Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Gil, F. (2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Guadalupe, S., Castillo, R., Fernández, M., Herrera, Morales, J. y Gavilanes, V. (2017). *Enfermería investigativa*. Recuperado de <https://fcs.uta.edu.ec/v3.2/investigacion/libros%20enfermeria/LIBRO%20ENFERMER%C3%8DA%20INVESTIGATIVA.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Llorente, L. (08 de noviembre de 2017). La confianza en los equipos de trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://www.rrhhdigital.com/secciones/coaching/127322/La-confianza-en-los-equipos-de-trabajo?target=_self#:~:text=%E2%80%9CLa%20confianza%20es%20la%20base,dedicaci%C3%B3n%20y%20los%20resultados%20mejoran.

- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Mariani, S. (2019). Chile: 20% de trabajadores no recibe feedback sobre desempeño. *Concepción*. Recuperado de <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html>
- Montes, F. (09 de marzo de 2016). Relaciones interpersonales en el trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Morales, L., Pachacama, V., & Gómez, F. (2017). *Didáctica de la estadística descriptiva*. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14209/1/Did%C3%A1ctica%20de%20la%20estad%C3%ADstica%20descriptiva.pdf>
- Penachi Valle, N. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal en institución Pública*. Universidad Nacional de San Marcos.
- Pucuharanga Pariona, T. L., & Ricse Pucar, G. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ma MDSL C*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ.
- Quintana, A. (2016). Autorrealización del empleado: el camino hacia "El Dorado". *Empresarial & Laboral*. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/autorrealizacion-del-empleado-el-camino-hacia-el-dorado/#:~:text=La%20autorrealizaci%C3%B3n%20del%20empleado%20es,del%20talento%20en%20una%20compa%C3%B1a%20Da.&text=La%20autorrealizaci%C3%B3n%20es%20aqu%C3%A9l%20estadio,sin%20conflictos%20con%20sus%20compa%C3%B1eros>.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. Recuperado de <https://dle.rae.es>
- Rendón, M., Villasis, M., y Miranda, M. (2016). *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Recuperado de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Rivera Rodenas, I. S. (2016). *Influencias del Clims Organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

- Sancler, V. (2018). Autorrealización [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.euston96.com/autorrealizacion/>
- Saldaña, G. (22 de mayo de 2020). Las diferencias entre bien tangible y bien intangible que debes conocer [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.mafius.com/finanzas/diferencias-entre-bien-tangible-y-bien-intangible/>
- Sánchez, H., Reyes C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Services, K. (2019). Tendencias del Entorno Laboral en México (TELM) 2019. *Amedirh*. Recuperado de <https://www.amedirh.com.mx/servicios/noticias/tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico-telm-2019>
- Sladogna, M. (2017). *Productividad- definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Suasnavas Diaz, M. D. (s.f.). *Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metalicas Macías y Parra, Matalectri Cía Ltda*. Universidad Central del Ecuador , Quito.
- Venutolo, E. M. (2009). *Estudio del Clima Organizacional y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas*. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.
- Westreicher, G. (2020). Resultado [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/resultado.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 33.

Matriz de consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Diseño metodológico		
Clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib año 2020	Problema principal ¿De qué manera el Clima Organizacional influye en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?	Objetivo Principal Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.	Hipótesis General El clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib – Trujillo- 2020.	Clima organizacional	Autorrealización	Personal	Tipo: Básica		
	Problemas Específicos ¿De qué manera la autorrealización influye en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?	Objetivos Específicos Determinar la influencia de la autorrealización en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.	Hipótesis Específicas La autorrealización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.			Desempeño laboral	Involucramiento laboral Relaciones laborales Eficiencia laboral Eficacia laboral Calidad laboral	Profesional	Diseño: Descriptivo correlacional
								Confianza	Instrumento: Cuestionario
								Integridad	
			Relaciones interpersonales						
					Productividad	Técnica: Encuesta			
					Eficiencia laboral	Competitividad			
					Eficacia laboral	Resultados			
					Calidad laboral	Tangible			
						Intangible			

de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?	de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.	Las relaciones laborales
¿De qué manera las relaciones laborales influyen en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020?	Determinar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020.	influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. -Trujillo- 2020.

Fuente: Autoría propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable

Tabla 34.

Matriz de operacionalización de variable

Título	Definición teórica	Definición operativa	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos/escala			
Clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib año 2020	Chiavenato (2007), sostiene que el clima organizacional engloba un amplio espectro de elementos del ambiente que intervienen en los estímulos. Se considerará favorable por ejemplo, cuando se logre la satisfacción de los requerimientos del personal, repercutiendo en su buen ánimo. Por otro lado, se considerará desfavorable, cuando se presente una frustración al no dar complacencia a sus demandas. Leal (2010), lo define como las competencias, afirmando que el colaborador al mejorarlas, mejora su desenvolvimiento. Según los autores, una competencia es un comportamiento y destreza visible que el sujeto proporciona en el desempeño de su trabajo con miras a acatar sus deberes efectivamente.	En la presente investigación se aplicó el trabajo de campo mediante el instrumento del cuestionario, luego de haber sido validado y tener una alta confiabilidad. Asimismo, cuenta con el rigor científico.	Clima organizacional	Autorrealización	Personal	Instrumento: Cuestionario Escala: Likert			
					Profesional		Involucramiento laboral	Confianza	
					Integridad			Relaciones interpersonales	
							Productividad	Totalmente desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Indeciso=3; De acuerdo =4; Totalmente de acuerdo=5	
							Competitividad		
					Resultados				
			Desempeño laboral				Tangible	Técnica:	Encuesta
							Calidad laboral	Intangible	

Fuente: Autoría propia.

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene la finalidad de obtener datos de acuerdo a la percepción de la realidad que tiene acerca de la influencia del clima organizacional y desempeño laboral, solicitamos su apoyo y colaboración en el desarrollo de las preguntas expuestas.

Leyenda:

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

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes y conteste marcando con una “X” la alternativa que considere de su preferencia.

ITEM	VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALAS				
	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACION	1	2	3	4	5
1	considera que las oportunidades de progresar en la institución influyen en su autorrealización.					
2	Las actividades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
3	Considera que el jefe se interese por el éxito de sus empleados.					
4	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
	DIMENSIÓN: ENVOLUCRAMIENTO LABORAL					
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en el involucramiento laboral.					
6	La clara definición de visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.					
7	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
8	considerarse factor clave para el éxito de la organización influye en el involucramiento laboral.					
9	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
	DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES					

10	Una relación armoniosa entre los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales.					
11	La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales.					
12	En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.					
13	Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo.					
14	Considera que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales.					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA						
15	Considera que una buena productividad en su equipo de trabajo influye en la eficiencia.					
16	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal de sus colaboradores.					
17	Cree que la competencia entre los colaboradores influye que el área sea más eficiente.					
18	La orientación adecuada a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias influye en la eficiencia.					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
19	Considera que el trabajo que realizan los colaboradores influye en la eficacia.					
20	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz de parte de colaboradores en su área de trabajo para el logro de los objetivos.					
21	Considera que en la dependencia los colaboradores tienen la actitud de compromiso con su trabajo.					
22	Considera que los colaboradores al realizar su trabajo con efectividad y compromiso influye en la eficacia.					
23	Considera que la efectividad del equipo de trabajo influye en la eficacia.					
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA						
24	Considera que la distribución física del área de trabajo influye en la economía de la gerencia administrativa.					
25	Considera que el área le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo a los colaboradores.					

26	Considera que la dependencia del área en el presupuesto brinda lo necesario para que los colaboradores realicen su trabajo.					
	INDICADOR: CALIDAD					
27	Considera que el cumplimiento de la responsabilidad en su tarea influye en la Calidad.					
28	Considera que entre los colaboradores hay responsabilidad y apoyo.					
29	Considera que los acuerdos entre la gerencia y los colaboradores influye en la calidad laboral.					
30	Considera que los colaboradores prestan atención suficiente a su trabajo.					
31	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo con sus compañeros.					
32	Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los compañeros de labores.					

¡Gracias!

Anexo 4. Ficha de validación de instrumentos de medición

VALIDACIÓN 1.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SEDALIB AÑO 2020"

Nombre del Experto: Mg. Carlos Bienvenido Cruz Chunga

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

EL INSTRUMENTO REVISADO CUMPLE LOS ASPECTOS BÁSICOS DE VALIDACIÓN, LAS PREGUNTAS FORMULADAS ESTÁN ORIENTADAS A LAS DIMENSIONES Y A LA VEZ RELACIONADAS CON LAS VARIABLES.



Nombre: MG. CARLOSBIENVENIDO CRUZ CHUNGA

No. DNI: 21863247

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SEDALIB AÑO 2020"

Nombre del Experto: Dr. Robert Alexander Jara Miranda

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

OBSERVACIONES GENERALES

EL INSTRUMENTO REVISADO CUMPLE LOS ASPECTOS BÁSICOS DE VALIDACIÓN, LAS PREGUNTAS FORMULADAS ESTÁN ORIENTADAS A LAS DIMENSIONES Y A LA VEZ RELACIONADAS CON LAS VARIABLES.



Nombre: Dr. Robert Alexander Jara Miranda

No. DNI: 42312593

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SEDALIB AÑO 2020"

Nombre del Experto: Ms. Luis Alberto Fuentes Mantilla

IV. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

OBSERVACIONES GENERALES

EL INSTRUMENTO REVISADO CUMPLE LOS ASPECTOS BÁSICOS DE VALIDACIÓN, LAS PREGUNTAS FORMULADAS ESTÁN ORIENTADAS A LAS DIMENSIONES Y A LA VEZ RELACIONADAS CON LAS VARIABLES.



Nombre: Ms. Luis Alberto Fuentes Mantilla

No. DNI: 17924261

INFORME DE TURNITIN

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SEDALIB AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	creativecommons.org	

—	Fuente de Internet	1%
---	--------------------	----

