

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA RANSA - CHANCAY**

**2022**

**Presentado por:**

Witmer, Flores Cervantes

**Asesor:**

M(O) Robert, Salazar Meza

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología**

**Huacho – Perú**

**2023**

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA RANSA-CHANCA Y 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | 2%  |
| 2 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | 2%  |
| 3 | <a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a><br>Fuente de Internet                   | 2%  |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante  | 1%  |
| 5 | <a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | 1%  |
| 6 | <a href="https://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | <1% |
| 7 | <a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1% |
| 8 | <a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1% |

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA RANSA – CHANCAY  
2022**

**Línea De Investigación:** Ciencias Sociales Interdisciplinarias

**WITMER, FLORES CERVANTES**

**TESIS DE PREGRADO**

**asesor:** M(O) Robert, Salazar Meza

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA**

**Huacho - 2023**

---

M(O) ROBERT, SALAZAR MEZA

**ASESOR**

---

Dr. HECTOR FLORENCIO, ROMERO ALVA

**PRESIDENTE**

---

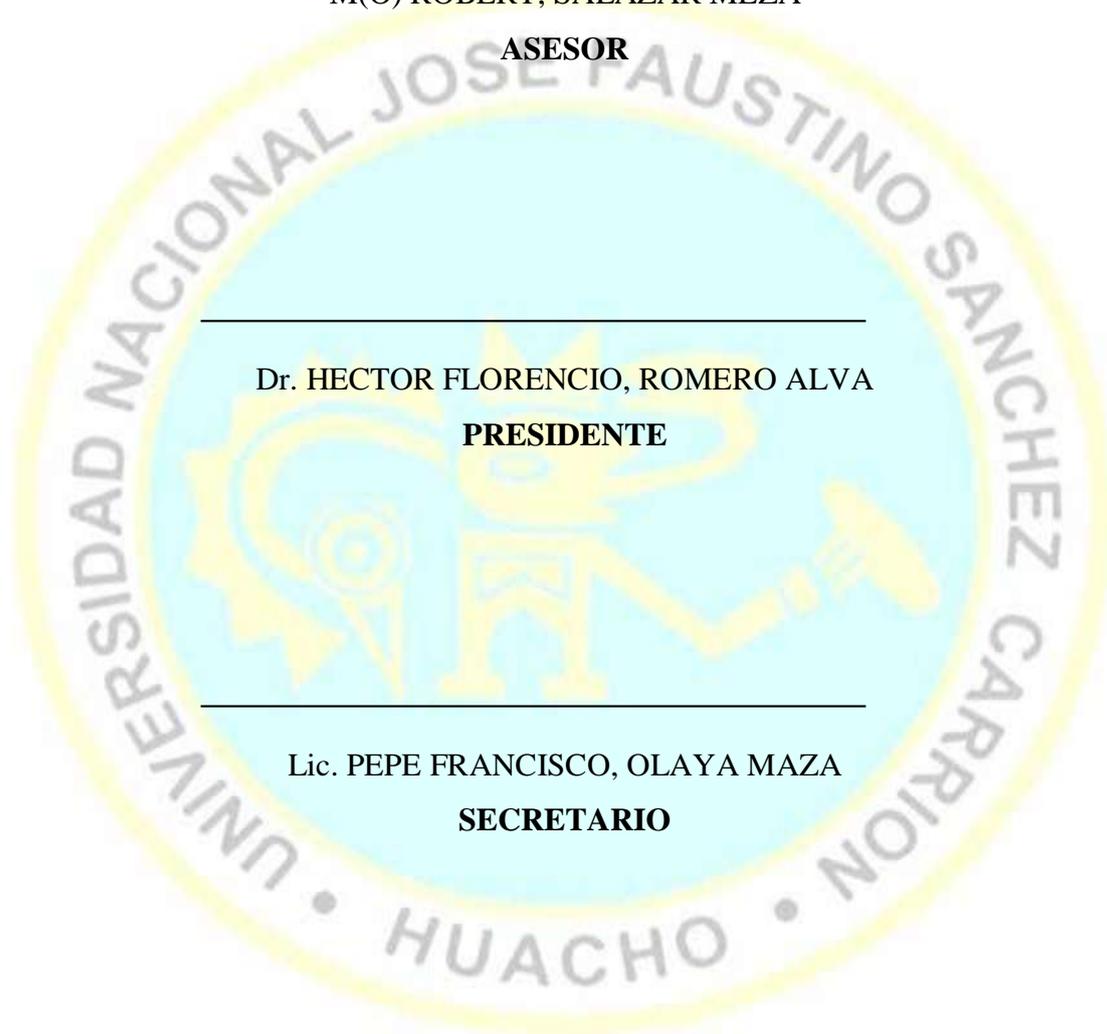
Lic. PEPE FRANCISCO, OLAYA MAZA

**SECRETARIO**

---

Lic. ELEAZAR LIZARDO, VEGA VILLANUEVA

**VOCAL**



## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, y como resultado el título de licenciado en sociología, va dedicado a mi familia. A mis padres: **Donata, Cervantes Benites y Clodoaldo, Flores Olortiegui**; a mis hermanos: **Flor Elisa, Flores Cervantes Y Omar, Angelo, Flores Cervantes**; y a mi sobrino: **Kenyi Sebastian, Santos Flores**. Que, sin ellos, sin su motivación, esfuerzo y apoyo incondicional, no se hubiera dado este resultado, los amo.

*Witmer, Flores Cervantes.*

## AGRADECIMIENTO

Agradecido con Dios, mi familia, maestros,  
amigos, compañeros y camaradas.

*Witmer, Flores Cervantes.*



## INDICE

|                      |      |
|----------------------|------|
| DEDICATORIA .....    | iv   |
| AGRADECIMIENTO ..... | v    |
| Abstract .....       | xiii |
| INTRODUCCIÓN .....   | xiv  |

### Capítulo I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

|  |   |
|--|---|
| 1.1. Descripción de la realidad problemática ..... | 1 |
| 1.2. Formulación del problema.....                 | 3 |
| 1.2.1. Problema general.....                       | 3 |
| 1.2.2 Problemas específicos .....                  | 3 |
| 1.3. Objetivos de la investigación.....            | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general .....                      | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos.....                  | 4 |
| 1.4. Justificación de la investigación.....        | 5 |
| 1.5. Delimitaciones del estudio.....               | 6 |
| 1.5.1. Delimitación espacial .....                 | 6 |
| 1.5.2. Delimitación temporal.....                  | 6 |
| 1.5.3. Delimitación conceptual.....                | 6 |
| 1.6. Viabilidad del estudio.....                   | 6 |

### Capítulo II

#### MARCO TEÓRICO

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 2.1.   | Antecedentes de la investigación.....                    | 7  |
| 2.1.1. | Investigaciones internacionales.....                     | 7  |
| 2.1.2. | Investigaciones nacionales .....                         | 9  |
| 2.2.   | Bases teóricas .....                                     | 11 |
| 2.2.1. | Fundamentación Teórica De Clima Organizacional (V1)..... | 11 |
| 2.2.2. | Fundamentación Teórica De Desempeño Laboral (V2) .....   | 28 |
| 2.3.   | Bases filosóficas .....                                  | 39 |
| 2.4.   | Definición de términos básicos.....                      | 39 |
| 2.5.   | Formulación de la hipótesis.....                         | 41 |
| 2.5.1. | Hipótesis general.....                                   | 41 |
| 2.5.2. | Hipótesis específicas .....                              | 41 |
| 2.6.   | Operacionalización de las variables .....                | 42 |

### **Capítulo III**

#### **METODOLOGÍA**

|        |                                |    |
|--------|--------------------------------|----|
| 3.1.   | Diseño metodológico.....       | 43 |
| 3.1.1. | Tipo de investigación .....    | 43 |
| 3.1.2. | Nivel de investigación .....   | 43 |
| 3.1.3. | Diseño de investigación .....  | 43 |
| 3.1.4. | Enfoque de investigación ..... | 43 |
| 3.2.   | Población y muestra.....       | 44 |
| 3.2.1. | Población.....                 | 44 |

|  |    |
|--|----|
| 3.2.2. Muestra.....  | 44 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos.....                 | 45 |
| 3.3.1. Encuesta (técnica a emplear).....                   | 45 |
| 3.3.2. Cuestionario (instrumento).....                     | 45 |
| 3.4. Técnicas para el procedimiento de la información..... | 45 |

#### **Capítulo IV**

#### **RESULTADOS**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1. Análisis de resultados .....                       | 46  |
| 4.1.1 análisis por nivel de indicadores.....            | 46  |
| 4.2. Contrastación de hipótesis .....                   | 102 |
| 4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General.....       | 104 |
| 4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas ..... | 105 |

#### **Capítulo V**

#### **DISCUSIÓN**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 5.1 Discusión..... | 110 |
|--------------------|-----|

#### **Capítulo VI**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 6.1 Conclusiones .....   | 112 |
| 6.2 Recomendaciones..... | 114 |

#### **Capítulo VII:**

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 7.1. Fuentes documentales..... | 116 |
|--------------------------------|-----|

|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| 7.2.        | Fuentes bibliográficas.....              | 117 |
| 7.3         | Fuentes hemerográficas .....             | 120 |
| 7.4         | Fuentes electrónicas.....                | 122 |
| ANEXOS..... |  | 124 |
| 01          | INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS ..... | 124 |
| 02          | PRUEVA DE BAREMO-CONFIABILIDAD .....     | 127 |
| 03          | MATRIZ DE CONSISTENCIA .....             | 128 |
| 04          | TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....    | 130 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |     |
|--|-----|
| Figura 46: Variable Clima Organizacional.....                | 91  |
| Figura 47: Dimensión Autorrealización.....                   | 92  |
| Figura 48: Dimensión Involucramiento Laboral.....            | 93  |
| Figura 49: Dimensión Supervisión .....                       | 94  |
| Figura 50: Dimensión Comunicación.....                       | 95  |
| Figura 51: Dimensión Condiciones Laborales.....              | 96  |
| Figura 52: Variable Desempeño Laboral.....                   | 97  |
| Figura 53: Dimensión Significación de Tareas.....            | 98  |
| Figura 54: Dimensión Condiciones De Trabajo.....             | 99  |
| Figura 55: Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social..... | 100 |
| Figura 56: Dimensión Beneficio Económico.....                | 101 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 46: Variable I: Clima Organizacional .....                     | 91  |
| Tabla 47: Dimensión 1: Autorrealización.....                         | 92  |
| Tabla 48: Dimensión 2: Involucramiento Labora.....                   | 93  |
| Tabla 49: Dimensión 3: Supervisión.....                              | 94  |
| Tabla 50: Dimensión 4: Comunicación.....                             | 95  |
| Tabla 51: Dimensión 5: Condiciones Laborales.....                    | 96  |
| Tabla 52: Variable II: Desempeño Laboral.....                        | 97  |
| Tabla 53: Dimensión 1: Significación de Tareas.....                  | 98  |
| Tabla 54: Dimensión 2: Condiciones De Trabajo.....                   | 99  |
| Tabla 55: Dimensión 3: Reconocimiento Personal y/o Social.....       | 100 |
| Tabla 56: Dimensión 4: Beneficio Económico.....                      | 101 |
| Tabla 57: Pruebas De Normalidad Clima Organizacional.....            | 102 |
| Tabla 58: Pruebas De Normalidad Variable Desempeño Laboral.....      | 103 |
| Tabla 59: Pruebas De Correlación Chi-Cuadrado V1 Con V2.....         | 104 |
| Tabla 60: Pruebas De Correlación Chi-Cuadrado V1 Con D1 De (V2)..... | 105 |
| Tabla 61: Pruebas De Correlación Chi-Cuadrado V1 Con D2 De (V2)..... | 106 |
| Tabla 62: Pruebas De Correlación Chi-Cuadrado V1 Con D3 De (V2)..... | 107 |
| Tabla 63: Pruebas De Correlación Chi-Cuadrado V1 Con D4 De (V2)..... | 109 |

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria RANSA, Chancay 2022 la **Metodología:** la investigación se ajustó a un tipo de investigación de tipo básica, descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de corte trasversal y un enfoque cuantitativo, debido a que la finalidad es determinar la asociación que existe entre las variables estudiadas, teniendo como

**Población Y Muestra:** La población está constituida por 350 trabajadores de la empresa agropecuaria RANSA y La población maestra está constituida por 184 los trabajadores de la empresa agroexportadora RANSA. **Resultados:** se demostró aprecia que el 29,9% (55) considera que en la empresa tiene un nivel que “a veces” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores, a la ves un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “siempre” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores.

**Conclusión:** Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA-Chancay 2022. Como se observa en la tabla 60, el valor Sig.(bilateral)= P-valor = .000 < .05.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, condiciones laborales. Condiciones de trabajo.

### Abstract

**Objective:** Determine the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the workers, agricultural company RANSA, Chancay 2022

**Methodology:** The research was adjusted to a type of basic, correlational research with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach because the purpose is to determine the association that exists between the variables studied, having As **Population and**

**Sample:** The population is made up of 350 workers of the RANSA agricultural company and the sample population is made up of 184 workers of the RANSA agro-export company.

**Results:** It was shown that they appreciate that 29.9% (55) consider that the company has a level that "sometimes" there is a good job performance of the workers, while 20.1% (37) affirm that in the company It has a level that "almost always" there is a good job performance of the workers, also 50.0% (92) mention that in the company it has a level that "always" there is a good job performance of the workers. **Conclusion:** It was found that there is a statistically significant relationship between the organizational climate and the Labor performance of the Workers, Empresa Agropecuaria RANSA-Chancay 2022. As can be seen in table 60, the value Sig.(bilateral)= P-value = .000 < .05.

**Keywords:** organizational climate, work performance, working conditions. Working conditions.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad y después de haber pasado una crisis sanitaria producto de la pandemia, la mayoría de las empresas han buscado mantenerse dentro del mercado de trabajo, tratando de cumplir con las exigencias que la misma realidad del mundo globalizado demanda, pero, sin embargo. Los descuidos por parte de los directivos de la misma empresa, han afectado la estabilidad de muchas e incluso otras declarándose en quiebra, esto problemas pueden traer como resultado reducir el éxito y la productividad. Es por eso que este trabajo trata de el “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA RANSA”. Es por eso tomar en cuenta las diferentes dimensiones de ambas variables, la cual serán factor clave para obtener una buena investigación y con ella construir un buen desempeño en el trabajo y pueda beneficiar ambas partes.

Se menciona en investigación que tiene de siete capítulos, detallados la cual es detallado a continuación.

**CAPITULO I:** esta parte de capitulo ingres el tema a investigar, los planteamientos de la realidad problematica, la formulacion del problema, los objetivos de la investigacion, la delimitacion del estudio y el analsis crítico de la realidad.

**CAPITULO II:** en esta parte del captulo ingresa el desarrollo de la investigacion, los antesedentes, se estabelcen las categorias y dimenciones, elfundamento filosofico.

Permitiendo de esta manera un buen desarrollo del marco teórico que valla en relación al estudio y sus variables.

**EL CAPÍTULO III:** en esta parte nos encontramos con todo lo que se refiere a la metodologia, el tipo de investigacion, la modalidad y el enfoque, a su ves tambie se incluye la

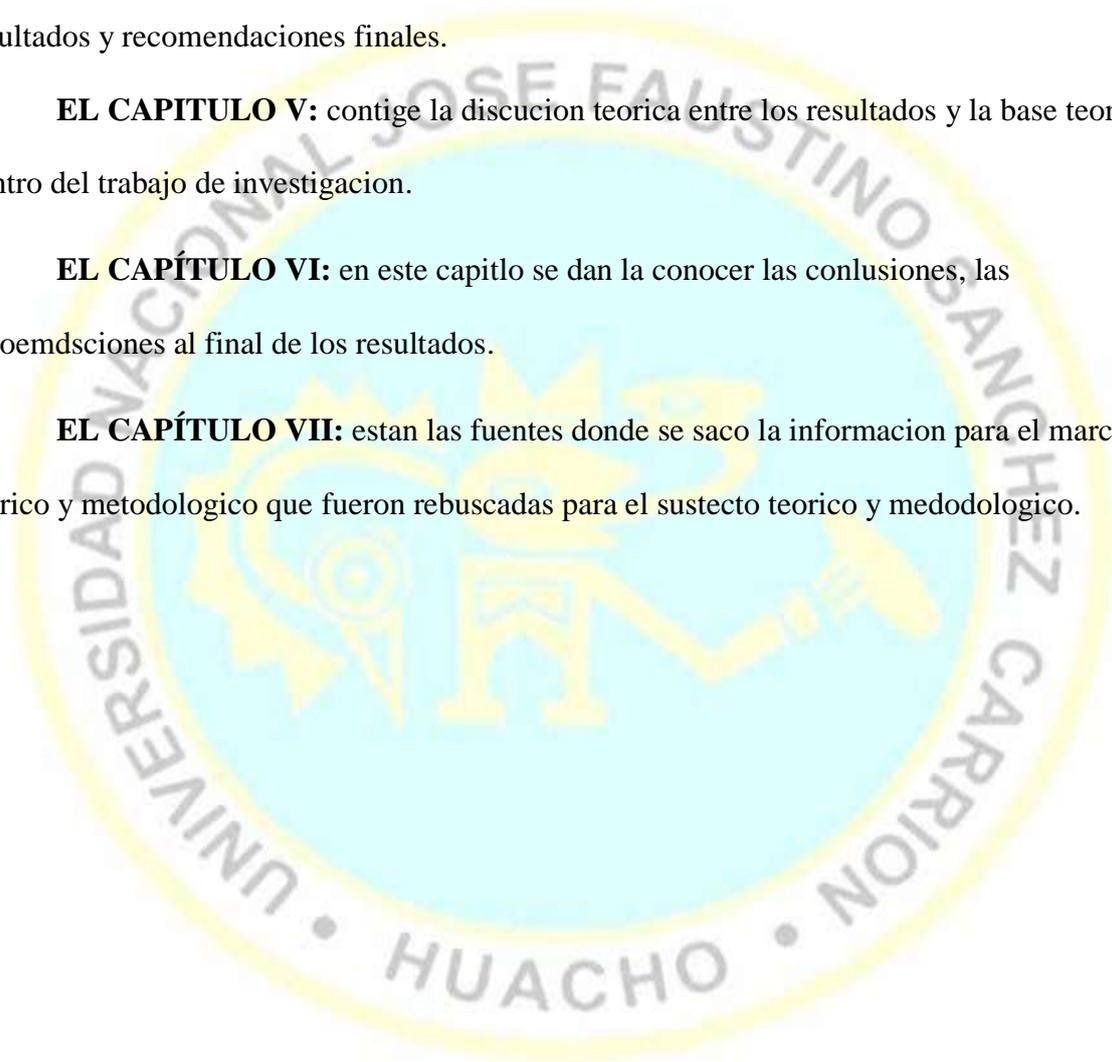
poblacion y muestra a tratra con el histrumento de recoleccion de datos para posteriormente dar el analisis estadistico.

**CAPITULO IV:** este capítulo contiene los resultados y la interpretación y análisis de los datos, también se incluye con gráficos y tablas. La contrastación de las hipótesis, los resultados y recomendaciones finales.

**EL CAPITULO V:** contige la discucion teorica entre los resultados y la base teorica dentro del trabajo de investigacion.

**EL CAPÍTULO VI:** en este capitulo se dan la conocer las conclusiones, las recoemdsciones al final de los resultados.

**EL CAPÍTULO VII:** estan las fuentes donde se saco la informacion para el marco teorico y metodologico que fueron rebuscadas para el sustecto teorico y medodologico.



## Capítulo I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en pleno año 2022. aún estamos con algunos rezagos sociales y económicos producto de la pandemia, la cual para muchos será una etapa que la sociedad recordara y quedaría grabado en la historia de la humanidad, como aquel periodo histórico de confinamiento que no se había experimentado desde hace más de un siglo, en la que a causa de la pandemia del COVID 19, ha traído consigo un desastre económico a escala mundial que poco a poco nos venimos recuperando, la cual el Perú no fue ajeno a las consecuencias del golpe. De e igual forma, desde el año 2021 se está implantando una nueva forma de reactivación económica de manera lenta, para poder dar solución a las brechas sociales y económicas que debido a la pandemia trajo consecuencias como: despidos arbitrarios producto de la suspensión perfecta, cierre de negocios, quiebra de empresas y la creciente informalidad. Siendo el Perú uno de los países más afectados por el virus, 2do a nivel de Latinoamérica solo por debajo de Brasil y 5to a nivel mundial, tanto en la brecha económico y a nivel de la mortalidad.

Uno de los problemas que se han presentado en muchas organizaciones en nuestro país, a nivel local o regional, está relacionado con el tema del nivel de la gestión en las organizaciones públicas y privadas, temas que afectan a muchas organizaciones. y que en algunos casos genera confusión y caos, poniendo en peligro de quiebre a las empresas; Del mismo modo, podemos evidenciar que en muchos de ellos no le dan el valor justo a esto, por importante que es, de tal manera es indispensable encontrar la relación entre el clima organizacional, el desempeño laboral que afectan a la productividad de los empleados y poder reducirla sistemáticamente.

Para Palacios, M (2019). Quien se encuentra dentro de los antecedentes del trabajo de investigación menciona: “El clima organizacional está relacionado con el ambiente interno en el que se desenvuelve la organización (empresa), el cual lógicamente está influenciado por la calidad de sus relaciones en el ambiente en el que envía y recibe información” (p. 32). Clima organizacional influenciado por la práctica, todos los factores objetivos y subjetivos, formas, normas y condiciones de trabajo, sistemas de remuneración, estilos de gestión, relaciones interpersonales, procesos de comunicación interna y externa, ascendente y descendente, horizontal, formal. e informal, que se encuentra en empresas e instituciones formales. Cabe señalar que cada tejido es único y cada grupo de personas tiene características específicas. La especificidad cultural de cada organización es el resultado de todas sus características: sus miembros, éxitos y fracasos. Dejando de lado las normas establecidas por un momento, cualquier organización crea una personalidad fuerte y definida.

Para La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016):

La calidad de vida laboral dentro de las condiciones laborales de una organización está relacionada al entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar el desempeño laboral constituyen tareas sistemáticas y prácticas, que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los colaboradores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución de un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto (OIT, 2016, pág. 6).

Tanto el (R.M N° 468- 2011/ MINSa), en un estudio sobre metodología para la cual se estudió el desempeño laboral en relación al clima organizacional, menciona que: “es un proceso complejo a raíz de las características internas y dinámica de la organización, tanto de su entorno y de los factores individuales humanos” (MINSa, 2011) Las organizaciones modernas reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano (Capital Humano) la cual demandan contar con algunos mecanismos de medición y control periódico

de su clima organizacional y el desempeño laboral. Al poder evaluar el Clima organizacional se puede conocer, por ejemplo; las percepciones que los recursos humanos tienen acerca de la situación actual de la organización de su estructura y dinámica, así como sus expectativas en materia humana, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación

Por tal motivo el trabajo de investigación se centra, en la empresas y trabajadores de la “EMPRESA APROPECUARIA RANSA”, del distrito de Chancay. La cual es una empresa que brinda trabajo a la provincia y a nivel nacional. Para la presente investigación se tomaron las variables como: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL”. Las variables que puede traer mejoras en bienestar de la empresa y la sociedad. considerando que el ambiente laboral o clima organizacional, es un mecanismo que ayuda a establecer la causa del comportamiento, o razón por la que un colaborador lleva a cabo una determinada actividad y así poder pretender eliminar los problemas en la ejecución de operaciones, motivándolos e incentivándolos a realizar sus tareas y responsabilidades con entusiasmo, capacidad y eficiencia.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?

2. ¿Qué Relación Existe Entre Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?
3. ¿Qué Relación Existe Entre Clima Organizacional Y El Reconocimiento Personal y/o Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?
4. ¿Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Identificarla Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.
2. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.
3. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y El Reconocimiento Personal y/o Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.

4. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.

#### 1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación es de **interés**, debido que la empresa agroexportadora al ser un espacio de trabajo en donde las personas invierten la mayoría de su tiempo, la gerencia y directorios de la empresa buscan crear y mantener dentro de sus instalaciones un ambiente de trabajo estable de la mano con un buen clima en la empresa que no solo brinda confort, sino también tranquilidad a quienes presentan sus fuerzas de trabajo.

La investigación es de **importancia**, ya que podrá permitir conocer los inconvenientes y problemas, tanto interno como externo de la empresa que pueden estar afectado el desarrollo de un buen clima organizacional y este de igual modo el desempeño en el trabajo de los colaboradores que se necesiten mejorar.

La investigación es de **utilidad**, ya que el trabajo de investigación podrá determinar factores externos e internos, que se tendrán que tomar en cuenta para una mejora continua. Cambiando de manera positiva la idea del trabajador, viendo de esta manera en el reflejo de su cumplimiento de las metas organizacionales.

La investigación es de **impacto social**, para la empresa y el trabajador, ya que se tendrá un personal motivado y también satisfecho dentro de su centro de labores, madurando de esta manera la identidad y el compromiso de los colaboradores. Siendo beneficiario de la empresa por la buena motivación y compromiso de los trabajadores.

La investigación es **factible**, ya que su desarrollo está sujeto con los tiempos necesarios para la recolección de información y analizar los datos, conociendo a priori sobre el tema, recursos humanos, los materiales tecnológicos que se necesitaron.

## **1.5. Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1. Delimitación espacial**

En el presente trabajo de investigación, se desarrolló en las instalaciones de la empresa agroexportadora RANSA dentro del distrito de Chancay –Huaral – Lima.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

La investigación se realizó de manera integral entre el mes de febrero del 2022 a mayo del año 2022.

### **1.5.3. Delimitación conceptual**

El trabajo de investigación se desarrolló dentro del marco del clima organizacional siendo esta una variable muy importante para poder relacionarlo con el desempeño laboral dentro de la empresa, se escoge dichas variables para poder relacionarlo en torno a las necesidades y objetivos de la empresa, nos centramos en los trabajadores como ojos y acción objetiva de las posibles deficiencias dentro del entorno laboral, el acercamiento que pueden tener las jefaturas, los responsables de áreas y los recursos humanos como instancias de ayuda, orientación y capacitación.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

El trabajo de investigación presentó como viables. clima organizacional y desempeño laboral, ya que se desarrolló dentro de las instalaciones de la empresa, siendo totalmente accesible a los trabajadores y poder gestionar los permisos necesarios para gestionar la logística y la recolección de los datos mediante el uso del cuestionario, suministrado a los trabajadores de la empresa agroexportadora RANSA. De otro lado, fue viable porque se contó con la información necesaria que fue usada como material bibliográfico, las cuales fue posible fundamentar teóricamente las variables en mención.

## Capítulo II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Palacios, M (2019) en su tesis: *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”* en Ecuador, tuvo como **objetivo general** el de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí. Se aplicó una **metodología** aplicada con diseño descriptivo de tipo correlacional, con una **muestra** de 312 trabajadores administrativos. **Se concluye:** que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de dicho personal.

Moreno, C & Romero, M (2018) elaboraron el estudio: *“Desempeño Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección”* en Colombia; tuvo como **objetivo general** de estudiar el desempeño laboral en los empleados de Pymes del sector de confección – textil. **metodología** cuantitativa, diseño experimental, fundamentos metodológicos del estudio. La cual se tuvo como **muestra** un total de 19 pymes propias del sector textil la cual da como **conclusión:** que existe un nivel medio de desempeño laboral entre los colaboradores de pymes colombianas y que se puede afirmar que los atributos de la organización son un factor clave para proporcionar un mejor nivel de satisfacción laboral.

Meza, B (2017) tesis titulada: *“El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”*. Realizada en Ecuador para obtener el título de Psicólogo Industrial, tuvo como **objetivo** de determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. **Metodología y tipo** de investigación descriptiva no experimental, con una **muestra** de 15

colaboradores que laboran en la empresa. El autor llegó a **concluir** con lo siguiente: En base a la investigación y los resultados obtenidos se concluye que el clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, por el motivo que las dos variables son calificadas por la mayoría de investigaciones como positivas.

Zans, C (2017) en su tesis: *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa (FAREM), UNAN – Managua 2016”*, tu como **objetivo general** de analizar el clima laboral y su incidencia con el en el trabajo, La **metodología** consistió en el análisis de tipo explicativo ya que se hizo una entrevista y encuesta. Se **concluyó**: que el clima organizacional no se mantiene en el tiempo y el desempeño laboral es bajo por no contar con un plan de capacitación a su vez los trabajadores consideran que para mejorar el desempeño laboral se necesita un buen clima.

Bueso, S (2016) investigación titulada: *“La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”*, presentada en la Universidad Tecnológica de Honduras, tuvo como uno de sus **objetivos** medir la relación de Clima organizacional y satisfacción laboral de los mandos intermedios operativos, administrativos y auxiliares de la empresa Industrias el Calan. **Metodología** a través del instrumento Científico aplicado en la empresa, se demostró el impacto que los elementos del clima organizacional tienen sobre el comportamiento laboral, específicamente la satisfacción de los colaboradores, la **muestra** fue de 163 trabajadores. Tuvo como una de sus **conclusiones**: que la empresa ha tenido avances positivos, en los elementos de liderazgo, trabajo en equipo y motivación. Teniendo importantes retos y oportunidad de mejora en cuanto a los elementos de comunicación, capacitaciones, beneficios, condiciones laborales y desarrollo profesional, comparado a las empresas de clase mundial.

### 2.1.2. Investigaciones nacionales

Rojas, A (2019) investigación titulada: *“La relación del desempeño laboral con el estrés laboral del personal de Agro Rural”*. El **objetivo** de esta investigación fue analizar la relación del desempeño laboral con el estrés de los trabajadores de la Sede Central Lima de Agro Rural. La **metodología** tipo observacional, diseño descriptivo correlacional, con corte transversal, la **muestra** usada para la investigación fue de 74 trabajadores. Se **concluye**: que los trabajadores dentro de su jornada de trabajo, hay varios factores que pueden influir en el desempeño positivo de los empleados, tales como: la fatiga, la ansiedad, tensión y la presión del trabajo. Sin embargo, hay aspectos positivos que sí benefician a los colaboradores para mejorar su desempeño, el volumen de trabajo y el ritmo de este, son las principales causas de estrés en los colaboradores de la empresa Agro Rural.

Victorio, C & Quinteros, C (2018) en su estudio: *“La relación del Clima Organizacional y la desempeño Laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima 2017”* tuvo como **objetivo** de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Por otra parte, la **metodología** fue enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño experimental **muestra** 183 colaboradores del área operativa., tuvo como **conclusión**: el clima laboral y el desempeño de trabajo poseen una relación fuerte y significativa y que los factores del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral.

Gavino, A (2018) en su tesis titulada: *“Clima organizacional y cultura organizacional en la institución educativa de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017”*. Tuvo como **objetivo general**, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro - Puerto Inca- Huánuco-2015. **metodología** cuantitativa, diseño experimental. Tuvo una **muestra** de 14 docentes participantes y una muestra no probabilística. Tuvo como una de sus

**conclusiones:** que Existe correlación significativa entre el clima organizacional y la cultura organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017, con una correlación de Pearson equivalente a 0,9343 con una t calculada equivalente a 9,0804 y con un nivel de significación de 95%.

Luis, A (2018) en su tesis titulada: *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - 2017”*. Tuvo como **objetivo general**, determinar cómo se relacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – 2017. Fue de **metodología** cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La **población** estuvo compuesta por 44 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta de 18 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Se **concluyó:** la cultura organizacional posee una relación estrecha con el desempeño de trabajo de los profesores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – 2017.

Núñez, H (2017) en su Tesis: *“Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016”* Su **objetivo** es determinar el Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los Trabajadores del Área de Investigación de la ONG, su **metodología** fue cuantitativo, observacional, descriptivo. La **muestra** de la investigación fue de 87 trabajadores. La **conclusión** es: que el ambiente laboral apoya en gran medida en el desempeño ocupacional de los trabajadores, no obstante, solo como el apoyo del ambiente al desempeño laboral, no como apoyo sustancial. Pudiera dar una mejor significación de las tareas y obligaciones.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Fundamentación Teórica De Clima Organizacional (V1)

#### 2.2.1.1. *Definiciones*

Para los autores tienen como definición del clima organizacional de la siguiente manera:

Para Tovar (2012) afirma: “El clima laboral se define como el entorno humano y físico en el que se trabaja a diario. Afecta la satisfacción, que a su vez afecta la productividad (...), afecta el comportamiento de las personas, afecta la forma en que trabajan y socializan, afecta sus interacciones con las empresas” (p.110).

El compromiso y la satisfacción laboral del trabajador en la empresa que labora depende muchas veces del bienestar del clima organizacional sé que mantiene dentro de las instalaciones de trabajo, las relaciones negativas entre individuos, la poca motivación y la falta de reconocimiento por un trabajo bien hecho son las razones por las que un empleado se porta mal de esta manera y se vuelve menos productivo.

Por otro lado, para Forehand y Gilmer (1964) menciona: “El clima organizacional es un conjunto de características que caracterizan a la organización: 1.- distingue a un organismo de otro, 2.- persiste en el tiempo, 3.- afecta la personalidad de los trabajadores en la institución orgánica” (p.39).

El buen clima organizacional tendrá que depender de un conjunto de actitudes y acciones de los que lo conforman, poniendo así ser inducido de forma directamente a la satisfacción o necesidad de estimulación del propio talento, aquellas son las causas del estancamiento en el desarrollo de la organización.

También para Chiang (2010) menciona:

El aspecto motivacional del clima se enfatiza al definir el clima como una cualidad o característica del entorno que: a) es experimentada y percibida por el personal de

trabajo de la empresa b) influye de manera positiva o negativa en las actitudes y personalidad del trabajador (p.28).

La totalidad del clima organizacional se puede resumir por la percepción de cada individuo frente al lugar de trabajo, la influencia del estado emocional de los trabajadores, puede afectar la potencialidad de sus capacidades y habilidades que son los que mantienen en marcha a la organización.

Para Chiavenato (1975) menciona:

El clima organizacional consiste en las instalaciones internas de la institución, esto quiere decir que podría existir cualquier organización, el cual afecta diferentes condiciones que interactúan en cierta medida, por ejemplo, el tipo de organización, tecnología, estrategia de la empresa, metas de desempeño, reglas internas (procedimientos de gestión). Además de estándares, estándares, información socialmente aceptable (factores sociales). (p. 416)

Estas son innumerables las causas las cuales conforman el clima dentro de una organización, influyen de manera directa al bienestar del talento humano, puesto que la gran parte del tiempo los trabajadores la pasan en su centro de trabajo, la influencia de los aspectos internos sean de manera positiva o negativa que se han afianzado por el paso de los tiempos, tienen la capacidad de modificar la apreciación del colaborador dentro de la institución u empresa, poniendo en riesgo de manera directa el desempeño en sus labores al no tener confianza y comodidad en el clima laboral.

Por otro lado, para Tovar (2012) afirma:

Se define como, el entorno físico y humano en la que se desarrollan las labores diarias que inciden a la satisfacción laboral y la manera de producir un producto. El clima de la organizacional tiene relación con el conocimiento, y las actitudes del trabajador, el estilo de trabajo, las máquinas utilizadas en las actividades de cada empleado, un buen

ambiente ayuda a lograr las metas, mientras que un mal ambiente puede perjudicar el clima donde se labora y provocar escenarios de tensión y conflicto, siendo recompensado con un trabajo inferior. trabajo de rendimiento. (p.63)

Cuando se habla de clima organizacional se hace mención al entorno humano y físico en la que se desarrollan los trabajadores, es el mismo en la que se puede ver dañado los mecanismos de diálogo, el liderazgo de las jefaturas, las relaciones laborales, los aspectos negativos y positivos que pueden modificar las actitudes de las mismas provocando así satisfacción o malestar en el desempeño de sus funciones en sus puestos laborales.

### **Importancia del clima organizacional**

Uribe. (2015) menciona: “es importante la investigación sobre la cultura /o clima de la organización radica, en la influencia, comportamiento y desempeño de los empleados en la organización.” (p.34). El clima organizacional es una característica importante de una empresa. Debido a que sus causas pueden ser negativas o positivas, esto depende de la percepción que se le dedique, ya que refleja el comportamiento situacional, los valores y las actitudes de los miembros de la organización. Aprovechar los beneficios de un buen ambiente de trabajo puede aumentar el compromiso, la motivación, la satisfacción y proporcionar una forma de identificar a los empleados orientados a objetivos. En general, mantener estable el mercado laboral.

#### **2.2.1.2. Sustento Teórico**

##### **Modelo de Clima Organizacional de Litwing y Stringer:**

Litwing & Stringer. (1983) menciona:

Se habla que el entorno es una forma de selección donde pasan los objetivos de la empresa, da oportunidad para entender que es lo que sucede en la organización y su impacto en la personalidad, motivación, las relaciones del personal de trabajo de la empresa. (p.212-213)

La institución puede verse afectado por lagunas causas, la cual de alguna manera directa inciden en las actitudes de los miembros, que trae consigo un mal clima organizacional. El deterioro o fortalecimiento dependerá de cómo se manejen, de parte de los trabajadores y de cómo gestionan los directivos la jornada gremial, puesto que al ser el juicio y criterios de evaluación deberán de buscar las tácticas que logren producir un sano ambiente para los trabajadores y tienen la posibilidad de realizar de forma óptima sus funcionalidades.

El creador ofrece la vida de nueve magnitudes que tienen que tomarse presente para tener un óptimo clima organizacional:

1. **Estructura:** Los miembros de la organización son conscientes de la proporción de normas, métodos, papeleo y otras restricciones que combaten al hacer su trabajo.
2. **Responsabilidad:** El sentido de soberanía que poseen los miembros de una organización en la toma de elecciones en relación con su trabajo, el sentido de que son el líder y no poseen doble control.
3. **Recompensa:** Remuneración correcta por un trabajo bien hecho. De esta forma es como las empresas utilizan la recompensa sobre el castigo o a la inversa.
4. **Desafío:** El tamaño en que se anima a las empresas a admitir peligros calculados para poder hacer las metas propuestas.
5. **Relaciones:** Vida de un centro laboral afable, equivalentes, malas o buenas interacciones.
6. **Cooperación:** Existe un espíritu de ayuda recíproca y apoyo recíproco entre la dirección y los empleados del conjunto.
7. **Estándares:** El hincapié de la organización en los estándares de manejo (bajo, elevado, ninguno).
8. **Conflicto:** Permiten o niegan las diferencias y no poseen temor de hacer frente y resolver los inconvenientes una vez que se muestran.

9. **Identidad:** Un sentido de pertenencia a la organización, un sentido compartido de metas particulares y organizacionales. Cada plantilla lo verá distinto.

Las posiciones son diferentes en cada grupo de trabajo, porque las circunstancias mencionadas anteriormente cambian la forma de pensar y la forma de ver el entorno operativo. Las causas importantes y gestionadas de manera óptima crean el hecho de que el empleado está más comprometido con los objetivos de la organización. Al mismo tiempo, comparten los mismos objetivos con la empresa, estrechando lazos, pues se reconoce la importancia de la institución para el desarrollo y crecimiento.

### **Teoría del Clima Organizacional de Likert**

Para la teoría de Tejada (2009) Inspirándonos en el modelo de evaluación del entorno organizacional la cual usa Likert, desarrollamos una herramienta que nos permitirá comparar su entorno actual con el entorno ideal dentro de su organización y considerar lo siguiente para su refinamiento:

1. **Método de mando:** El liderazgo se utiliza para influir en el personal de trabajo.
2. **Fuerzas motivacionales:** Se utilizan estrategias para que se pueda dar una motivación en los trabajadores y poder satisfacer algunas necesidades.
3. **Procesos de comunicación:** Las formas de poder comunicarnos disponibles dentro de su empresa.
4. **Procesos de influencia:** La relación entre superiores y subordinados está encaminada a establecer y respetar los objetivos fijados.
5. **Proceso de toma de decisiones:** La base de insumos y la división de responsabilidades en las que se basan las decisiones.
6. **Proceso de planificación:** La estrategia utilizada donde se verán las metas de la institución u organización.

7. **Proceso de control:** son los controles de distribución para la distribución y para la ejecución en las capas de la organización.
8. **Proceso de planificación y formación deseada:** Likert busca capturar el estilo operativo a través de los aspectos antes mencionados. Desarrollamos tres enfoques. La atmósfera reina en cada género. Debe ganar. Para obtener el perfil de organización deseado, debe realizar algunos cambios. (p.212-215)

Existen varias dimensiones dentro del clima organizacional, que al ser ejecutadas se corre el riesgo de alterar el desempeño y las perspectivas de quienes pertenecen a la organización, es por esta razón, al ser un tema delicado se debe de actuar con un trato adecuado para poder evitar que el efecto desestabilice el desarrollo tanto profesional como orgánico de la institución. Estas son dimensiones orientadas a la eficiencia de la organización la cual involucra rasgos de motivación que mantenga de manera activa y con compromiso de la fuerza laboral y logro de metas establecidas.

### **Tipos de Clima Organizacional**

Para Likert (1968) menciona: “Se distinguen 4 tipos de perfiles que son consistentes con 4 formas de culturas corporativas que difieren en algún método de gestión” (p.7). Una organización necesita un mecanismo o cadena de mando que se centre en el compromiso y el bienestar dentro de las instalaciones de trabajo, necesariamente la línea de liderazgo debería centrarse, en cumplir los procedimientos para el éxito de los objetivos, sin dejar de lado la importancia que juega el trabajador y su bienestar puesto a que la misma depende el mantenimiento del mercado.

Likert define dos climas relacionados con los estilos de liderazgo, gestión y estilos:

### **Clima de Tipo Autoritario**

**Sistema I. Autoritario Explotador:** Ruiz (2007) menciona:

Algunos gerentes ya no confían en los socios y muy pocas veces se ve la participación cuando se toman decisiones de suma importancia. Siempre las son amenazadas y cohesionadas desde arriba, y cuando el cumplimiento es apremiante, los empleados y los supervisores se llegan tratar en un ambiente donde no se confía. Las agrupaciones las que se crían respiran un clima hostil en contra de los objetivos. (p.147)

El crear una atmósfera de disfuncionalidad puede dañar seriamente la estabilidad emocional de los compañeros de trabajo, ya que el ambiente en el que se vive crea una sensación de apatía hacia la organización.

**Sistema II. Autoritario Paternalista:** Ruiz (2007) menciona:

Los gerentes han optado por ser complacientes, y cuando los empleados participan en la toma de decisiones, lo hacen dentro de reglas estrictas. En lugar de hostilidad y desconfianza, los empleados operan en una atmósfera de miedo y cautela, un grupo naturalmente informal que no interactúa directamente con la gerencia. (p.147)

El poder estar dentro de la toma de decisiones fortalece el compromiso ante los objetivos de la organización, pero hacerlo en un ambiente donde no se sienta libre las ideas bajo estrictas reglas no permite exponer ideas claras, por parte de los trabajadores en beneficio de la organización.

### **Clima de Tipo Participativo**

**Sistema III. Consultivo:** Ruiz (2007) menciona: “existe pura desconfianza entre los miembros de trabajo, a un que se puede ver que las decisiones que son importantes las dejan a manos del directorio. Los grupos quienes son inferiores si pudieran tener decisiones que se limitan de confianza y comunicación” (p.147).

Desenvolverse en un lugar favorable dentro del clima de trabajo provoca confianza en el personal y alentar al colaborador a poder contribuir con ideas creativas y nuevas y puedan ser tomadas en cuenta por los jefes, pero cabe mencionar que la decisión la tienen las direcciones no se excluye de quienes son la base de la empresa.

**Sistema IV. Participativo:** Ruiz (2007) menciona:

La confianza absoluta por parte de la gerencia se debe al comportamiento de otros stakeholders, quienes tienen el poder de tomar decisiones y crear un sistema donde existe buenas comunicaciones en un ambiente de confianza. Los diferentes grupos que se crean tienden a relacionarse de manera sistemática. (p.147)

En efecto, la contribución de los trabajadores al centro de trabajo crea una nube donde la confianza prima, y el proceso donde se puede tener buena comunicación sin, y las ideas son aceptadas. Hacer parte de la empresa con sus aportes o ideas aumenta la fuerza laboral del crecimiento de la organización, ya que traerá consigo beneficios para ambas partes y que desarrollaría compromiso y lealtad hacia la institución que pertenece.

### **Comportamiento Organizacional**

Para Gordon. (1997) define su idea respecto al comportamiento organizacional (CO): “Como la totalidad de las acciones y actitudes de las personas dentro de una organización. Donde el centro del comportamiento de la organización es el resultado conocimiento obtenido a partir del estudio de dichos comportamientos y actitudes” (p.45). El proceder de la organización se centra en el estudio del individuo, pues al analizar su vínculo, circunstancias externas o internas que influyan en la acción y en su forma de desarrollarse en el ámbito laboral.

Por otro lado, para Chiavenato (2011) menciona: “lo que retrata el comportamiento de una organización es la influencia recíproca de los trabajadores con la empresa” (p.135). Un individuo pasa mucho tiempo en su centro de labores, por lo que su personalidad podría verse

perjudicado por causas: de las relaciones interpersonales y personales, la comunicación. Causando anomalías en su comportamiento si no se siente cómodo en donde labora.

Para Robbins y Judge (2009) mencionan:

La manera en que se comporta la organización (abreviado CO) es donde se puede estudiar la influencia de los trabajadores, la estructura y grupos, dentro de la organización, la causa de poder luego aplicar las habilidades que se obtienen para mejorar la eficacia de la empresa. Donde se llega a estudiar la forma en la que se comporta la empresa y donde las personas hacen, y cómo ese comportamiento afecta su desempeño. (p.17)

Es donde se estudian diferentes formas de comportamiento humano en la organización, diferentes formas en que los individuos se comportan en situaciones que alteran el comportamiento, previniendo el bajo desempeño y ayudando a la estabilidad emocional de las personas, que de alguna manera forma parte de los factores internos de la organización. La comunicación, la labor en conjunto y la forma de relaciones intrapersonales se ven perjudicadas, la cual crea un lugar laboral difícil.

### **Niveles jerárquicos del CO**

Para Chiavenato. (2009) menciona tres niveles de jerarquía del CO:

- **Macroperspectiva:** “Se refiere al comportamiento general de la organización. El enfoque de sistema donde se incluye la comunicación, el liderazgo, la resolución de tensiones y conflictos, la negociación y coordinación de actitudes laborales, así como las diversas formas de política y poder” (p.10).

El esfuerzo individual y grupal, llega a ser el éxito de la empresa u organización, depende de gran medida de la dirección de la gestión de su personal. Siendo aquellos los que den línea a la institución, las estrategias, el desarrollo y mejoramiento que deberán ser establecidas y manejadas apuntando al desarrollo de la organización y el talento humano.

- **Perspectiva intermedia:** menciona el autor:

Se ocupa de cómo se comportan los equipos y los grupos de una empresa. Se centra en la forma que se comportan los grupos y los equipos de trabajo. Se sustenta en la toma de decisiones mediante una investigación previa. Su objetivo es poder encontrar las diferentes formas donde se puede socializar y puedan promover la ayuda mutua, la cual torera consigo una mayor producción del equipo o grupo, así se pueda dar una eficacia colectiva. (p.10)

Lo que mueve a una empresa es el talento humano, es la esencia por la que su conducta puede perjudicar o beneficiar su avance, por las causas que se puedan formar apatía y personalismo en el trabajador, una participación ante los rasgos podría mejorar el lugar de trabajo donde se desarrollan, pudiéndose notar en el endurecimiento en ellos, el compañerismo, ya que existirá una causa en común que podrá beneficiar a todas las partes de la organización.

- **Microperspectiva.:** menciona el autor:

Cada persona tiene una manera distinta de ver el mundo, por lógica cada punto de vista será diferente al resto de los trabajadores, pero sin dejar de lado que es un beneficio para la institución, y las estrategias que se creen deben de ser en beneficio del talento humano, debido a que un colaborador motivado rinde mejor en sus funciones. (p.10)

La forma del comportamiento dentro de la organización debe de ser tocada por diferentes perspectivas, ya que es necesario ver el movimiento del individuo en la sociedad y de manera personal, basándonos en los rasgos como actitudes, aptitudes, colaboración, pidiendo así impulsar el apoyo entre compañeros y así incrementar la productividad.

## **Gestión de Talento Humano**

Para Chiavenato (2002) afirma:

La Gestión del Talento Humano es un campo muy sensible a las mentalidades que impregnan las organizaciones. Depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, las operaciones de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y un sinnúmero de otras variables clave, por lo que es contingente y circunstancial. (p.6-236)

Para poder lograr una buena gestión del talento humano se tendrá que depender de las condiciones internas, si es cierto los pilares de la organización está consolidado se debe de analizar y reflexionar sobre la importancia de poder mantener y desarrollar un personal altamente capacitado y pueda fortalecer el crecimiento de la organización y mantener a la empresa en el mercado.

Para Vera y Cuello (2010) mencionan:

La gestión del talento humano es el proceso mediante el cual una empresa adquiere, utiliza, promueve y utiliza las habilidades y destrezas de sus empleados con el objetivo de mejorar y promover el desarrollo de los empleados actuales y futuros de la empresa. La gestión del talento y gestión humana forma parte de una nueva forma de hacer gestión, su propósito es poder desarrollar las habilidades humanas en su trabajo diario y utilizar estrategias para el desarrollo continuo del talento de las personas. (p.14)

Poder lograr un buen desempeño labora dentro del talento humano, es parte de un camino de evolución que busca desarrollar y potencializar las habilidades del individuo dentro de la organización, ya que la finalidad es poder crear individuos competentes y aptos,

capaces de poder a actuar con los cambios que se presten en la organización, para poder lograr los objetivos tanto profesional como empresarial.

### **Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas**

Para Chiavenato (2011) son tres aspectos que se basan en la gestión del talento humano:

1. ***Son seres humanos:*** Es afable y posee el conocimiento, las habilidades, las capacidades y las competencias esenciales para administrar con éxito los recursos de su organización.
2. ***Activadores inteligentes de los recursos organizacionales:*** El hombre es la fuente del auto impulso que activa la organización, no un agente pasivo, perezoso, rígido.
3. ***Socios de la organización:*** se invierte esfuerzos, compromiso, dedicación, riesgo, etc. en su organización con la esperanza de que se beneficien de su inversión en salario, incentivos económicos, crecimiento profesional, carrera, etc. (p.5)

El talento humano es importante para lograr los objetivos de la empresa, por lo cual debe de ser pieza fundamental dentro de la organización, tomando en cuenta el crecimiento profesional y los objetivos personales que el trabajador desea poder lograr dentro de la entidad.

### **Los seis procesos de la Gestión del talento humano**

1. ***Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal:*** El proceso de ingreso de nuevo talento a la empresa implica el poder reclutar y dar seleccionar un nuevo talento.
2. ***Aplicación de personas, División de cargos y salarios:*** es el proceso donde se utiliza para dar forma a las labores del personal dentro de la empresa y poder administrar, controlar el desempeño en el centro de trabajo.

3. **Compensación de las personas, División de beneficios sociales:** El proceso de empoderar la personal y se pueda dar satisfechas sus necesidades personales. Influyen en dar aluna recompensa, y beneficios.
4. **Desarrollo de personas, División de capacitación:** El proceso de promover la capacitación y el desarrollo profesional y personal de los empleados. Estos incluyen capacitación y desarrollo del personal, programas de cambio y desarrollo profesional.
5. **Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad:** es donde se puede crear condiciones psicológicas y ambientales y satisfacerlas y asi poder dar generar una buena operación del personal.
6. **Evaluación de personas, División de personal:** Proceso utilizado donde se monitorea y controla las actividades personales.

En la administración de recursos humanos, tiene seis procesos que son indispensables para el éxito de la empresa. Tiene en cuenta la importancia de las capacidades humanas que la componen. Dado que se trata de un bucle, cada paso debe ejecutarse de manera eficiente. El proceso se basa en ver y tratar a sus empleados como personas, no como máquinas de producción. y desarrollo empresarial.

#### **2.2.1.3. Dimensiones De Clima Organizacional**

Para Sandoval (2004) menciona para la variable independiente se tiene las siguientes dimensiones, para la cual se usarán las siguientes clasificaciones:

- Métodos de mando. Cómo se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- Características de las fuerzas motivacionales. Son procedimientos implementados para motivas a los trabajadores y satisfacer sus requerimientos.
- Característica de los procesos de la comunicación. Su naturaleza de comunicación. La naturaleza de las formas de comunicación corporativa y su práctica.

- Características donde ingresan los procesos que influyen, la indispensabilidad de la comunicación supervisor/subordinado en la definición de las metas organizacionales.
- Características donde se incluyen las etapas para la toma de decisiones. Idoneidad de la información subyacente a las decisiones y asignación de tareas.
- Características de los procesos de diseño. Una forma de crear un sistema para establecer metas o pautas.
- Características de los procesos de gestión. Ejercer y compartir el control entre organizaciones.
- Objetivos de desempeño y mejora. Planificación y educación deseable. (p.27)

Para Sandoval (2004) las dimensiones deben de ser: “Autorrealización – Involucramiento Laboral – Supervisión – Comunicación Y Condiciones Laborales” (p.23-27).

### **Autorrealización**

Para poder referirnos a la autorrealización es enfocarnos en la propia experiencia de cada individuo, ya que nos puede facilitar encontrarnos a nosotros mismos, en tal sentido, podremos sentir nuestra vida de manera íntegra y poder vivir de modo creativo y gozo. La autorrealización, tiene mucho que ver con lo que es y no con lo que se ha asimilado con lo que uno quisiera ser. (p.23-27)

Para la real Academia. (2014) la autorrealización lo define como: “consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios” (p.20).

A su vez Palma (2004) nos precisa: “autorrealización es la apreciación que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades que brinda el centro laboral para favorecer el desarrollo personal y profesional” (p.23-27). Bajo el mismo razonamiento, Martínez & Marin. (2001) nos menciona: “Es el desarrollo del personal, es el visón de llegar a ser más de

lo que puede ser, se le considera un proceso de maduración personal, sigue el crecimiento fisiológico que aumenta la capacidad de desempeño sus tareas laborales” (p.41).

Por otra parte, Escudero. (2011) mantiene que la autorrealización se refiere: “autorrealización es la apreciación del empleado de las oportunidades que ofrece el lugar de trabajo para promover el desarrollo personal y profesional” (p.63).

Por otro lado, Bernal (2019) nos plantea sobre la autorrealización: “La motivación para la empresa y el personal de trabajo llega de la mano con subir de cargos, ascensos y mejor remuneración para que se pueda tener la necesidad o la posibilidad de desarrollarse como persona” (p.65).

### **Involucramiento laboral**

Uno de los indicadores para poder ver el compromiso del trabajador, parte de cuanto se encuentre involucrado se encuentre con los objetivos y la producción. Tiene que ver mucho con el lado psicológico si su labor está vinculada con el desempeño y tiene es el involucramiento la misión y visión de la empresa.

Para Palma. (2004) menciona: “es la identificación que tienen los trabajadores con los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de cada organización” (p.23-27), por otro lado, Ponti (2011) menciona: “el compromiso de la gente en la participación e involucramiento con las estrategias generadas por el aprecio y la motivación al realizar sus responsabilidades asignadas y descatando su desarrollo profesional” (P.11).

Por otro lado, un aporte distinto es el que da Frías (2001) y nos dice:

El compromiso está estrechamente relacionado con el conocimiento y la adhesión a la misión y metas de la organización, por lo que los empleados se sienten comprometidos, lo que resulta en comportamientos emocionales que se documentan

en el desempeño anual y se comprometen a trabajar en equipo para alcanzar las metas establecidas. (p.65)

En causa, podemos decir que tal concepto del involucramiento es que el trabajador debe hacer como suyo la misión, visión, objetivos y metas de la empresa y debe de tener un trabajo en conjunto con sus demás compañeros de trabajo, para así poder cumplir las metas establecidas.

### **Supervisión**

Para que pueda darse una buena supervisión, tiene que estar sostenida por la observación de manera permanente donde se registran las tareas y actividades. Debido a que se encarga de recopilar información sobre los aspectos del proyecto gestionado por la empresa, el mantenimiento del área enfocado al desarrollo y avance de las obras.

Para Palma quien cita a Cabrera. (2018) menciona sobre la supervisión:

Evaluación que describe la función e importancia asignada por los superiores en el seguimiento y control de las actividades laborales de los subordinados. También documenta la relación entre el apoyo y la orientación que reciben los empleados en las tareas y funciones diarias. (p.47)

Por otro lado, Vidal y Ramos (2015) hablan sobre la supervisión y dicen que: “es el sistema o medio por el cual deben de coordinarse las empresas con sus trabajadores sobre las responsabilidades y acciones ya que de esta forma se puede ser monitoreada por los jefes y directivos” (p.15). A su vez, Arango. (2007) menciona: “Que la supervisión motivadora es indispensable para que los trabajadores tengan claro cuáles son las expectativas que deben tener en cuenta para lograr un desempeño excelente” (p.23).

## **Comunicación**

Tenemos que ver la importancia de la comunicación como el medio e interacción donde pueden darse diversas informaciones para poder mostrar distintos puntos de vista, pensamiento y emociones.

Para la Real Academia (2014) respecto a la comunicación, menciona que viene a ser: “trato, correspondencia entre dos o más personas” (p.14). En cambio, también, para Cabrera (2018) menciona:

La comunicación es más orgánica, es decir, el nivel de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud de la información relacionada con el trabajo interno de la empresa se relaciona con el negocio. También evalúa los procesos de atención al usuario y/o clientes institucionales. (p.18)

Gómez. (2007) afirmó que: “Dependiendo del tipo, la comunicación se convierte en uno de los ejes más importantes en una organización porque puede crear una mejor relación de comunicación entre el empleado y el jefe” (p.16).

Para Hall, citando a Gastelum (2007) afirmó: “La comunicación debe ser precisa y establecer el tono correcto para todos los miembros de la organización” (p.56).

Finalmente, respecto a Gómez (2007), afirma sobre la comunicación, diciendo que: “Forma parte importante del funcionamiento interno de las organizaciones y del intercambio de información con el entorno, pues sin ella no existiría la organización” (p.17).

## **Condiciones laborales**

Para Palma (2004) menciona: “Es el conjunto de factores externos que determinan la situación en el cual el trabajador realiza sus tareas en el lado interno” (p.23-27). Vertice (2011) menciona: “Dentro de las condiciones laborales también se encuentran, la cuestión legal, normas y las políticas, la cual incluyen dentro de ellas: las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social” (p.11).

## **2.2.2. Fundamentación Teórica De Desempeño Laboral (V2)**

### **2.2.2.1. Definiciones**

El Desempeño Laboral se puede definir de las siguientes maneras:

Según Bohórquez citado a Araujo (2007) Define al desempeño laboral como: “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p.45). Para poder fortalecer y desarrollar el entorno empresarial es necesario el cumplimiento de las metas, la cual los resultados deben de estar de igual medida con el desempeño laboral ese mismo que se encuentra vulnerable con los factores que impidan su funcionamiento

Para Chiavenato (2002) menciona: “La eficacia de las personas que trabajan en la organización, que es necesaria para que la organización funcione como un individuo con buen trabajo y satisfacción laboral” (p.236). Se puede medir el tiempo de vida de una organización bajo el éxito del desempeño laboral de cada trabajador, las mismas harán entre ver las causas que lo lleven al deterioro o mejoramiento. Debido a que un trabajador con falta de motivación no podrá cumplir los parámetros de las direcciones, pues no recibe el adecuado impulso para desarrollar su esfuerzo y motivación.

Para García. (2001) el desempeño del trabajo viene a ser: “Actividades o comportamientos observados en los empleados que están relacionados con las metas de la organización y que pueden medirse por el nivel de competencia y contribución de cada persona a la empresa” (p.39). Para que el trabajador realice su mayor desempeño la organización tendrá que resolver sus necesidades que no han sido satisfechas, así podremos tener un trabajador que realice su trabajo de la mejor manera o en todo caso su interés iría disminuyendo y, solo se realizará su labor por obligación.

Según Mondy (2005) menciona: “la capacidad y la motivación de un personal es el éxito para el trabajo a desempeñar” (p.171). la habilidad del ser humano debe de ser

indispensable dentro de la empresa ya que brinda habilidades y conocimiento, destreza y habilidades que mantiene a flote y en crecimiento de la organización, por eso para tener un buen desempeño esta tiene que ir de la mano con una buena motivación. Pues el reconocimiento económico y emocional como también el desarrollo profesional y la capacitación dependerá que cual comprometidos se encuentren con la organización y satisfacción de cumplir las metas de la organización.

#### 2.2.2.2. *Sustento Teórico*

##### **Objetivos del desempeño laboral**

Para Chiavenato. (2011) se tiene que evaluar los objetivos del desempeño laboral:

1. **Efectos futuros:** Se relaciona con el futuro de la empresa y la motivación del personal.
2. **Reversibilidad:** Es la rapidez con que la motivación puede mejorar para generar un cambio.
3. **Impacto:** Es cuando otras áreas son afectadas por falta de motivación que perjudica las actividades.
4. **Calidad:** Es en relación entre lo ético y lo moral.
5. **Periodicidad:** Es en relación con las veces que se realiza. (p.253)

La institución debe de ver al desempeño laboral como algo determinante, ya que dependerá del fracaso o éxito de la institución, por lo cual es de vital importancia prestar atención, para poder ver las causas que reduzcan su desempeño, trayendo como consecuencia la calidad del producto la cual puede causar grave preocupación con el tiempo.

##### **Importancia del Desempeño Laboral**

Según Paspuel (2014) menciona: “La productividad de los empleados llega ser indispensable, ya que beneficios a su desempeño y al logro de los objetivos de la empresa, en tales días la empresa se dedica únicamente en capacitar al personal, y poder continuar

mejorando la productividad de los empleados para tener éxito en los negocios” (p.51). Es indudable que el talento humano sea necesario para el desarrollo de institución y pueda mantenerse en competencia, es por eso que una buena evaluación de desempeño tiene un rol importante, ya que sirve para detectar las debilidades y falencias que debe de ser mejoradas, para poder obtener mayor competencia del trabajador, así poder tener un resultado que pueda mantener al personal capacitado y capaz de resolver obstáculos de manera eficiente, así poder generar beneficios tanto para el trabajador, como para la empresa.

### **Factores que afectan el desempeño laboral**

1. **La motivación:** Se tiene que ver a la motivación como parte de la empresa y del empleado y parte de la economía. En tal sentido el buen salario es un motivador para los trabajadores comatosos y debe ser considerado nuevamente si está trabajando para alcanzar sus metas.

La motivación es uno de los aspectos claves para un buen desempeño, el reconocimiento económico como emocional puede tener un resultado estimulador del trabajador ya que puede brindar un mayor esfuerzo ya que sé que siente que su participación es fundamental para poder hacer crecer a la empresa.

2. **Ambiente de trabajo:** debe de ser indispensable tener comodidad en el centro de trabajo, porque nos brinda muchas oportunidades para trabajar de manera efectiva.

El cumplimiento de funciones está directamente relacionado con el ambiente laboral, ya que el trabajador debe de sentirse cómodo tanto emocional como físicamente, sintiendo libertad de poder desenvolverse sin límites ya que sentirá el respaldo de los directivos.

3. **Establecimiento de objetivos:** las metas deben de ser medibles y se lleguen a desafiar al empleado, pero que al mismo tiempo sean alcanzables.

El trabajador debe de tener objetivos que generen una sana competencia ya que es bueno para poder desarrollar sus capacidades y habilidades.

4. **Reconocimiento del trabajo:** Los empleados a menudo se quejan de que, si hacen un buen trabajo, el gerente no se da cuenta. Sin embargo, se cometió el primer error.

El trabajo realizado de manera correcta debe de ser reconocido tanto económica como emocionalmente, haciendo sentir al trabajador una pieza fundamental para la empresa, generando compromiso y pertenencia para la organización.

5. **La participación del empleado:** Si el trabajador se incluye en poder dar una participación en la gestión y organización de su trabajo, tendrá que confiar en sí mismo y se sentirá parte de la empresa.

Las ideas de los trabajadores que son escuchadas por parte de los directivos crea buenas expectativas al ser consideradas dentro de la toma de decisiones, pues genera confianza que puede crear autonomía de poder cumplir las actividades y tareas.

6. **La formación y desarrollo profesional:** los colaboradores serán muy motivados en su desarrollo individual y también por lado académico y de profesión, lo que contribuye a los buenos resultados y es importante para prevenir daños psicológicos.

Mantener un talento humano competitivo beneficia notablemente a la organización ante las exigencias de su entorno, pudiendo desarrollar competencias que permitan actuar de manera oportuna en cualquier circunstancia y poder dar solución mejorando su desempeño laboral.

### **Evaluación del desempeño**

Para Chiavenato (2011) afirma: “Una evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño profesional y el potencial de desarrollo de un individuo. La evaluación es un proceso diseñado para inspirar en lugar de juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de un empleado” (p.202). Es importante dar un seguimiento a los objetivos, su cumplimiento dentro de la organización. Es por eso que para el crecimiento profesional y de

la organización es necesario una evaluación de desempeño para poder fortalecer al trabajador, ya que permite corregir errores y poder potenciar su desempeño.

Stufflebean. (2003) menciona: “El aspecto ms importante de la evaluación, es que no se trata de aprobar, sino mejorar” (p.17). Los resultados que se obtengan el objetivo no la evaluación no es juzgarlos, sino de manera contraria es poder averiguar los puntos más débiles con el objetivo de corregir o retroalimentar así impedir el retroceso del desempeño en el lugar de trabajo y de las acciones que se realiza y así poder reducir las pérdidas de la organización.

### **Objetivos de la evaluación del desempeño**

Para Chiavenato (2011) menciona sobre la evaluación:

- Proveer las condiciones para medir el pleno potencial del potencial humano.
- La clave de la empresa son los recursos humanos y, por supuesto, su productividad puede desarrollarse de acuerdo con los métodos de gestión.
- Una forma de crear oportunidades, para una acción efectiva del personal de trabajo, es creando oportunidades de desarrollo y crecimiento al personal de trabajo, teniendo en cuenta las metas de la organización y las personales. (p.207)

Se tiene que tomar el examen de la evaluación no como la finalidad, sino como una forma de mejorar el desempeño del con una buena planificación, coordinación para poder desarrollar sus habilidades y competencias del trabajador, pudiendo así beneficiar a todos los integrantes de la organización.

### **Métodos de evaluación**

Se sigue mencionando a Chiavenato. (2011) menciona algunos métodos para la evaluación de desempeño:

- **Escalas Gráficas:** Evalúe el desempeño de un trabajo específico en función de factores específicos, una evaluación paso a paso mediante un formulario de

entrada doble y compare lo que se necesita y lo que realmente se logra. Este método ha sido criticado porque reduce el resultado de la evaluación a una fórmula matemática.

- **Elección Forzosa:** Incluye la evaluación de actuaciones individuales con declaraciones alternativas que describen los tipos de actuaciones individuales. Cada bloque consta de 2 o 4 oraciones adicionales y los evaluadores deben seleccionar solo 1 o 2 oraciones que describan mejor su desempeño.
- **Autoevaluación:** Es lo que se ve del personal de trabajo. Si es negativo, intentará adquirir nuevas habilidades para mejorar su desempeño en los puestos que ofrece la empresa.
- **Incidentes críticos:** Esta es un recurso que permitirá a los líderes ver y anotar eventos particularmente favorables y particularmente desfavorables con respecto al desempeño del calificador. Por lo tanto, este método gira en torno a valores atípicos de rendimiento individual (tanto positivos como negativos). (p.215)

La empresa usa la herramienta de la evaluación de desempeño para recoger información sobre la forma de cumplir las metas, estos datos serán usados para mejorar el desempeño laboral dentro de la organización, pues permite observar los rasgos que serán necesarios para transformar al trabajador en alguien que cumpla sus funciones dadas, brindando un mayor desarrollo sus capacidades y habilidades, por medio de una buena evaluación. Ya que se podrá conocer las urgencias que puedan desarrollar y prevenir un bajo desempeño, logando corregir los errores y mejorar las capacidades de producción en beneficio de ambas partes

## **Desarrollo Organizacional**

Para Schein (1974) menciona:

Recientemente ha surgido el campo del Desarrollo Organizacional (DO) basado los apores y tambien en los metodos de la ciencia que estuia los comportaminetos, que estudian las organizaciones como un sistema integrado y que tiene como objetivo mejorar la eficacia a largo plazo de las empresas (p.24-25).

Para hablar sobre el desarrollo de una organización se tiene que hacer de maneja global, pues el enfoque no solo está en la organización, también en los individuos dentro, pudiendo así poder plantear estrategias a corto y mediano plazo que pueda mejorar los talentos humanos que puedan fortalecer el posicionamiento de la empresa en el mundo empresarial.

Para Bernnis. (1968) menciona:

El desarrollo organizacional es la respuesta estrategica al cambio, con taticas educativas y compleja que tiene como objetivo cambiar las creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones para que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y más rápido. la tasa de cambio en sí. (p.141)

El desempeño organizacional son etapas donde se adaptan varios rasgos externos e internos que se exige en el mercado para la empresa, esos cambios deben de ser modificados y controlados de manera interna tanto para los cambios culturales y estructurales a través de estrategias que puedan brindar capacidad y competitividad para poder manejar los desafíos del mercado.

Para sigue mencionado el autor Bennis (1968) el desarrollo organizacional realiza unas tres fases de un proceso:

1. **Diagnóstico:** “En general, un diagnóstico es un reconocimiento de la necesidad de cambiar una organización o en parte de una organización” (p.141). Para poder cambiar las reglas de juego es necesario partir desde el diagnóstico para ver qué es lo que se debe de mejorar, mediante un estudio responsable y minucioso debido a que está en el centro la mejora y desarrollo de la empresa, también la evolución del desarrollo del trabajador por parte del talento y el conocimiento humano.
2. **Intervención:** “Acciones que cambian la situación actual. Las intervenciones se identifican y proponen a través de talleres y análisis por otros individuos y grupos relevantes para identificar cursos de acción y cambios apropiados” (p.141). Para poder hacer cambios en la organización se tiene que considerar algunos aspectos, debido a que la constante innovación y evolución condiciona a la empresa a tener mayor competitividad, es por eso que para poder fortalecerse se tiene que estar en constante estudio y capacitación, para poder enfrentar situaciones donde sea necesario la aptitud, el talento e intelecto de poder solucionar distintas situaciones.
3. **Refuerzo:** “Esfuerzos para mantener y estabilizar las nuevas situaciones con una retroalimentación” (p.141). Para poder ver si las expectativas son cumplidas y de igual forma los objetivos, es necesario retroalimentar lo planteado, así poder ver con objetividad las debilidades que están obstaculizando el éxito y de la misma manera poder corregirlos para poder evitar los problemas y que afecte al desarrollo de la organización a largo plazo. Para poder lograr los objetivos planteados es necesario el esfuerzo mancomunado de todos, así poder tener un mejor desarrollo organizacional y lograr las metas y objetivos planteados tanto empresariales como personales, el diagnóstico, nos puede ayudar a facilitar averiguar las falacias que impidan el desarrollo y poder corregirlos en torno al crecimiento de la organización.

## Productividad

Para Pérez (2013) menciona: “la productividad es en relación con que se produce y los recursos que son utilizados para producirla” (p.1). Está claro, que existe una relación estrecha entre la eficacia del trabajador con la productividad, pues el producto final es igual está relacionado con el total de los insumos que se utilizan.

Sigue Pérez (2013) menciona: “Alcanzar la productividad implica entonces eficiencia y eficacia, porque de nada serviría llegar a producir una determinada cantidad de trabajo si esta trae consigo problemas de calidad” (p.1). Para poder medir a una persona altamente productiva no se debe de ver en la cantidad basado en la producción, sino en la optimización de los recursos a su vez que se cumpla los parámetros de calidad, debido a que cantidad muchas veces no es calidad.

Se menciona la siguiente fórmula para poder medir la productividad del trabajador:

$$\text{Productividad} = \text{cantidad de producto elaborado} / \text{cantidad de insumo utilizado}$$

### Niveles de Productividad

El autor Farrell (1957) se puede usar tres criterios para poder medir la productividad según el autor, las cuales son; efectividad, eficacia y eficiencia, las cuales pueden ser confundidos:

- **Eficiencia:** “Este es el proceso del buen desempeño, esta es la realización de resultados con más o menos recursos o costos” (p.253-266). La eficiencia de un trabajador puede favorecer a la empresa, pues es la capacidad de poder optimizar recursos, es decir se obtiene el mismo resultado, pero sin gastar tantos recursos como materiales e insumos, mostrando así una óptima productividad y desempeño.
- **Eficacia:** “Indica que si el producto elaborado satisface las necesidades del consumidor” (p.253-266). La eficacia, es poder cumplir las metas dentro del tiempo determinado, es decir logra los resultados con el mínimo esfuerzo.

- **Efectividad:** “Es la entrega de un producto a la fecha que el cliente la necesita” (p.253-266). El poder mantenerse en el entorno competitivo de una empresa sin duda tiene que ver con el cliente, es por eso que cumplir sus necesidades en el momento y tiempo que lo solicite es un factor importante para el crecimiento empresarial por parte del mercado. Es por eso que el talento humano debe de estar en constante capacitación para poder lograr eso, desarrollando sus habilidades para la elaboración y entrega del producto en el tiempo y reducción de recursos para su producción.

### 2.2.2.3. *Dimensiones De Desempeño Laboral*

Para Atalaya. (1999) menciona en su obra: “Argumenta que los trabajadores muestran algunas actitudes en la organización, hacia las acciones dentro de la actividad productiva con la que puede presentar una mejor calidad de vida” (p.147-151).

El autor da estas siguientes dimensiones:

**“Significación de tareas – condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y/o social – Beneficio económico”**

#### 1. Significación de tareas

Sigue Atalaya. (1999) mencionándonos:

Una personal se puede decir que esta satisfecho con el trabajo realizado porque genera cambios positivos para los empleados que se sienten significativos en nuestro trabajo. Preferimos posiciones se se pueda llegar aplicar las habilidades de cada uno y destrezas que brindan mental y estimulante; mientras que los trabajos con pocos desafíos pueden llevar a la frustración y al fracaso. (p.147-151)

#### 2. Condiciones de trabajo

Atalaya. (1999) menciona: “Muchos trabajadores estamos preocupados por nuestro lugar de trabajo, que nos brinda las condiciones necesarias, un ambiente seguro, cómodo y limpio que nos puede ayudar a hacer bien nuestro trabajo” (p.147-151). A su vez Jiménez

(2013) mantiene una postura respecto a las condiciones de trabajo: “Deben ser apropiados para que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y deben ser relevantes para el entorno de trabajo, los riesgos y las condiciones de servicio” (p.84).

### **3. Reconocimiento personal y/o social**

El trabajador tiene que tener un tipo de reconocimiento ya que el individuo de manera natural busca un reconocimiento o aceptación en los espacios donde se encuentra, es por eso que la empresa debe de emplear o construir un modelo de sistema de recompensas y de incentivos para los colaboradores. Gonzales. (2008) menciona:

En cuanto la organización usa la política específica, existirá una buena satisfacción laboral si el trabajador cree que dicha política se aplica de forma clara y absolutamente justa. Todo esto ayudará al trabajador a realizar su trabajo de la mejor manera posible y así aumentar su productividad. (p.16-17)

### **4. Beneficio económico**

Para Newstrom citando a Sum (2015) indica que:

El rendimiento de los empleados se puede gestionar y dirigir a través del establecimiento de objetivos, una buena estructura organizativa actualizada, mejor tecnología, nuevos horarios de trabajo, un alto compromiso de los trabajadores y también una buena motivación laboral. Es un aspecto importante de la gestión que aumenta la productividad. Algunos sistemas de incentivos financieros se pueden aplicar a casi todos los empleados. (p.35)

Por otro lado, Fuentes (1994) señala frente a los salarios e incentivos:

La gestión de los recursos humanos realiza una vital actividad para la satisfacción del trabajador y ayuda a las organizaciones a atraer, retener la fuerza laboral del empleado y un desempeño en la producción. Estudios han llegado a demostrar que los buenos

salarios e incentivos, es el factor posiblemente mas importante para poder satisfacer a los trabajadores. (p.57)

### 2.3. Bases filosóficas

La investigación actual se enfoca en el paradigma critico - positivo porque se analizan las circunstancias que interactúan con el clima, la cultura, ambiente organizacional y el desempeño de trabajo y/o laboral, a medida que se establecen lineamientos, se puede captar el impacto del mismo mapeando la negligencia sobre el problema.

El trabajo de investigación se realiza a través de la recolección y proceso de datos y el contacto directo con el objeto investigado, a partir de información científica, lo que permite analizar la influencia del clima de la organización en el desempeño del trabajo.

Cuando se trata de valor, nos guiamos por valores como el respeto, la responsabilidad, la puntualidad, la honestidad y la confianza. Estos valores contribuyen activamente a la creación y optimización del desempeño con la satisfacción de los socios comerciales.

También se presta atención al aspecto psicológico, porque incluye el sentido de sí mismo del trabajador y la forma en que éste afronta aquellas inconvenientes y situaciones problemáticas de su centro de labores.

### 2.4. Definición de términos básicos

**Trabajador:** Persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

**Desempeño:** Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las

actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

**Organización:** Es un conjunto de elementos conformado principalmente por personas que actúan e interactúan entre sí de acuerdo a una estructura creada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros se coordinen, sistematicen y regulen. para lograr ciertos objetivos que pueden no ser rentables.

**Productividad:** Esta es una actitud que tiene como objetivo mejorar continuamente todo lo que existe. Creer firmemente que hoy puede ser mejor que ayer y mañana puede ser mejor que hoy. Además, significa esfuerzos constantes para adaptar las actividades económicas y sociales a los cambios constantes de la situación, aplicando nuevas teorías y métodos.

**Autoevaluación:** Actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables. Esta actividad debe, a su vez, ser efectiva para recomendar acciones orientadas a la mejora.

**Capacidad:** Habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible.

**Competencias:** Cualidades personales que han demostrado estar asociadas con un desempeño superior en un puesto/rol específico dentro de una organización específica.

**Evaluación:** Proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

**Indicador De Desempeño:** Variable que permite la verificación de cambios en el desempeño de la empresa de servicios o muestra los resultados en relación con lo planeado.

**Motivación:** Es el proceso por el cual las personas deciden realizar esfuerzos para alcanzar determinadas metas o tareas, para satisfacer un determinado deseo o una sensación de satisfacción mediante la realización de determinadas acciones.

## **2.5. Formulación de la hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organización Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.
2. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.
3. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Reconocimiento Personal y/o Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.
4. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.

## 2.6. Operacionalización de las variables

| VARIABLE                         | DIMENSIONES                               | INDICADORES  | ITEMS                    |
|----------------------------------|---|--|--------------------------|
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</b> | <b>Autorrealización</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidades de desarrollo personal</li> </ul>   | 1-2-3                    |
|                                  | <b>Involucramiento laboral</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de valores organizacionales</li> <li>• Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización</li> </ul> | 4-5-6-7                  |
|                                  | <b>Supervisión</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación en el trabajo</li> <li>• Orientación en las tareas</li> </ul>  | 8-9-10-11-12             |
|                                  | <b>Comunicación</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de fluidez, celeridad, coherencia</li> <li>• Precisión de la comunicación interna</li> </ul>                              | 13-14-15-16              |
|                                  | <b>Condiciones laborales</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de fluidez, celeridad, coherencia</li> <li>• Precisión de la comunicación interna</li> </ul>                              | 17-18-19-20-21           |
| <b>DESEMPEÑO LABORAL (V2)</b>    | <b>Significación de tareas</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido</li> </ul>   | 1-2-3-4                  |
|                                  | <b>Condiciones de trabajo</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposiciones del ambiente que regulan la actividad laboral</li> </ul>  | 5-6-7-8-9-10-11-12-13-14 |
|                                  | <b>Reconocimiento personal y/o social</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos</li> </ul>  | 15-16-17-18-19           |
|                                  | <b>Beneficio económico</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición al trabajo en función a incentivos</li> </ul>   | 20-21-22-23-24           |

## **Capítulo III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica. Para Hernández (2014) menciona: “La investigación primaria logra objetivos importantes como la creación de conocimiento y teoría, ya que tiene como objetivo aumentar y profundizar el conocimiento existente sobre el tema” (p.91).

##### **3.1.2. Nivel de investigación**

La investigación tiene un nivel descriptivo – correlacional, Sigue Hernández (2014) menciona: “Se utilizaron niveles de correlación descriptivos porque el propósito del estudio era poder dar a determinar la asociación entre las variables en una realidad específica” (p.93).

##### **3.1.3. Diseño de investigación**

La investigación es de diseño no experimental con corte transversal, Hernández (2014) nos menciona que: “es de diseño no experimental dado a que la investigación se aplica sin que el investigador altere las variables que se está estudiando” (p.96).

Además: “El estudio fue transversal. Es decir, los datos se recolectaron en un momento dado, puesto que el objetivo es poder describir ambas en estudio y poder analizar sus interrelaciones en un tiempo determinado” (p.96).

##### **3.1.4. Enfoque de investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo, Hernández (2014) menciona: “la recopilación de datos se utiliza para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, crear modelos de comportamiento y probar teorías” (p.37).

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población para la investigación está constituida por los trabajadores de la empresa agropecuaria RANSA del distrito de Chancay 2022, con un aproximado de 350 trabajadores. Para poder plantear la población objetivo del trabajo de investigación, se está considerando la información brindada por la empresa RANSA. 2022.

Al respecto Campos (2009) menciona: “la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, las conclusiones del estudio serán amplias según lo determinen la pregunta y los objetivos de la investigación.” (p.103).

### 3.2.2. Muestra

Para sacar la muestra se usó la siguiente formula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2} \div \left( 1 + \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)$$

N = tamaño de la población • e = margen de error (porcentaje expresado con decimales) • z = puntuación z

Para la elaboración de la investigación, no se pudo aplicar el instrumento de recolección de datos a todos los trabajadores de la empresa agropecuaria RANSA, se tuvo que llevar a cabo una muestra deliberado de manera intencional, la cual es tamaño estuvo representado por 184 trabajadores, las cuales estuvieron con la naturalidad de ser encuetados.

La cual Campos. (2009) sostiene: “Para la tesis básica, es importante tener una buena muestra, hacer un buen juicio y tener los siguientes criterios. Una muestra es un subconjunto repetido y limitado extraído de la población disponible” (p.107).

La muestra viene a sur un sub conjunto de la población, la cual tiene las características necesarias para la recolección de datos con el instrumento y posterior análisis.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Encuesta (técnica a emplear)**

La encuesta una herramienta que se usa en la investigación, la cual es usado para recopilar datos sobre la unidad de análisis, la encuesta consta de preguntas (ítems) que se aplicarán a los empleados de la empresa agropecuaria RANSA del distrito de Chancay.

#### **3.3.2. Cuestionario (instrumento)**

El instrumento fue el cuestionario, el cual se aplicó a los trabajadores de la empresa agropecuaria RANSA. El instrumento de recolección de datos (cuestionario), está elaborado por un conjunto de ítem (preguntas) la cual tiene como finalidad la recolección de datos objetivos, la cual será de importancia para poder cuantificar las variables, el instrumento de recolección de datos está compuesto por 43 ítems, la cual será aplicada a los trabajadores de la empresa agropecuaria RANSA, distrito de Chancay, de las cuales tendrá una escala de calificación del 1 al 5.

### **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

Los datos recopilados por nuestro instrumento de investigación se analizan utilizando los programas EXCEL y SPSS 26 para obtener los datos estadísticos necesarios para la investigación.

## Capítulo IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de resultados

##### 4.1.1 análisis por nivel de indicadores

##### *Indicador 1: Existe oportunidad de progresar en la empresa*

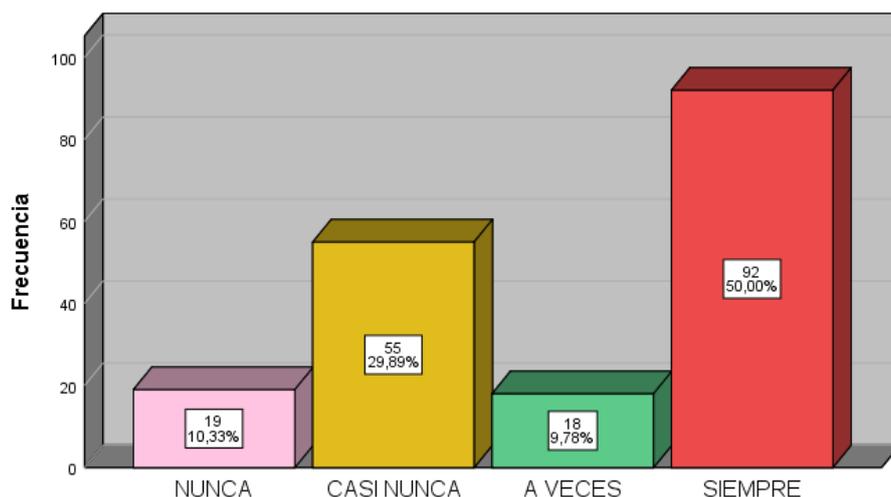
Tabla 1.

*Existe oportunidad de progresar en la empresa*

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | NUNCA      | 19         | 10,3       | 10,3                 | 10,3                    |
|        | CASI NUNCA | 55         | 29,9       | 29,9                 | 40,2                    |
|        | A VECES    | 18         | 9,8        | 9,8                  | 50,0                    |
|        | SIEMPRE    | 92         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total      | 184        | 100,0      | 100,0                |                         |

Se observa en la tabla 1 dentro del indicador 1, se aprecia que el 10.3% (19) considera el trabajador que en la empresa tiene un nivel de “nunca” existe oportunidad de progresar dentro de la empresa, a la vez un 29,9% (55) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” existe oportunidad de progresar dentro de la empresa, también un 9,8% (18) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “a veces” existe oportunidad de progresar dentro de la empresa y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe oportunidad de progresar dentro de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:



*Figura 1: Existe oportunidad de progresar en la empresa*

**Indicador 2: Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse**

*Tabla 2.*

*Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA        | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 2 dentro del indicador 2, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

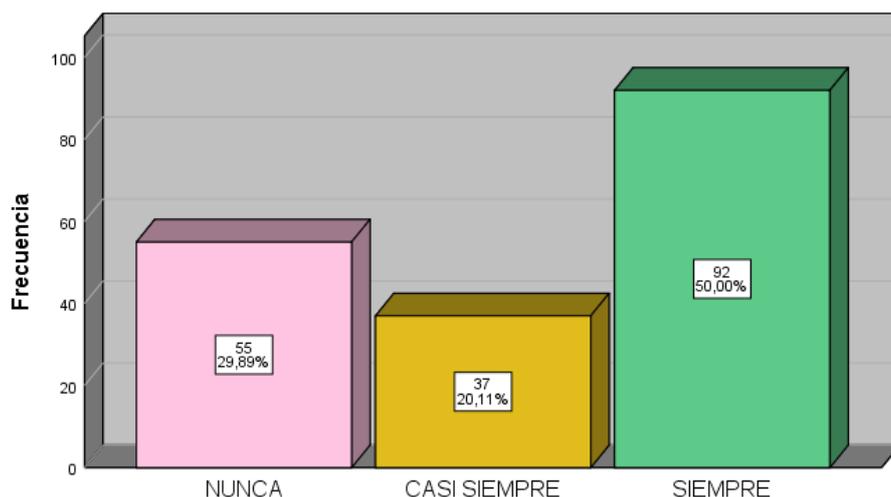


Figura 2: Las actividades que se trabaja permiten aprender y desarrollarse

**Indicador 3: Cumplir con tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo**

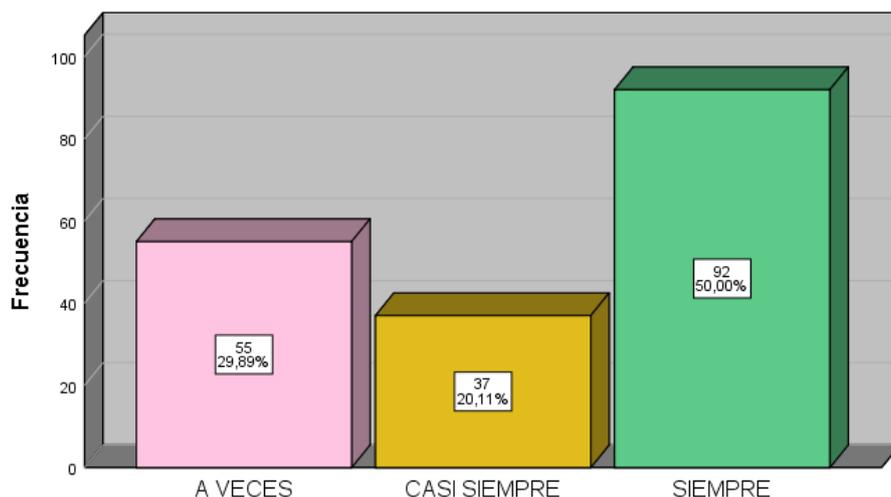
Tabla 3.

*Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 3 dentro del indicador 3, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” cumplir con tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” ” cumplir con tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” ” cumplir con tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo,

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:



*Figura 3: Cumplir con tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo.*

**Indicador 4: Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa**

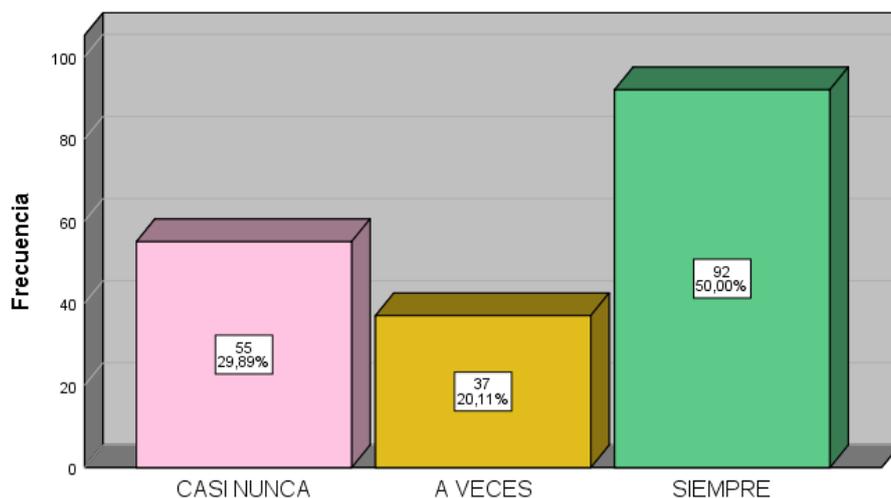
*Tabla 4.*

*Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa*

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | A VECES    | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE    | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total      | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 4 dentro del indicador 4, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:



*Figura 4: Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa*

**Indicador 5: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí**

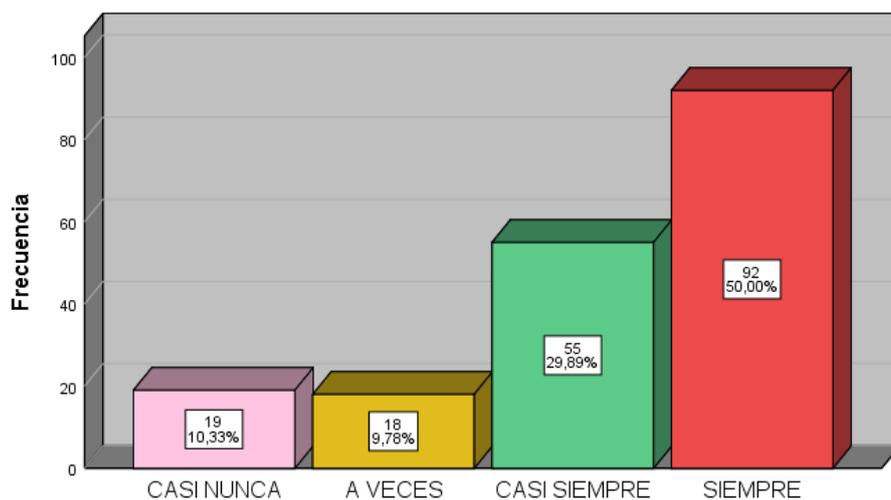
*Tabla 5.*

*Los compañeros de trabajo cooperan entre sí*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 18         | 9,8        | 9,8               | 20,1                 |
|        | CASI SIEMPRE | 55         | 29,9       | 29,9              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 5 dentro del indicador 5, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a la ves un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, también un 29.9% (55) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Los compañeros de trabajo cooperan entre sí y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:



*Figura 5: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí*

**Indicador 6: Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas**

*Tabla 6.*

*Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | A VECES      | 18         | 9,8        | 9,8               | 39,7                 |
|        | CASI SIEMPRE | 19         | 10,3       | 10,3              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 6 dentro del indicador 6, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas, a la vez un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas, también un 10,3% (19) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

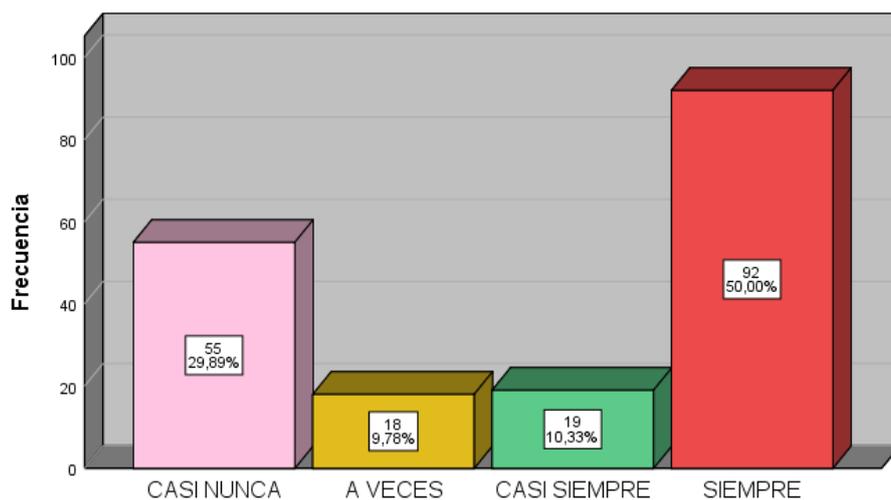


Figura 6: Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas

**Indicador 7: El producto que exporta la empresa, son motivo de orgullo personal y grupal**

Tabla 7.

*El producto que exporta la empresa, son motivo de orgullo personal y grupal*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | CASI SIEMPRE | 73         | 39,7       | 39,7              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 7 dentro del indicador 7, se aprecia que el 10,3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” el producto que exporta la empresa, son motivo de orgullo personal y grupal, a la vez un 39,7% (73) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” el producto que exporta la empresa, son motivo de orgullo personal y grupal, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” el producto que exporta la empresa, son motivo de orgullo personal y grupal.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

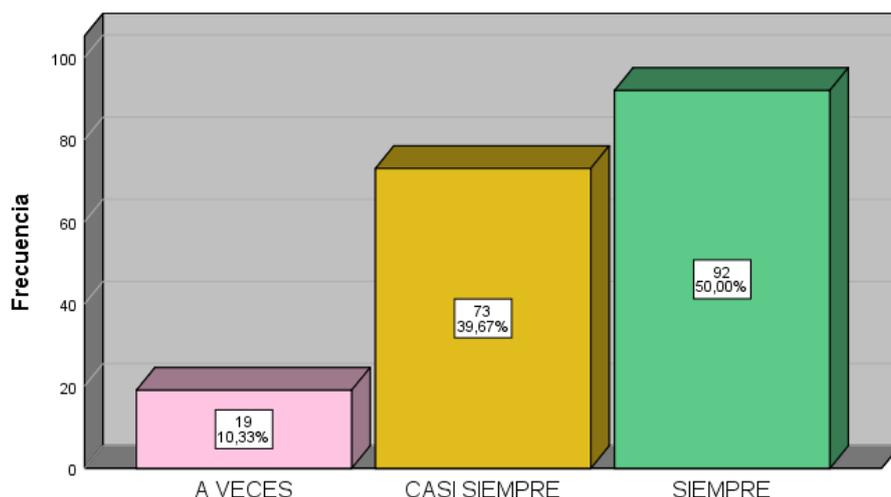


Figura 7: El producto que exporta la empresa, son motivo de orgullo personal y grupal

**Indicador 8: Dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño**

Tabla 8.

*Dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez, una evaluación de desempeño*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA        | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 20,7                 |
|        | A VECES      | 36         | 19,6       | 19,6              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 18         | 9,8        | 9,8               | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
| Total  |              | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 8 dentro del indicador 8, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño, a la vez un 10,3% (19) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño, también un 19.6% (36) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “a veces” dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño, de igual manera un 9,8% (18) mencionan que en la empresa se tiene un nivel de “casi siempre” dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

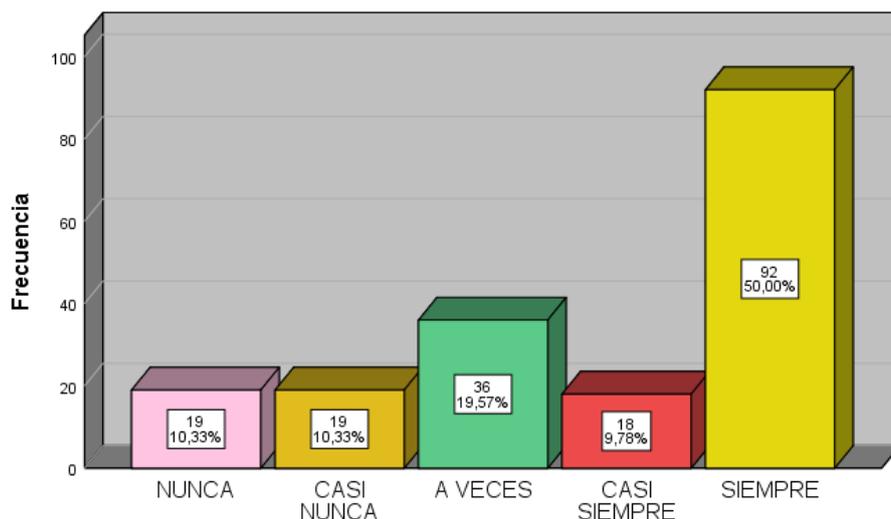


Figura 8: Dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño

**Indicador 9: Cumple en el tiempo determinado las tareas establecidas por los supervisores**

Tabla 9.

*Cumple en el tiempo determinado las tareas establecidas por los supervisores*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 20,1                 |
|        | SIEMPRE      | 147        | 79,9       | 79,9              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 9 dentro del indicador 9, se aprecia que el 20,1% (37) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” cumple en el tiempo determinado las tareas establecidas por los supervisores, y finalmente un 79,9% (147) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” cumple en el tiempo determinado las tareas establecidas por los supervisores.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

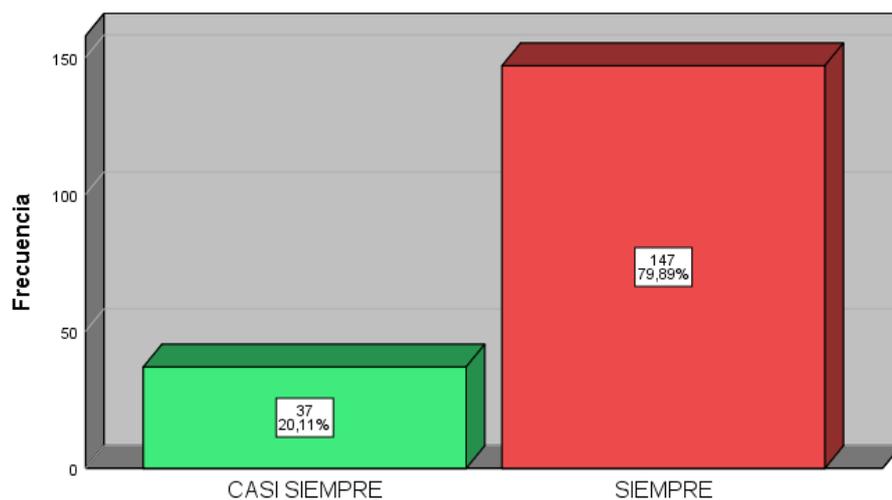


Figura 9. Cumple en el tiempo determinado las tareas establecidas por los supervisores

**Indicador 10: Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir su trabajo**

Tabla 10.

Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir su trabajo

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido CASI SIEMPRE | 184        | 100,0      | 100,0             | 100,0                |

Se observa en la tabla 10 dentro del indicador 10, se aprecia que el 100.0% (184) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “siempre” cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir su trabajo.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

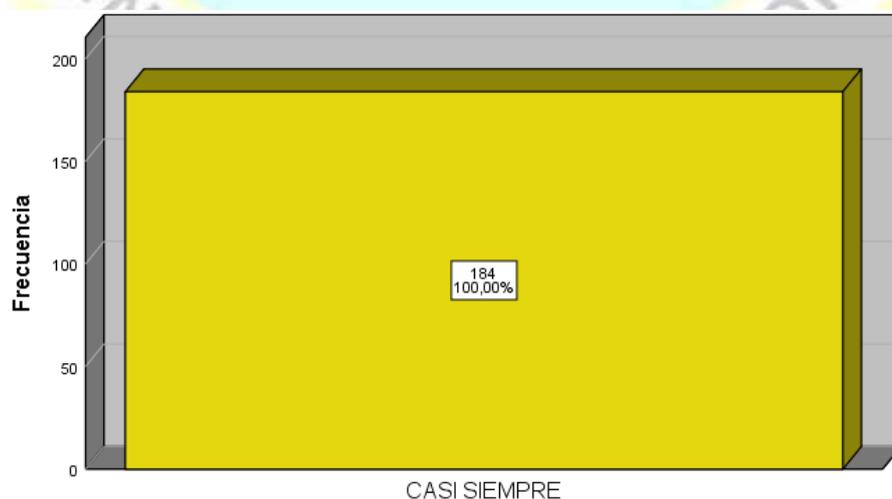


Figura 10: Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir su trabajo cuenta

**Indicador 11: Se realizan y actualizan periódicamente el manual de procedimientos y/o políticas de la empresa**

Tabla 11.

Se realizan y actualizan periódicamente el manual de procedimientos y/o políticas de la empresa

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 18         | 9,8        | 9,8               | 9,8                  |
|        | CASI SIEMPRE | 166        | 90,2       | 90,2              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 11 dentro del indicador 11, se aprecia que el 9,8% (18) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Se realizan y actualizan periódicamente el manual de procedimientos y/o políticas de la empresa, y finalmente un 90,2% (166) declaran que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Se realizan y actualizan periódicamente el manual de procedimientos y/o políticas de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

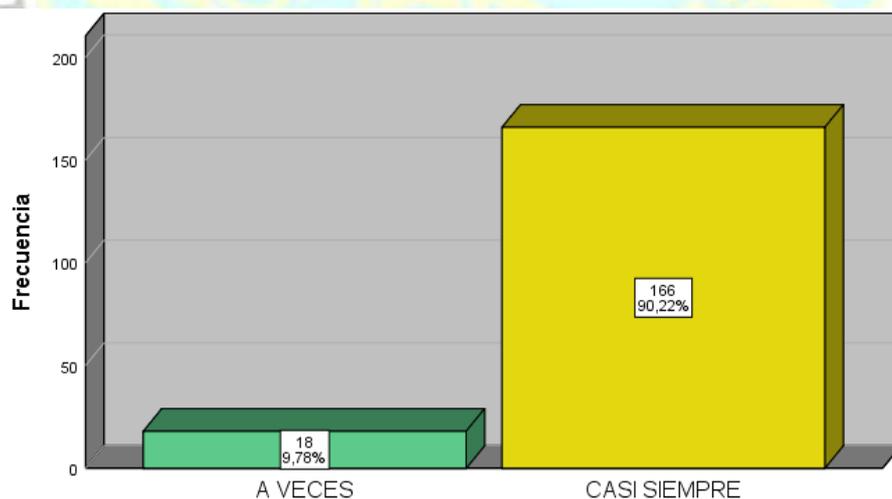


Figura 11: Se realizan y actualizan periódicamente el manual de procedimientos y/o políticas de la empresa

**Indicador 12: Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos**

Tabla 12.

Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA | 38         | 20,7       | 20,7              | 20,7                 |
|        | A VECES    | 54         | 29,3       | 29,3              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE    | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total      | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 12 dentro del indicador 12, se aprecia que el 20,7% (38) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos, a la vez un 29,3% (54) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

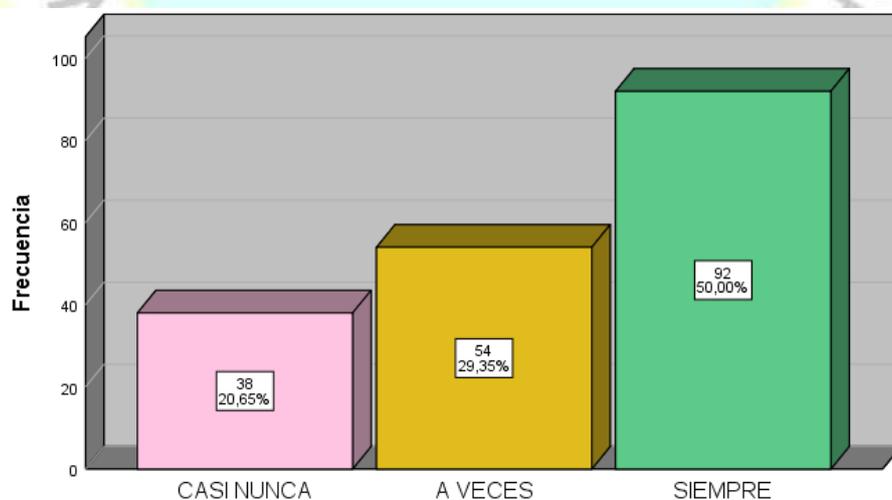


Figura 12: Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos

**Indicador 13: Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la empresa**

Tabla 13.

Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre todos los miembros de la empresa

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA | 38         | 20,7       | 20,7              | 20,7                 |
|        | A VECES    | 54         | 29,3       | 29,3              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE    | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total      | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 13 dentro del indicador 13, se aprecia que el 20,7% (38) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la empresa, a la vez un 29,3% (54) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la empresa, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

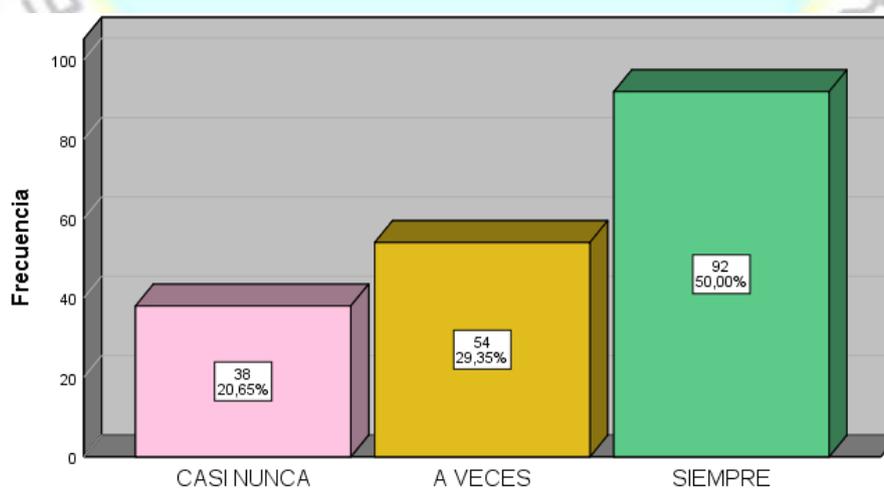


Figura 13: Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la empresa

**Indicador 14: Es posible la interacción con trabajadores de mayor jerarquía**

Tabla 14.

*Es posible la interacción con trabajadores de mayor jerarquía*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 38         | 20,7       | 20,7              | 20,7                 |
|        | A VECES      | 54         | 29,3       | 29,3              | 50,0                 |
|        | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 14 dentro del indicador 14, se aprecia que el 20,7% (38) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Es posible la interacción con trabajadores de mayor jerarquía, a la vez un 29,3% (54) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Es posible la interacción con trabajadores de mayor jerarquía, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Es posible la interacción con trabajadores de mayor jerarquía.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

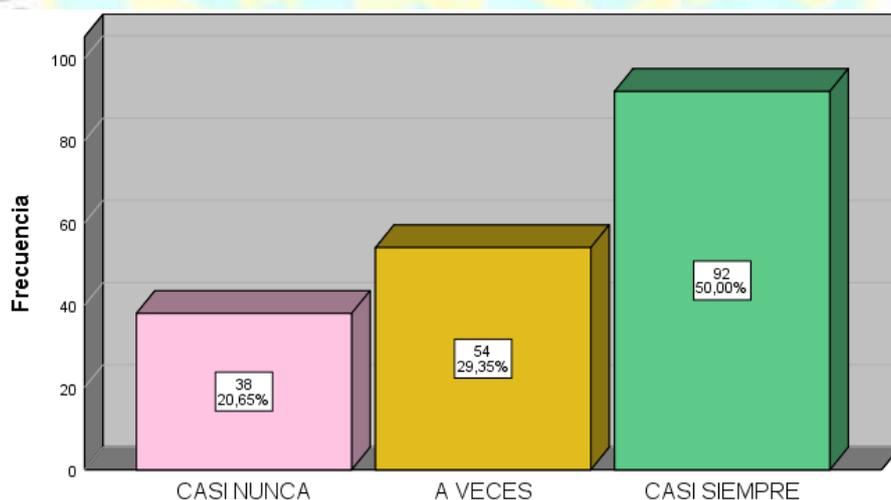


Figura 14: Es posible la interacción con trabajadores de mayor jerarquía

**Indicador 15: La información fluye adecuadamente entre todo el personal de la empresa**

Tabla 15.

*La información fluye adecuadamente entre todo el personal de la empresa*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 15 dentro del indicador 15, se aprecia que el 50,0% (92) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” La información fluye adecuadamente entre todo el personal de la empresa, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” La información fluye adecuadamente entre todo el personal de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

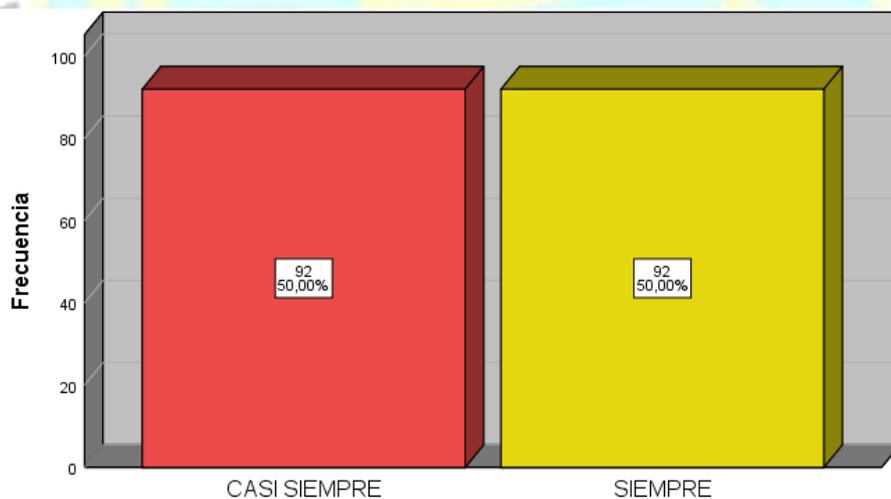


Figura 15. La información fluye adecuadamente entre todo el personal de la empresa

**Indicador 16: Dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y tareas**

Tabla 16.

*Dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y tareas*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 37         | 20,1       | 20,1              | 20,1                 |
|        | CASI SIEMPRE | 55         | 29,9       | 29,9              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 16 dentro del indicador 16, se aprecia que el 20,1% (37) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y a tareas, a la vez un 29,9% (55) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y a tareas, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y a tareas.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

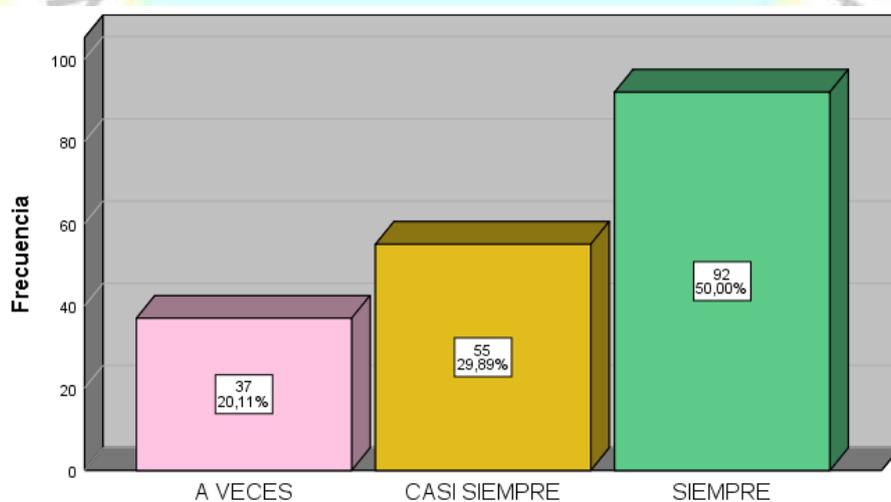


Figura 16: Dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y a tareas

**Indicador 17: Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño**

Tabla 17.

*Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 17 dentro del indicador 17, se aprecia que el 50,0% (92) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” las condiciones físicas en su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son adecuadas para optimizar su desempeño y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” las condiciones físicas en su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son adecuadas para optimizar su desempeño.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

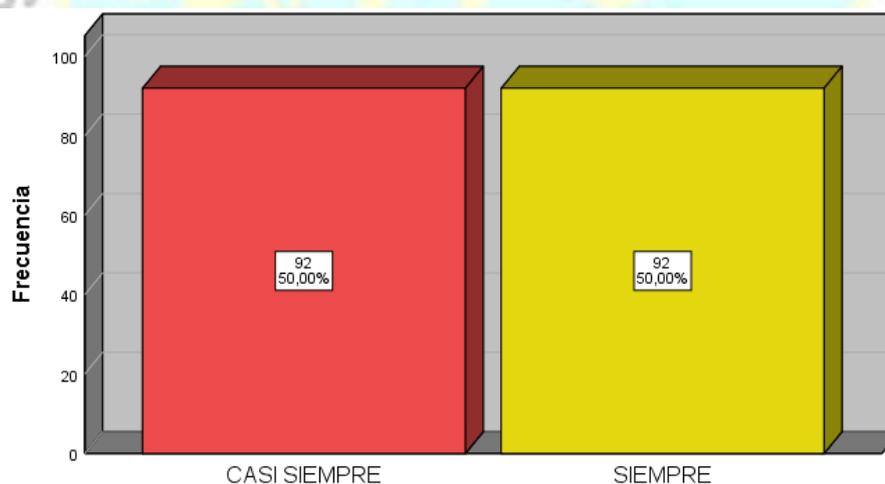


Figura 17: Las condiciones físicas en su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son adecuadas para optimizar su desempeño

**Indicador 18: Cuenta con todos los EPPs, herramientas, maquinas etc. Para poder realizar su trabajo**

Tabla 18.

*Cuenta con todos los EPPs, herramientas, maquinas etc. Para poder realizar su trabajo*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 20,1                 |
|        | SIEMPRE      | 147        | 79,9       | 79,9              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 18 dentro del indicador 18, se aprecia que el 20,1% (37) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Cuenta con todos los EPPs, herramientas, maquinas etc. Para poder realizar su trabajo, y finalmente un 79,9% (147) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Cuenta con todos los EPPs, herramientas, maquinas etc. Para poder realizar su trabajo.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

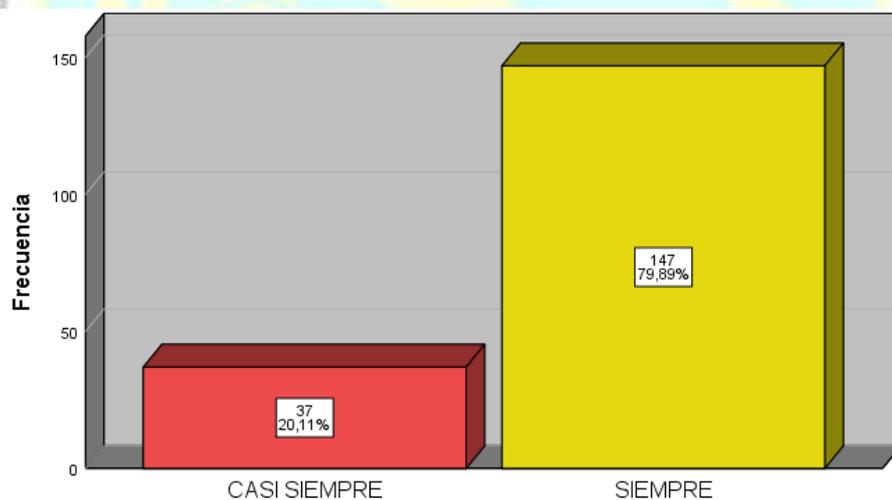


Figura 18: Cuenta con todos los EPPs, herramientas, maquinas etc. Para poder realizar su trabajo

**Indicador 19: Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia**

Tabla 19.

*Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 18         | 9,8        | 9,8               | 20,1                 |
|        | CASI SIEMPRE | 55         | 29,9       | 29,9              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 19 dentro del indicador 19, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia, a la vez un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia, también un 29.9% (55) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

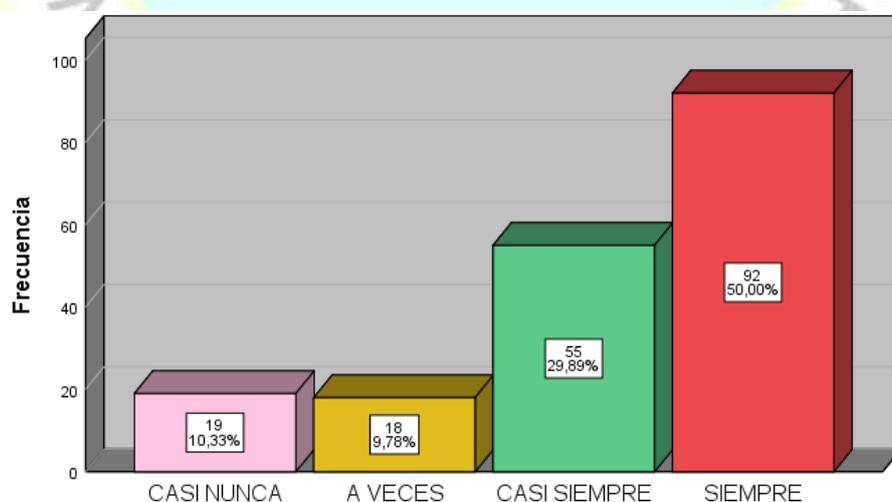


Figura 19: Recibe capacitaciones o charlas laborales con frecuencia

**Indicador 20: Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa**

Tabla 20.

*Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 20 dentro del indicador 20, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

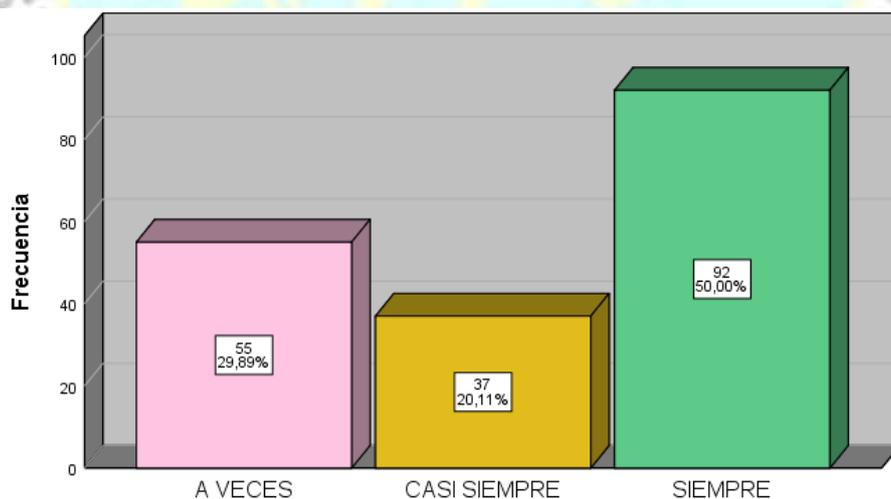


Figura 20. Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa

**Indicador 21: El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos**

Tabla 21.

*El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 20         | 10,9       | 10,9              | 10,9                 |
|        | SIEMPRE      | 164        | 89,1       | 89,1              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 21 dentro del indicador 21, se aprecia que el 10.9% (20) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos, y finalmente un 89,1% (164) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

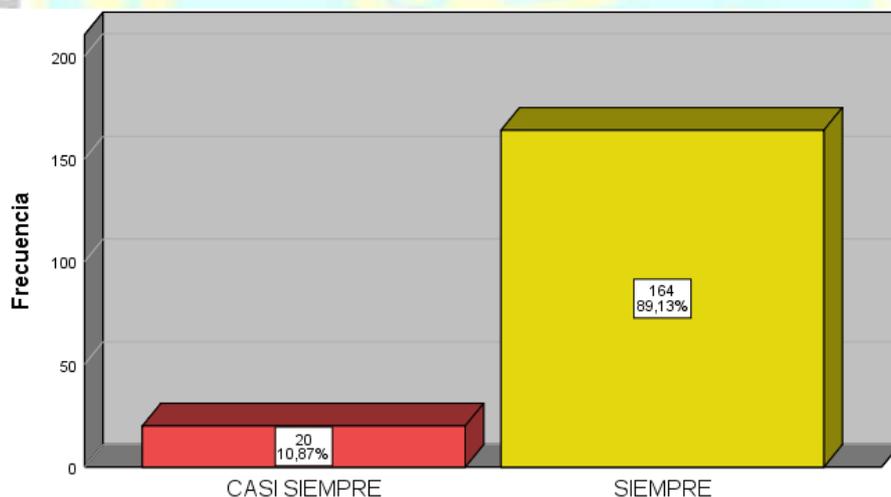


Figura 21: El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos

**Indicador 22: Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar de acuerdo a los requerimientos de sus superiores**

Tabla 22.

*Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 73         | 39,7       | 39,7              | 39,7                 |
|        | SIEMPRE      | 111        | 60,3       | 60,3              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 22 dentro del indicador 22, se aprecia que el 39,7% (73) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores, y finalmente un 60,3% (111) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

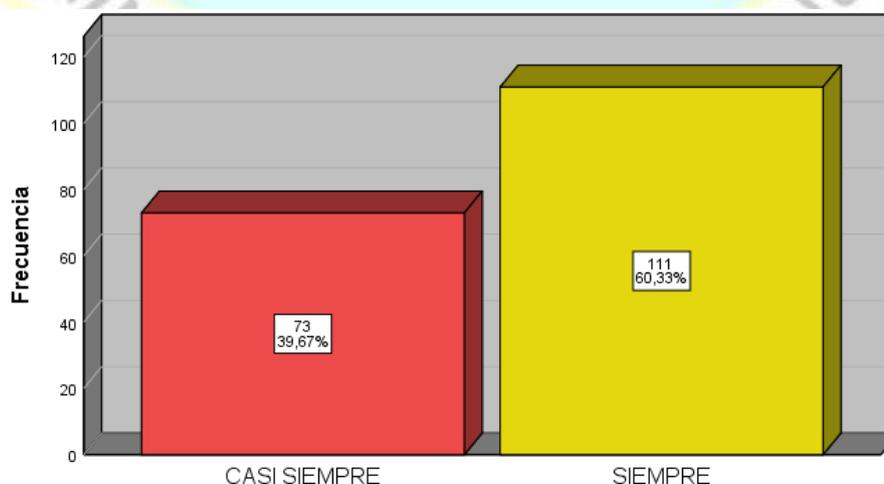


Figura 22: Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores

**Indicador 23: Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación**

Tabla 23.

*Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 54         | 29,3       | 29,3              | 39,7                 |
|        | CASI SIEMPRE | 19         | 10,3       | 10,3              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 23 dentro del indicador 23, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación, a la vez un 29,3% (54) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación, también un 10,3% (19) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

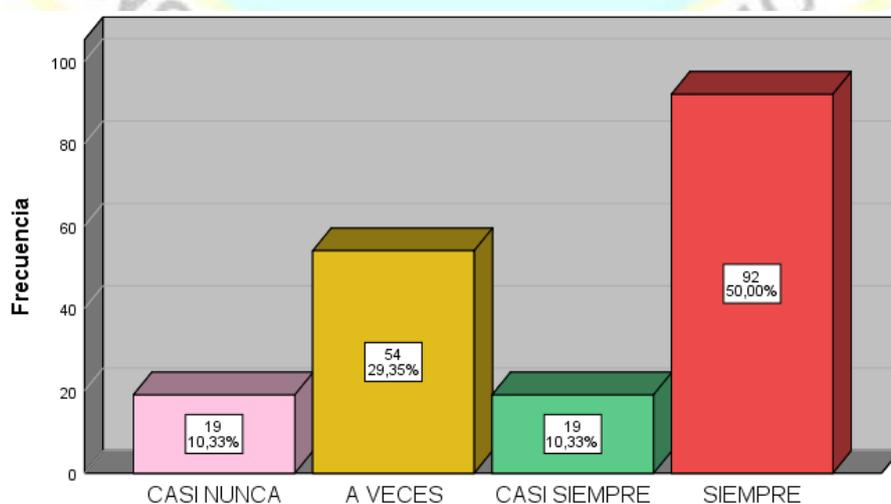


Figura 23: Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación

**Indicador 24: Le gusta el trabajo que realiza dentro de su área de trabajo**

Tabla 24.

*Le gusta el trabajo que realiza dentro de su área de trabajo*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 73         | 39,7       | 39,7              | 39,7                 |
|        | SIEMPRE      | 111        | 60,3       | 60,3              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 24 dentro del indicador 24, se aprecia que el 39,7% (73) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Le gusta el trabajo que realiza dentro de su área de trabajo, y finalmente un 60,3% (111) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Le gusta el trabajo que realiza dentro de su área de trabajo.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

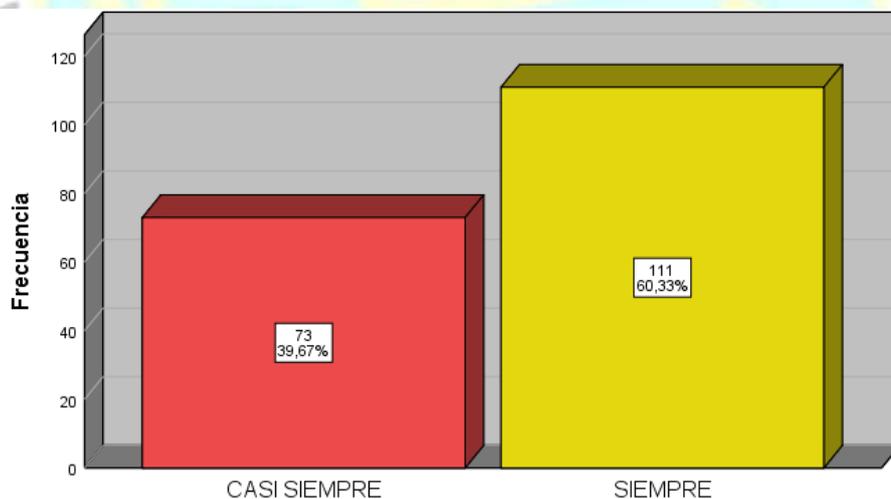


Figura 24: Le gusta el trabajo que realiza dentro de su área de trabajo

**Indicador 25: Las tareas que se realiza las percibe como algo importante**

Tabla 25.

*Las tareas que se realiza las percibe como algo importante*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 73         | 39,7       | 39,7              | 39,7                 |
|        | SIEMPRE      | 111        | 60,3       | 60,3              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 25 dentro del indicador 25, se aprecia que el 39,7% (73) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Las tareas que realiza las percibe como algo importante, y finalmente un 60,3% (111) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Las tareas que realiza las percibe como algo importante.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

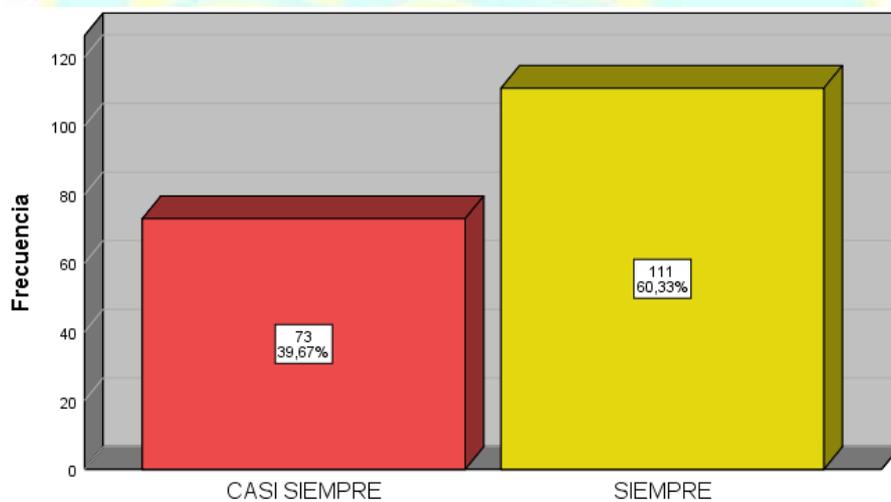


Figura 25: Las tareas que realiza las percibe como algo importante

**Indicador 26: Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor**

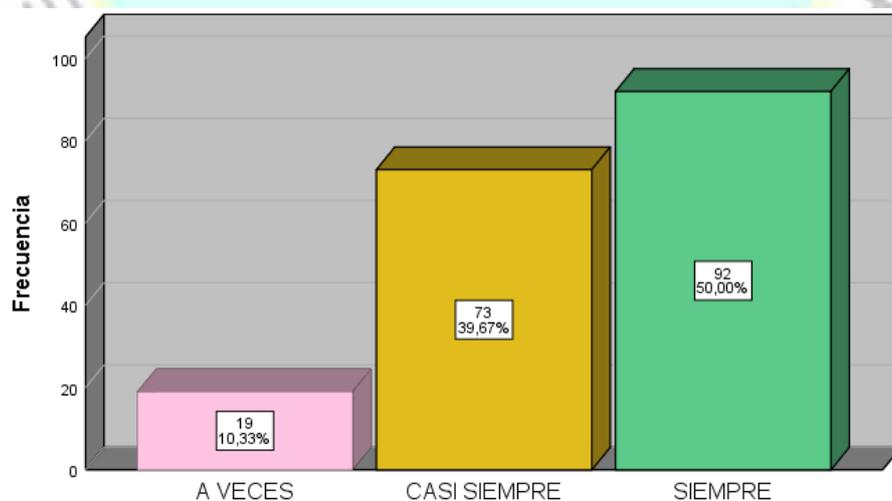
Tabla 26.

*Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | CASI SIEMPRE | 73         | 39,7       | 39,7              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 26 dentro del indicador 26, se aprecia que el 10,3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor, a la vez un 39,7% (73) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:



*Figura 26: Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor*

**Indicador 27: Las actividades negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño**

Tabla 27.

Las actitudes negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA        | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 36         | 19,6       | 19,6              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 129        | 70,1       | 70,1              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 27 dentro del indicador 27, se aprecia que el 10,3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” las actitudes negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño, a la vez un 39,7% (73) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” las actitudes negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño, también un 70,1% (129) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” las actitudes negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

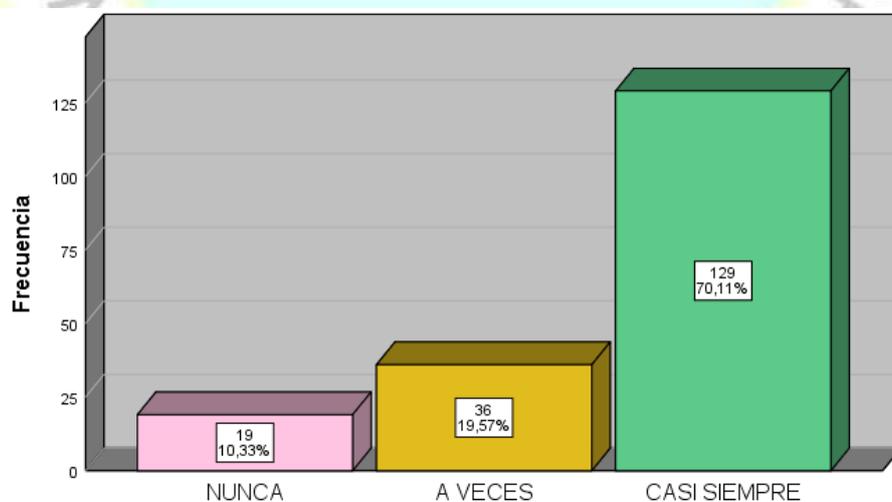


Figura 27: Las actitudes negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño

**Indicador 28: Te encuentras cómodo en tu área de trabajo**

Tabla 28.

*Te encuentras cómodo en tu área de trabajo*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 28 dentro del indicador 28, se aprecia que el 50,0% (92) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Te encuentras cómodo en tu área de trabajo, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Te encuentras cómodo en tu área de trabajo.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

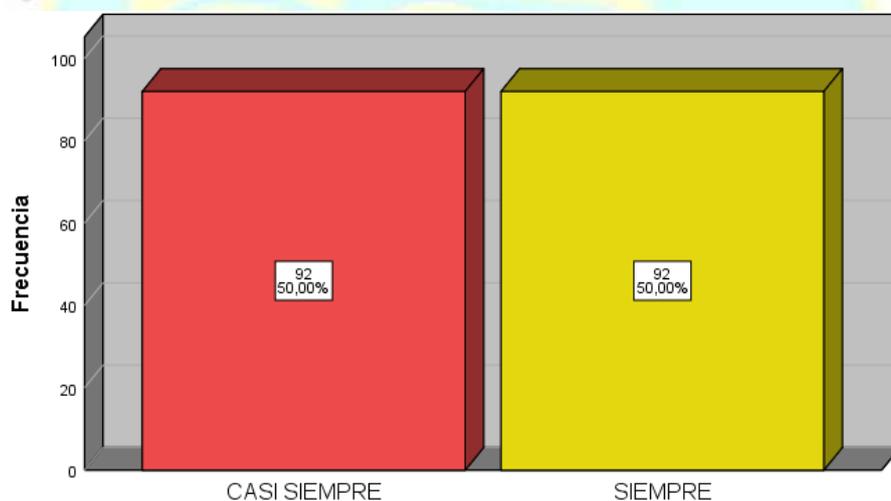


Figura 28: Te encuentras cómodo en tu área de trabajo

**Indicador 29: Su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar**

Tabla 29.

*Su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 19         | 10,3       | 10,3              | 40,2                 |
|        | SIEMPRE      | 110        | 59,8       | 59,8              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 29 dentro del indicador 29, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar, a la vez un 10,3% (19) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar, también un 59,8% (110) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

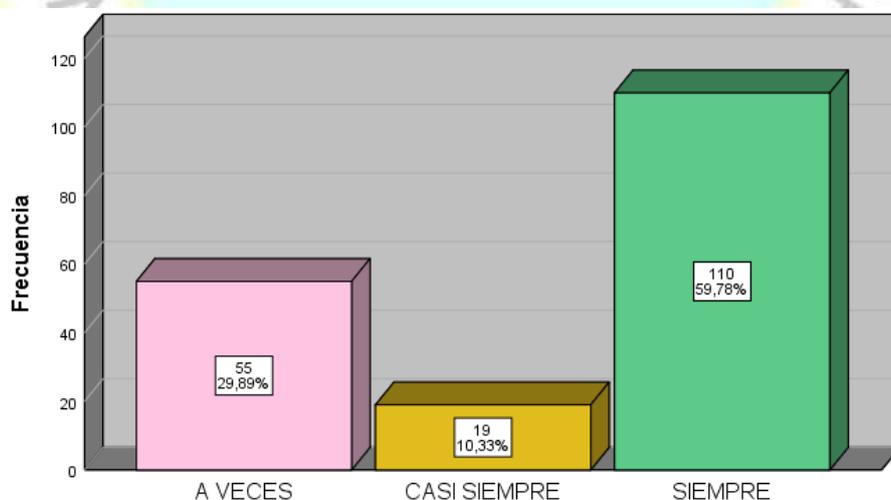


Figura 29: Su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar

**Indicador 30: Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona**

Tabla 30.

*Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 36         | 19,6       | 19,6              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 30 dentro del indicador 30, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona, a la vez un 19,6% (36) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona, también un 20.1% (37) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

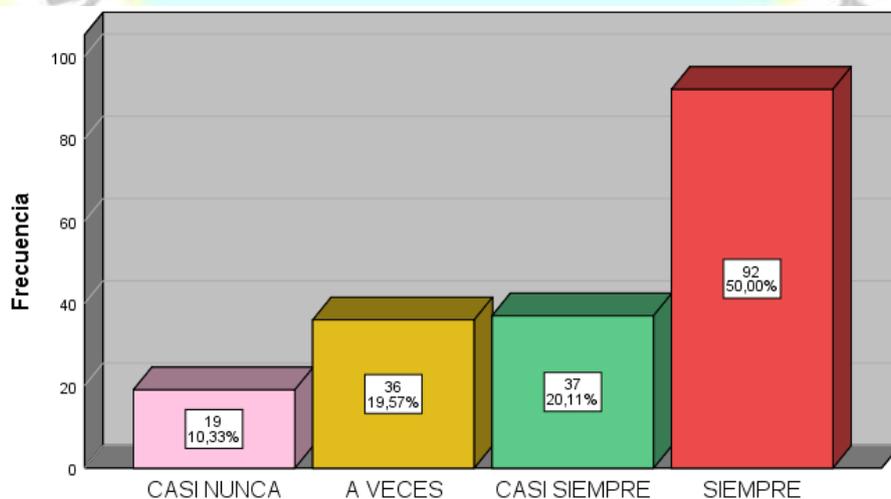


Figura 30: Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona

**Indicador 31: La gerencia o jefes inmediatos estimula su desempeño laboral**

Tabla 31.

*La gerencia o jefes inmediatos estimula su desempeño laboral*

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | SIEMPRE | 129        | 70,1       | 70,1              | 100,0                |
|        | Total   | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 31 dentro del indicador 31, se aprecia que el 29.9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” La gerencia o jefes inmediatos estimula su desempeño laboral, y finalmente un 70,1% (129) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” La gerencia o jefes inmediatos estimula su desempeño laboral.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

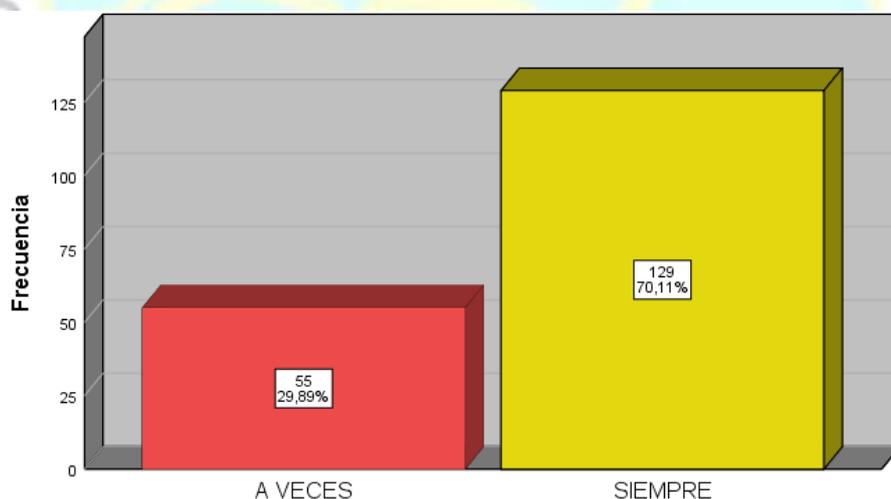


Figura 31: La gerencia o jefes inmediatos estimula su desempeño laboral

**Indicador 32: La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes**

Tabla 32.

*La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 18         | 9,8        | 9,8               | 39,7                 |
|        | SIEMPRE      | 111        | 60,3       | 60,3              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 32 dentro del indicador 32, se aprecia que el 29,9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes, a la vez un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes, también un 60,3% (111) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

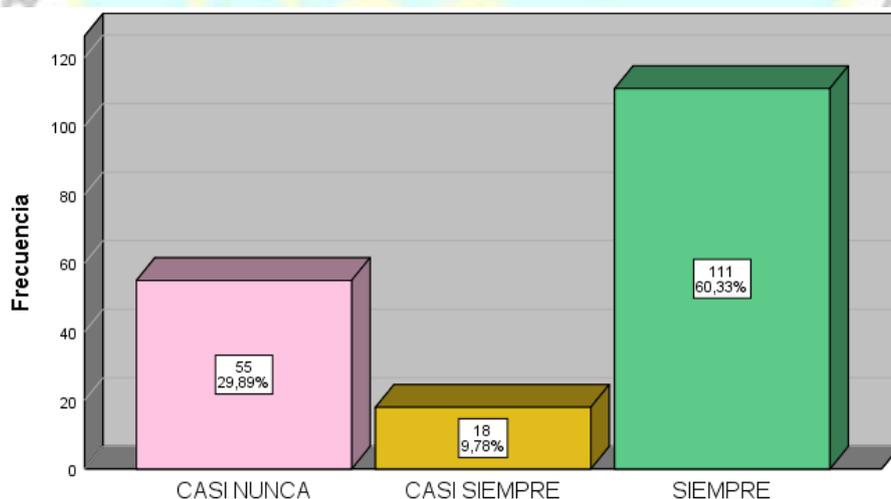


Figura 32: La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes

**Indicador 33: La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante**

Tabla 33.

*La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 36         | 19,6       | 19,6              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 33 dentro del indicador 33, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante, a la ves un 19,6% (36) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante, también un 20.1% (37) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

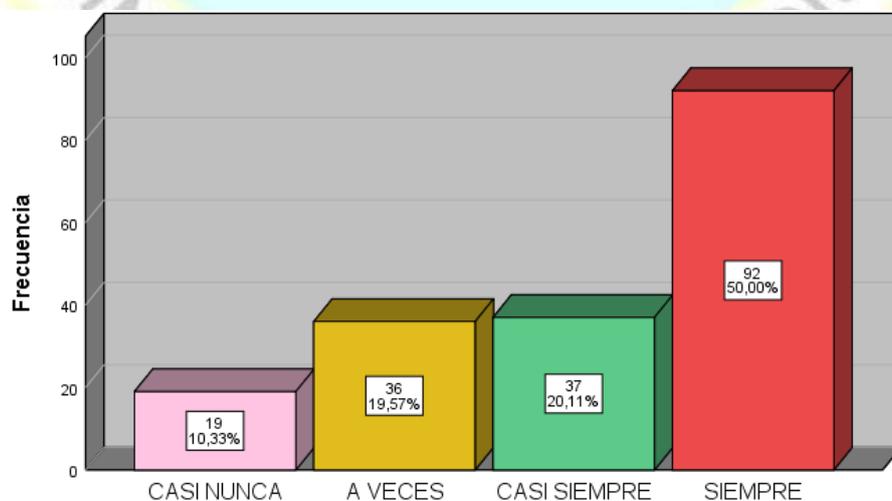


Figura 33: La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante

**Indicador 34: Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad**

Tabla 34.

**Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 73         | 39,7       | 39,7              | 39,7                 |
|        | CASI SIEMPRE | 19         | 10,3       | 10,3              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 34 dentro del indicador 34, se aprecia que el 39,7% (73) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad, a la vez un 10,3% (19) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

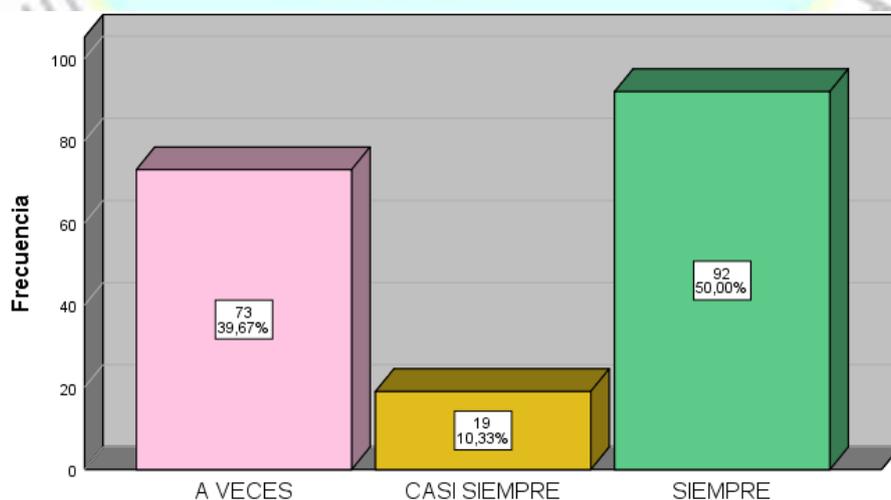


Figura 34: Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad

**Indicador 35: Tiene buena relación con tus superiores o jefes inmediatos**

Tabla 35.

*Tiene buena relación con tus superiores o jefes inmediatos*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 35 dentro del indicador 35, se aprecia que el 50,0% (92) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Tiene buena relación con tus superiores o jefes inmediatos, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Tiene buena relación con tus superiores o jefes inmediatos.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

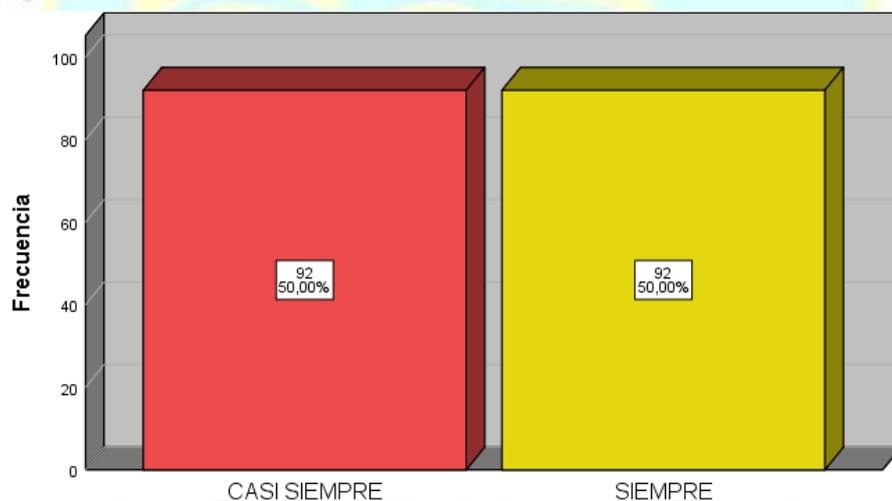


Figura 35: Tiene buena relación con tus superiores o jefes inmediatos

**Indicador 36: Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja**

Tabla 36.

Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA        | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | CASI NUNCA   | 18         | 9,8        | 9,8               | 20,1                 |
|        | A VECES      | 37         | 20,1       | 20,1              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 110        | 59,8       | 59,8              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 36 dentro del indicador 36, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja, a la ves un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja, también un 20.1% (37) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “a veces” has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja, y finalmente un 59,8% (110) declaran que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

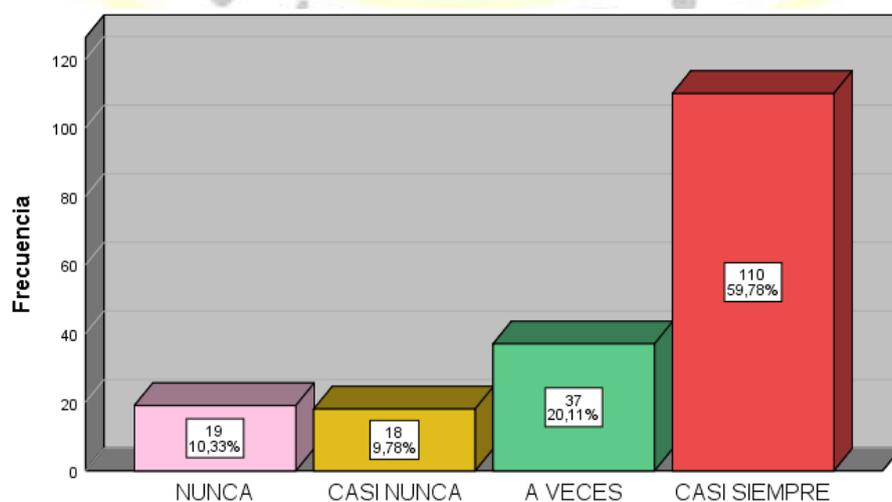


Figura 36: Has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja

**Indicador 37: Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en publico**

Tabla 37.

*Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en publico*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA        | 38         | 20,7       | 20,7              | 20,7                 |
|        | A VECES      | 36         | 19,6       | 19,6              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 18         | 9,8        | 9,8               | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 37 dentro del indicador 37, se aprecia que el 20.7% (38) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en público, a la ves un 19,6% (36) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en público, también un 9,8% (18) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en público, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en público.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

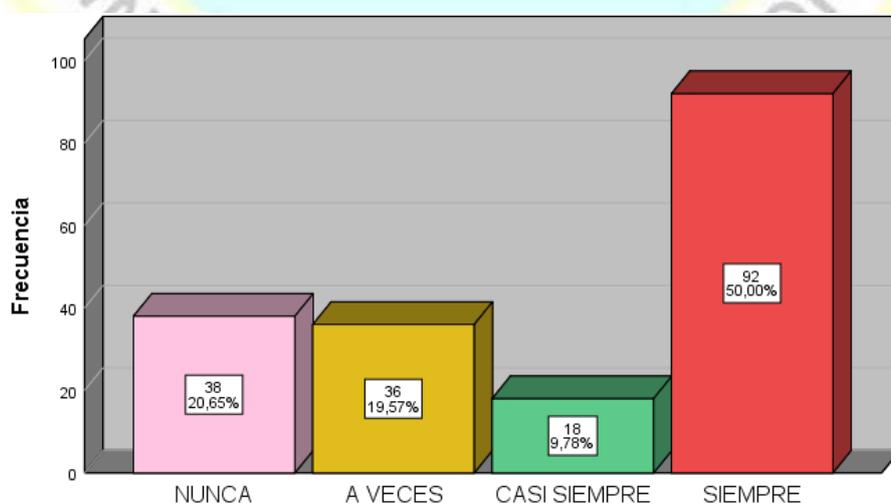


Figura 37: Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en publico

**Indicador 38: Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa**

Tabla 38.

*Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido NUNCA | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
| A VECES      | 73         | 39,7       | 39,7              | 50,0                 |
| SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
| Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 38 dentro del indicador 38, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa, a la vez un 39,7% (73) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

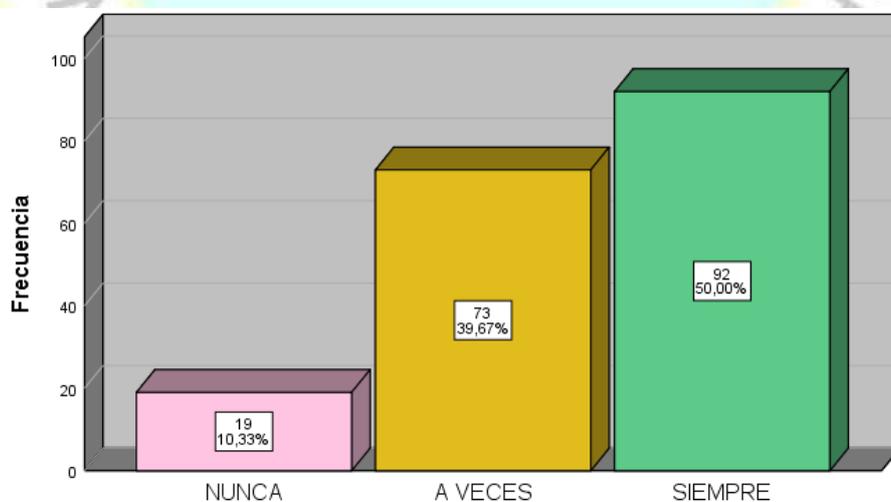


Figura 38: Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa

**Indicador 39: Le hacen sentir útil con la labor que realiza**

Tabla 39.

*Le hacen sentir útil con la labor que realiza*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 39 dentro del indicador 39, se aprecia que el 29.9% (55) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Le hacen sentir útil con la labor que realiza, a la ves un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Le hacen sentir útil con la labor que realiza, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Le hacen sentir útil con la labor que realiza. Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

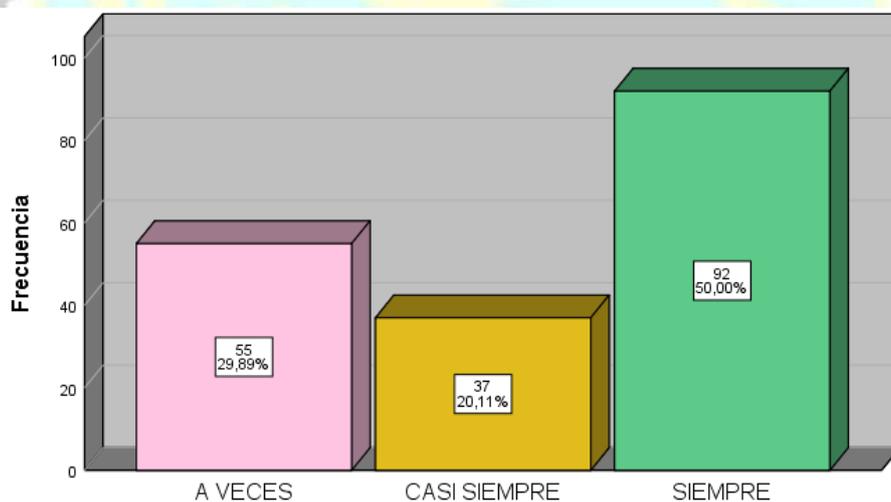


Figura 39: Le hacen sentir útil con la labor que realiza

**Indicador 40: Su trabajo le hace sentir realizado como persona**

Tabla 40.

*Su trabajo le hace sentir realizado como persona*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 37         | 20,1       | 20,1              | 20,1                 |
|        | A VECES      | 18         | 9,8        | 9,8               | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 40 dentro del indicador 40, se aprecia que el 20,1% (37) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Su trabajo le hace sentir realizado como persona, a la vez un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Su trabajo le hace sentir realizado como persona, también un 20,1% (37) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Su trabajo le hace sentir realizado como persona, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Su trabajo le hace sentir realizado como persona.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

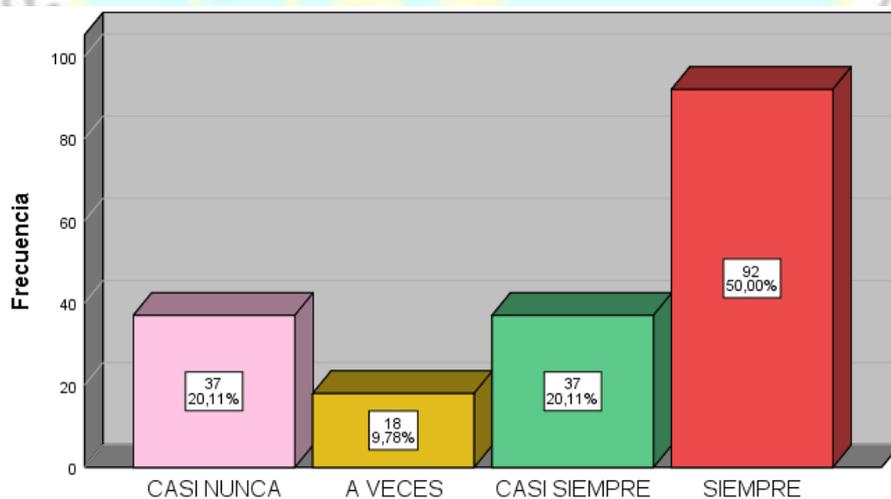


Figura 40: Su trabajo le hace sentir realizado como persona

**Indicador 41: Se siente conforme con lo que gana**

Tabla 41.

*Se siente conforme con lo que gana*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 110        | 59,8       | 59,8              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 41 dentro del indicador 41, se aprecia que el 10,3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Se siente conforme con lo que gana, a la vez un 29,9% (55) afirma que en la empresa tiene un nivel que “a veces” Se siente conforme con lo que gana, también un 59,8% (110) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” Se siente conforme con lo que gana.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

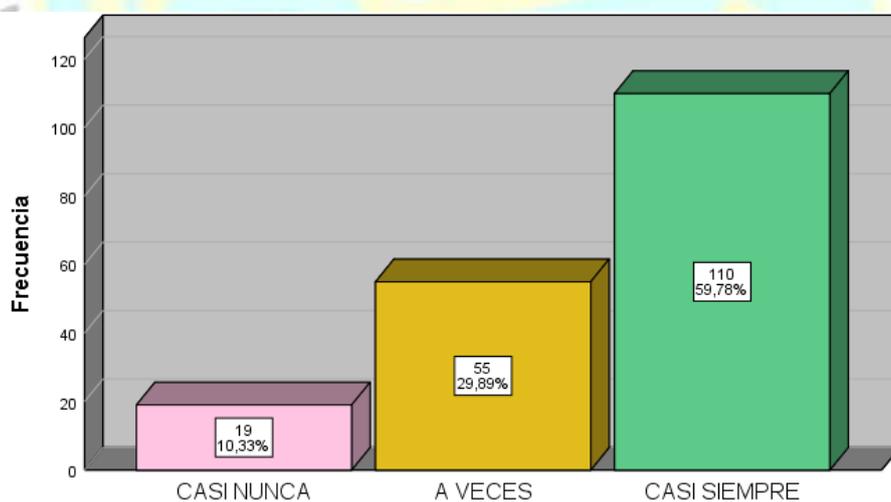


Figura 41: Se siente conforme con lo que gana

**Indicador 42: Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas**

Tabla 42.

*Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 42 dentro del indicador 42, se aprecia que el 50,0% (92) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

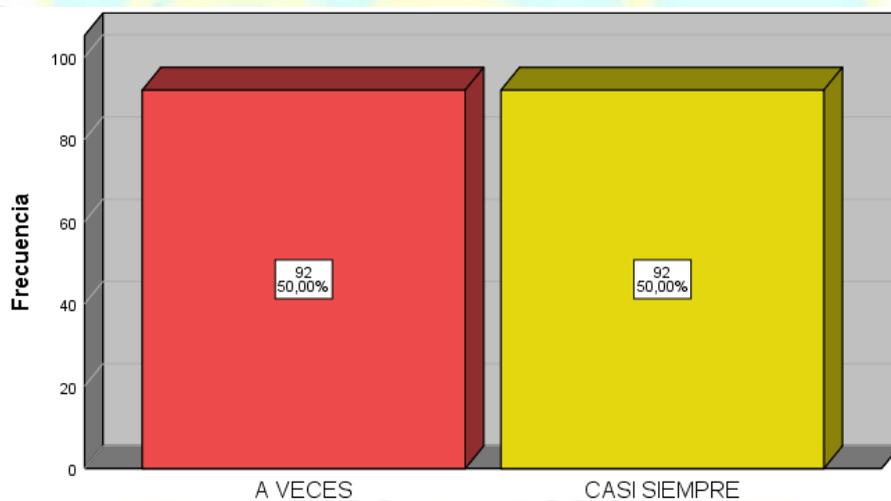


Figura 42: Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas

**Indicador 43: Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras**

Tabla 43.

*Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras*

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA | 56         | 30,4       | 30,4              | 30,4                 |
|        | A VECES    | 128        | 69,6       | 69,6              | 100,0                |
|        | Total      | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 43 dentro del indicador 43, se aprecia que el 30,4% (56) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras, y finalmente un 69,6% (128) declaran que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

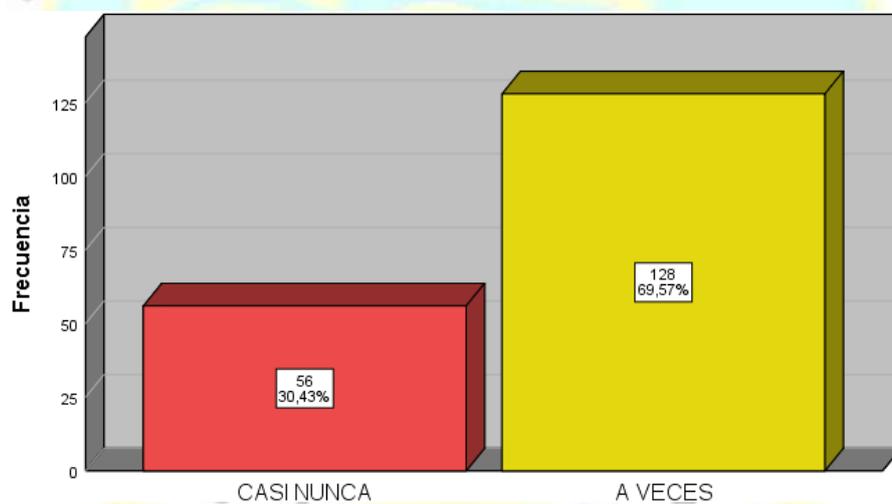


Figura 43: Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras

**Indicador 44: Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico**

Tabla 44.

*Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico*

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA      | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | CASI NUNCA | 37         | 20,1       | 20,1              | 30,4                 |
|        | A VECES    | 36         | 19,6       | 19,6              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE    | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total      | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 44 dentro del indicador 44, se aprecia que el 10.3% (19) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico, también un 19.6% (36) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

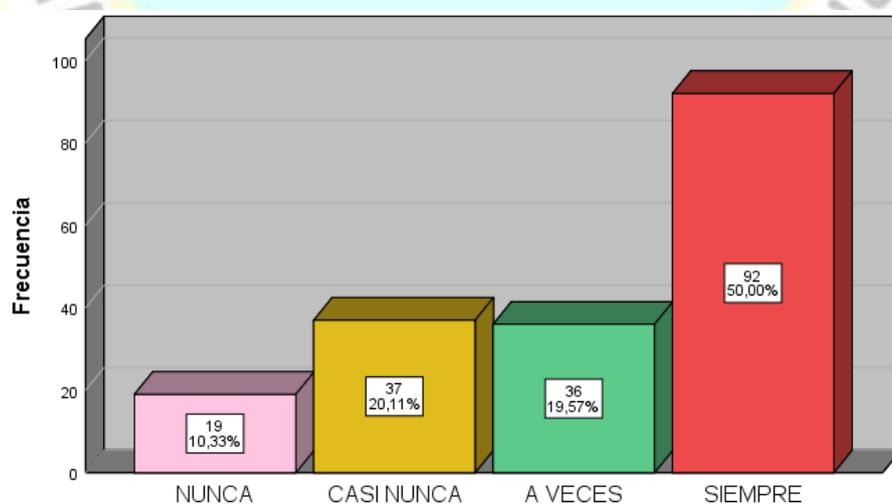


Figura 44: Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico

**Indicador 45: Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar**

Tabla 45.

*Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA        | 18         | 9,8        | 9,8               | 9,8                  |
|        | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 20,1                 |
|        | A VECES      | 128        | 69,6       | 69,6              | 89,7                 |
|        | CASI SIEMPRE | 19         | 10,3       | 10,3              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 45 dentro del indicador 45, se aprecia que el 9,8% (18) el trabajador considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar, a la vez un 10,3% (19) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar, también un 69,6% (128) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “a veces” Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar, y finalmente un 10,3% (19) declaran que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

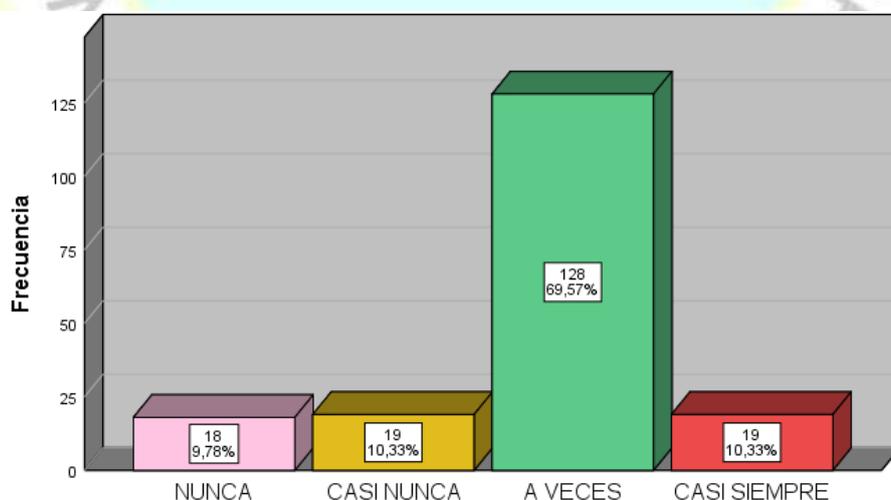


Figura 45: Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar

#### 4.1.2 análisis por nivel de variables y dimensiones

##### VARIABLE I: Clima Organizacional

Tabla 46.

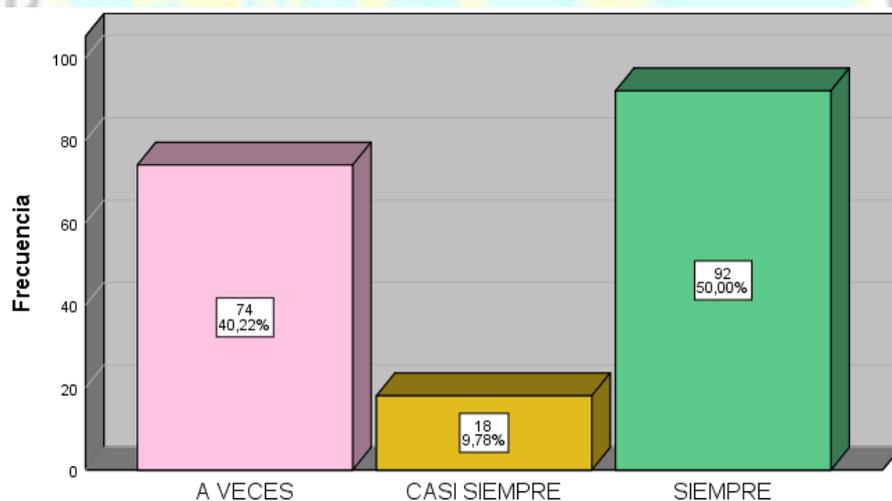
*VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 74         | 40,2       | 40,2              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 18         | 9,8        | 9,8               | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 46 dentro de la variable 1, se aprecia que el 40,2% (74)

considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” existe un buen clima organizacional, a la vez un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe un buen clima organizacional, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe un buen clima organizacional.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:



*Figura 46: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL*

### Dimensión 1: Autorrealización

Tabla 47.

#### Dimensión Autorrealización

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | A VECES      | 19         | 10,3       | 10,3              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 18         | 9,8        | 9,8               | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 47 dentro de la dimensión 1 de la variable 1, se aprecia que el 29,9% (55) considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” existe una buena autorrealización de los trabajadores, a la vez un 10,3% (19) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” existe una buena autorrealización de los trabajadores, también un 9,8% (18) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe una buena autorrealización de los trabajadores, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe una buena autorrealización de los trabajadores.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

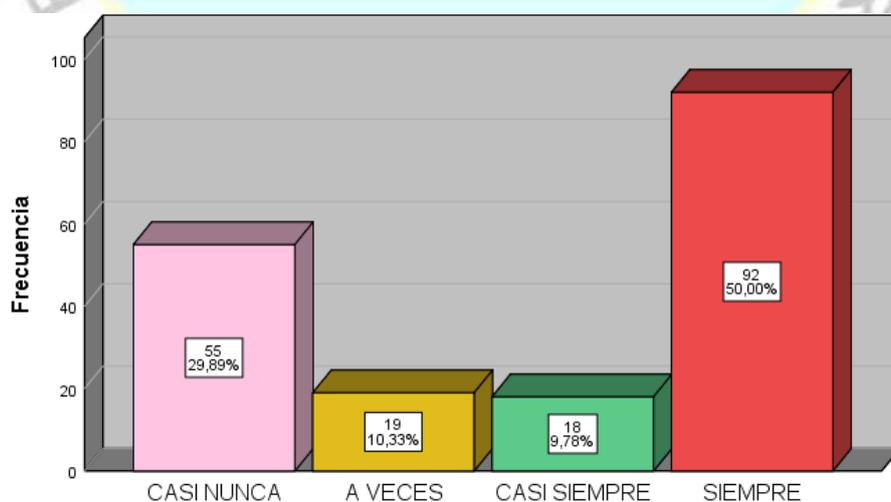


Figura 47: Dimensión Autorrealización

## Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Tabla 48.

Dimensión Involucramiento laboral

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total   | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 48 dentro de la dimensión 2 de la variable 1, se aprecia que el 50,0% (92) considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” el trabajador tiende a involucrarse con los objetivos de la empresa, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” el trabajador tiende a involucrarse con los objetivos de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

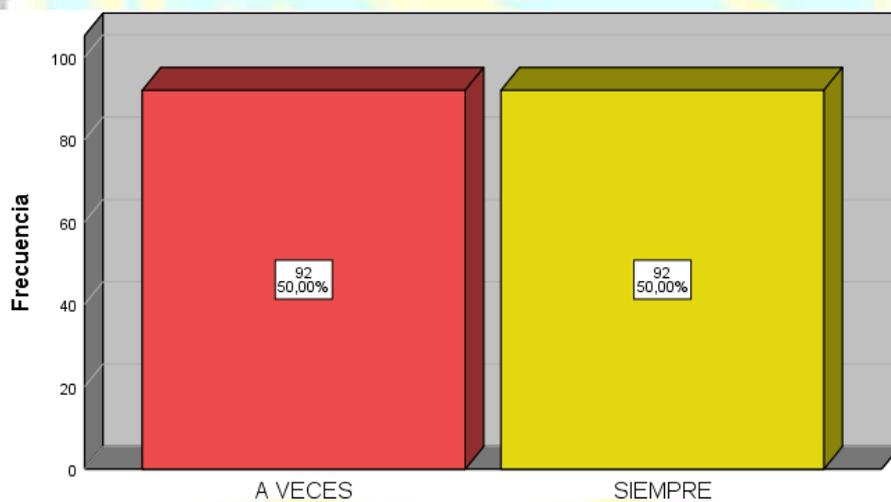


Figura 48: Dimensión Involucramiento laboral

### Dimensión 3: Supervisión

Tabla 49.

Dimension supervision

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 38         | 20,7       | 20,7              | 20,7                 |
|        | CASI SIEMPRE | 54         | 29,3       | 29,3              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 49 dentro de la dimensión 3 de la variable 1, se aprecia que el 20,7% (38) considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” existe supervisión de los trabajos y actividades del trabajador, a la vez un 29,3% (54) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe supervisión de los trabajos y actividades del trabajador, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe supervisión de los trabajos y actividades del trabajador.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

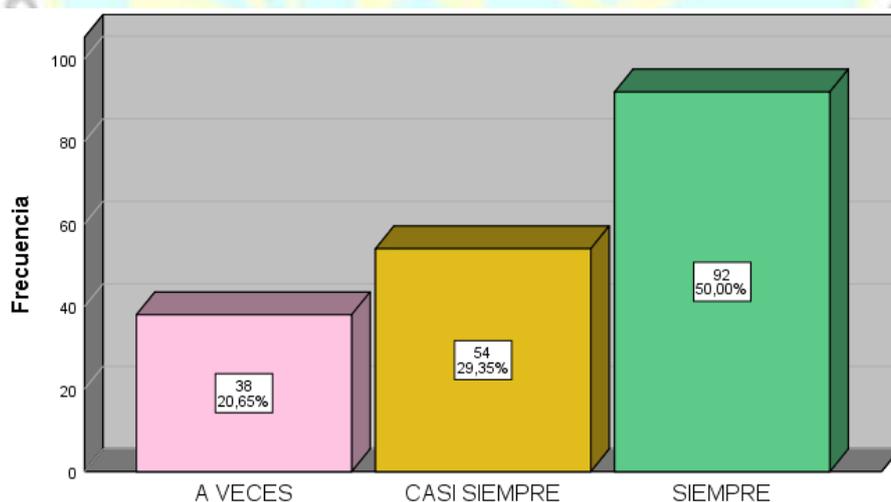


Figura 49: Dimension supervision

#### Dimensión 4: Comunicación

Tabla 50.

##### Dimensión Comunicación

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 56         | 30,4       | 30,4              | 30,4                 |
|        | CASI SIEMPRE | 36         | 19,6       | 19,6              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 50 dentro de la dimensión 4 de la variable 1, se aprecia que el 30,4% (56) considera que en la empresa tiene un nivel de “a veces” existe buena comunicación entre los trabajadores, jefes, gerencia, etc, a la ves un 19,6% (36) afirma que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” existe buena comunicación entre los trabajadores, jefes, gerencia, etc, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “siempre” existe buena comunicación entre los trabajadores, jefes, gerencia, etc. Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

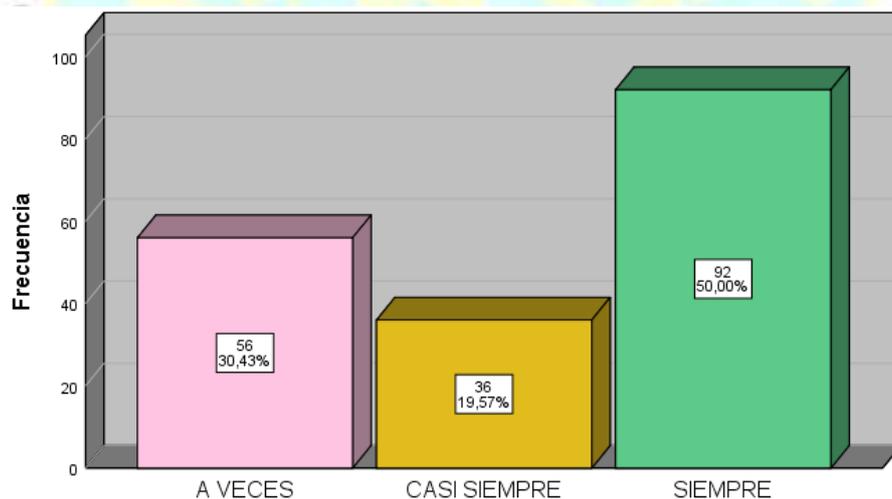


Figura 50: Dimensión Comunicación

### Dimensión 5: Condiciones laborales

Tabla 51.

Dimensión Condiciones laborales

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 51 dentro de la dimensión 5 de la variable 1, se aprecia que el 50,0% (92) considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existen buenas condiciones laborales, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existen buenas condiciones laborales.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

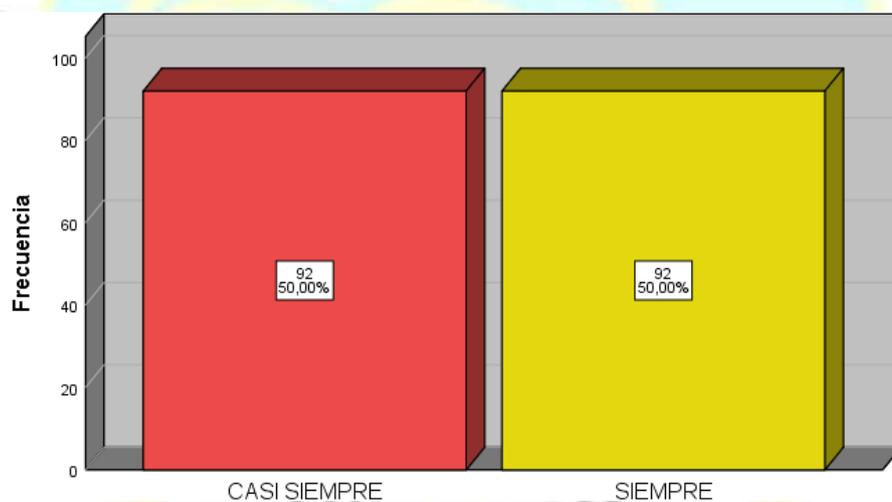


Figura 51: Dimensión Condiciones laborales

## VARIABLE II: Desempeño Laboral

Tabla 52.

### VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 52 dentro de la variable 2, se aprecia que el 29,9% (55)

considera que en la empresa tiene un nivel que “a veces” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “siempre” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

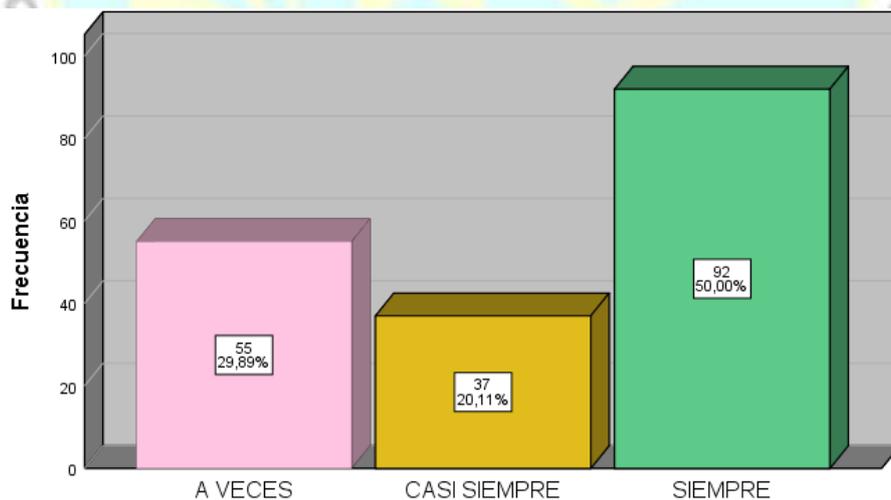


Figura 52: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### *Dimensión 1: Significación de Tareas*

Tabla 53.

*Dimensión Significación de tareas*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI SIEMPRE | 73         | 39,7       | 39,7              | 39,7                 |
|        | SIEMPRE      | 111        | 60,3       | 60,3              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 53 dentro de la dimensión 1 de la variable 2, se aprecia que el 39,7% (73) considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe buena significación de las tareas entre los trabajadores, y finalmente un 60,3% (111) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe buena significación de las tareas entre los trabajadores.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

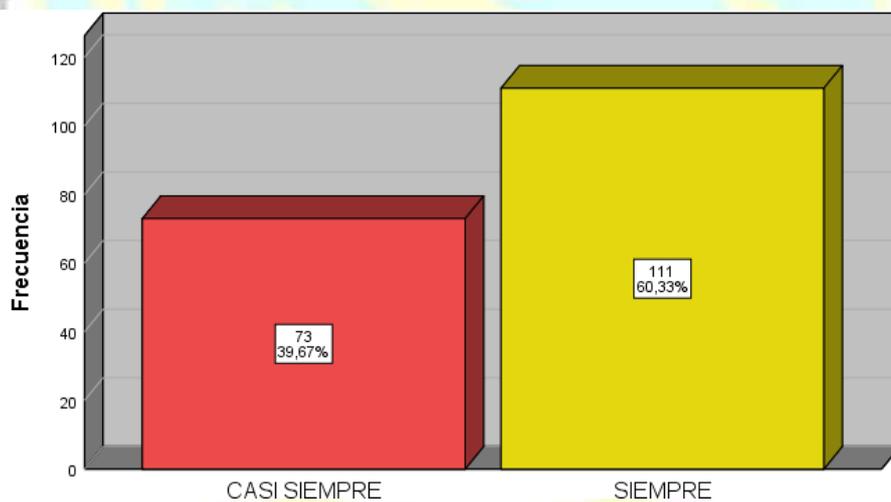


Figura 53: Dimensión Significación de tareas

## Dimensión 2: Condiciones De Trabajo

Tabla 54.

Dimension Condiciones de trabajo

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 29,9                 |
|        | CASI SIEMPRE | 37         | 20,1       | 20,1              | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 54 dentro de la dimensión 2 de la variable 2, se aprecia que el 29,9% (55) considera que en la empresa tiene un nivel que “a veces” existe buenas condiciones de trabajo dentro de la empresa, a la ves un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” existe buenas condiciones de trabajo dentro de la empresa, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “siempre” existe buenas condiciones de trabajo dentro de la empresa.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

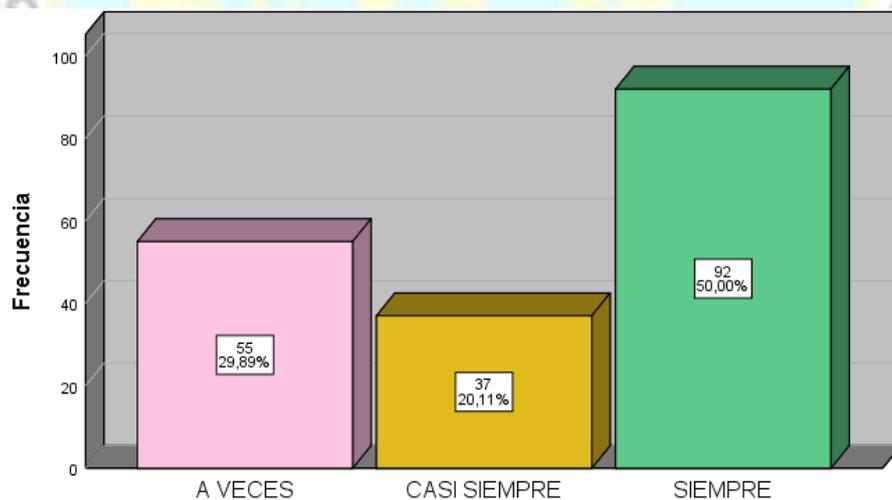


Figura 54: Dimensión Condiciones de trabajo

### Dimensión 3: Reconocimiento Personal Y/O Social

Tabla 55.

Dimensión Reconocimiento personal y/o social

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 19         | 10,3       | 10,3              | 10,3                 |
|        | A VECES      | 55         | 29,9       | 29,9              | 40,2                 |
|        | CASI SIEMPRE | 18         | 9,8        | 9,8               | 50,0                 |
|        | SIEMPRE      | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 55 dentro de la dimensión 3 de la variable 2, se aprecia que el 10.3% (19) considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador, a la vez un 29,9% (55) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador, también un 9,8% (18) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

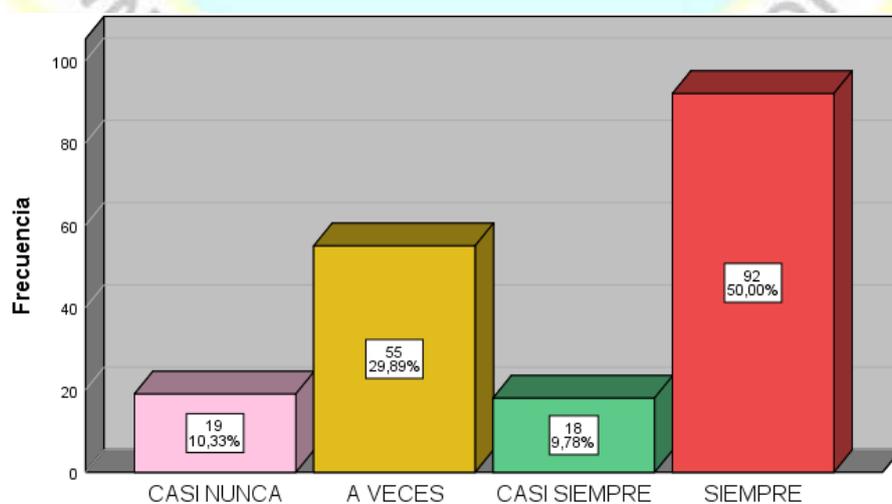


Figura 55: Dimensión Reconocimiento personal y/o social

#### Dimensión 4: Beneficio económico

Tabla 56.

Dimensión Beneficio económico

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA   | 56         | 30,4       | 30,4              | 30,4                 |
|        | A VECES      | 36         | 19,6       | 19,6              | 50,0                 |
|        | CASI SIEMPRE | 92         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total        | 184        | 100,0      | 100,0             |                      |

Se observa en la tabla 56 dentro de la dimensión 4 de la variable 2, se aprecia que el 30,4% (56) considera que en la empresa tiene un nivel que “casi nunca” se recibe buen beneficio económico, a la vez un 19,6% (36) afirma que en la empresa tiene un nivel que “a veces” se recibe buen beneficio económico, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” se recibe buen beneficio económico.

Ha continuación, presentamos la figura correspondiente:

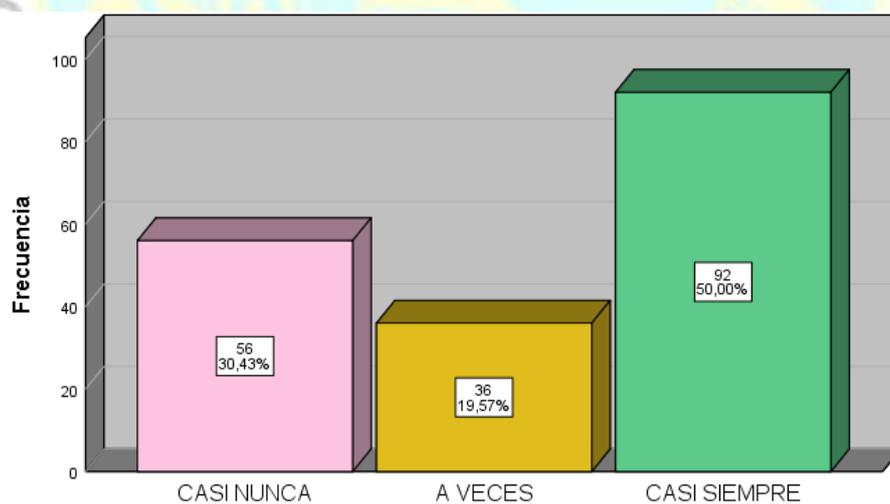


Figura 56: Dimensión Beneficio económico

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Antes de usar el estadístico para contrastar las hipótesis, se necesita examinar las variables univariadas para determinar si siguen una distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov (K-S) para verificar la normalidad debido a que el tamaño de la muestra fue de 184 personas.

### Prueba de Normalidad de la variable Clima Organizacional

Se utilizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov para probar la normalidad de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL de la siguiente manera:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los puntajes para la variable Clima Organizacional se distribuyen normalmente.

**Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):** Los puntajes para la variable Clima Organizacional NO se distribuyen normalmente.

b) El nivel de significancia o (riesgo):  $\alpha = 5 \% = .05$

c) El estadístico para la prueba: Kolmogorov – Smirnov

Tabla 57.

Pruebas de normalidad Clima Organizacional

|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
|                      | Estadístico                     | gl  | Sig. |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | ,330                            | 184 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

d) Regla de decisión:

- Si: P- valor (sig) < .05 se rechaza la hipótesis nula

- Si: P-valor (sig)  $\geq$  .05 no se rechaza la hipótesis nula

Como indica la tabla 57 se rescata que: el P- valor (sig) = .000 < .05 concluir que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y concluir que las puntuaciones en la variable Clima Organizacional no se distribuyen normalmente.

### **Prueba de Normalidad de la variable Desempeño Laboral**

Se utilizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smimov para probar la normalidad de la variable DESEMPEÑO LABORAL de la siguiente manera:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los puntajes para la variable Desempeño Laboral se distribuyen normalmente.

**Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):** Los puntajes para la variable Desempeño Laboral NO se distribuyen normalmente.

b) El nivel de significancia o (riesgo):  $\alpha = 5\% = .05$

c) El estadístico para la prueba: Kolmogorov – Smimov

Table 58.

#### *Pruebas de normalidad variable Desempeño Laboral*

|                   | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      |
|-------------------|---------------------------------|-----|------|
|                   | Estadístico                     | gl  | Sig. |
| DESEMPEÑO LABORAL | ,320                            | 184 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### **d) Regla de decisión:**

- Si: P- valor (sig) < .05 se rechaza la hipótesis nula

- Si: P-valor (sig)  $\geq$  .05 no se rechaza la hipótesis nula

Como indica la tabla 58 se rescata que: el P- valor (sig) = .000 < .05 concluir que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y concluir que las puntuaciones en la variable Desempeño Laboral no se distribuyen normalmente.

#### 4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

**Hipótesis nula (H0):** NO Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima

Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa

Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho = 0$ )

**Hipótesis Alterna (Ha):** Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima

Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa

Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho \neq 0$ )

**Nivel de significación o nivel de riesgo:**  $\alpha = 5\% = .05$

**Estadístico de prueba:** se usará el Chi cuadrado para el coeficiente de correlación de las variables.

Tabla 59.

Pruebas de correlación chi-cuadrado V1 con V2

|                                 | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|---------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de<br>Pearson      | 250,530 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud          | 294,766              | 4  | ,000                                       |
| Asociación lineal por<br>lineal | 164,132              | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos              | 184                  |    |  |

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,62.

**Regla de decisión:**

- Si P- valor = sig. (bilateral) < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P- valor = sig. (bilateral)  $\geq$  .05; se acepta la hipótesis nula

**Conclusión:**

Como se observa en la tabla 59, el valor sig.(bilateral) = P- valor = .000 <.05;

entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: **Existe**

**Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.**

**4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas**

**Hipótesis específica 1**

**Hipótesis nula (H0):** NO Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho = 0$ )

**Hipótesis Alterna (Ha):** Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho \neq 0$ )

**Nivel de significación o nivel de riesgo:**  $\alpha = 5\% = .05$

**Estadístico de prueba:** se usará el Chi cuadrado para el coeficiente de correlación de las variables.

Tabla 60.

*Pruebas de correlación chi-cuadrado V1 con D1 de (V2)*

|                              | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 124,997 <sup>a</sup> | 2  | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 162,867              | 2  | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 97,703               | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 184                  |    |  |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,14.

**Regla de decisión:**

- Si P- valor = sig. (bilateral) < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P- valor = sig. (bilateral)  $\geq$  .05; se acepta la hipótesis nula

**Conclusión:**

Se observa y se infiere en la tabla 60, el valor sig.(bilateral) = P- valor  $.000 < .05$ ; de tal manera se rechazará la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: **Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.**

**Hipótesis específica 2**

**Hipótesis nula (H0):** NO Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho = 0$ )

**Hipótesis Alterna (Ha):** Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho \neq 0$ )

**Nivel de significación o nivel de riesgo:**  $\alpha = 5\% = .05$

**Estadístico de prueba:** se usará el Chi cuadrado para el coeficiente de correlación de las variables.

Tabla 61.

Pruebas de correlación chi-cuadrado V1 con D2 de (V2)

|                              | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 250,530 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                 |
| Razón de verosimilitud       | 294,766              | 4  | ,000                                 |
| Asociación lineal por lineal | 164,132              | 1  | ,000                                 |
| N de casos válidos           | 184                  |    |                                      |

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,62.

**Regla de decisión:**

- Si P- valor = sig. (bilateral)  $< .05$ ; se rechaza la hipótesis nula

- Si P- valor = sig. (bilateral)  $\geq$  .05; se acepta la hipótesis nula

**Conclusión:**

Se observa y se infiere en la tabla 61, el valor sig.(bilateral) = P- valor = .000 < .05; de tal manera se rechazará la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

**Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.**

**Hipótesis específica 3**

**Hipótesis nula (H0):** NO Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Reconocimiento Personal Y/O Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho = 0$ )

**Hipótesis Alterna (Ha):** Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Reconocimiento Personal Y/O Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho \neq 0$ )

**Nivel de significación o nivel de riesgo:**  $\alpha = 5\% = .05$

**Estadístico de prueba:** se usará el Chi cuadrado para el coeficiente de correlación de las variables.

Tabla 62.

*Pruebas de correlación chi-cuadrado V1 con D3 de (V2)*

|                              | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 212,772 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 275,703              | 4  | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 126,451              | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 184                  |    |  |

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,52.

**Regla de decisión:**

- Si P- valor = sig. (bilateral) < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = sig. (bilateral)  $\geq$  .05; se acepta la hipótesis nula

**Conclusión:**

Se observa y se infiere en la tabla 62, el valor sig.(bilateral) = P-valor = .000 < .05; de tal manera se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: **Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Reconocimiento Personal Y/O Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.**

**Hipótesis específica 4**

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** NO Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho = 0$ )

**Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):** Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA – Chancay 2022 ( $\rho \neq 0$ )

**Nivel de significación o nivel de riesgo:**  $\alpha = 5\% = .05$

**Estadístico de prueba:** se usará el Chi cuadrado para el coeficiente de correlación de las variables.

Tabla 63.

Pruebas de correlación chi-cuadrado V1 con D4 de (V2)

|                                 | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|---------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de<br>Pearson      | 368,000 <sup>a</sup> | 6  | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud          | 346,032              | 6  | ,000                                       |
| Asociación lineal por<br>lineal | 171,192              | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos              | 184                  |    |  |

a. 2 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,76.

**Regla de decisión:**

- Si P- valor = sig. (bilateral) < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P- valor = sig. (bilateral)  $\geq$  .05; se acepta la hipótesis nula

**Conclusión:**

Se observa y se infiere en la tabla 63, el valor sig.(bilateral) = P- valor .000 < .05; de tal manera se rechazará la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, **Existe**

**Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio**

**Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.**

## Capítulo V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión

Los resultados de la investigación demuestran, que: **Existe Una Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.** esto nos indica que, a mayor nivel de clima organizacional, existirán mayores niveles de desempeño laboral.

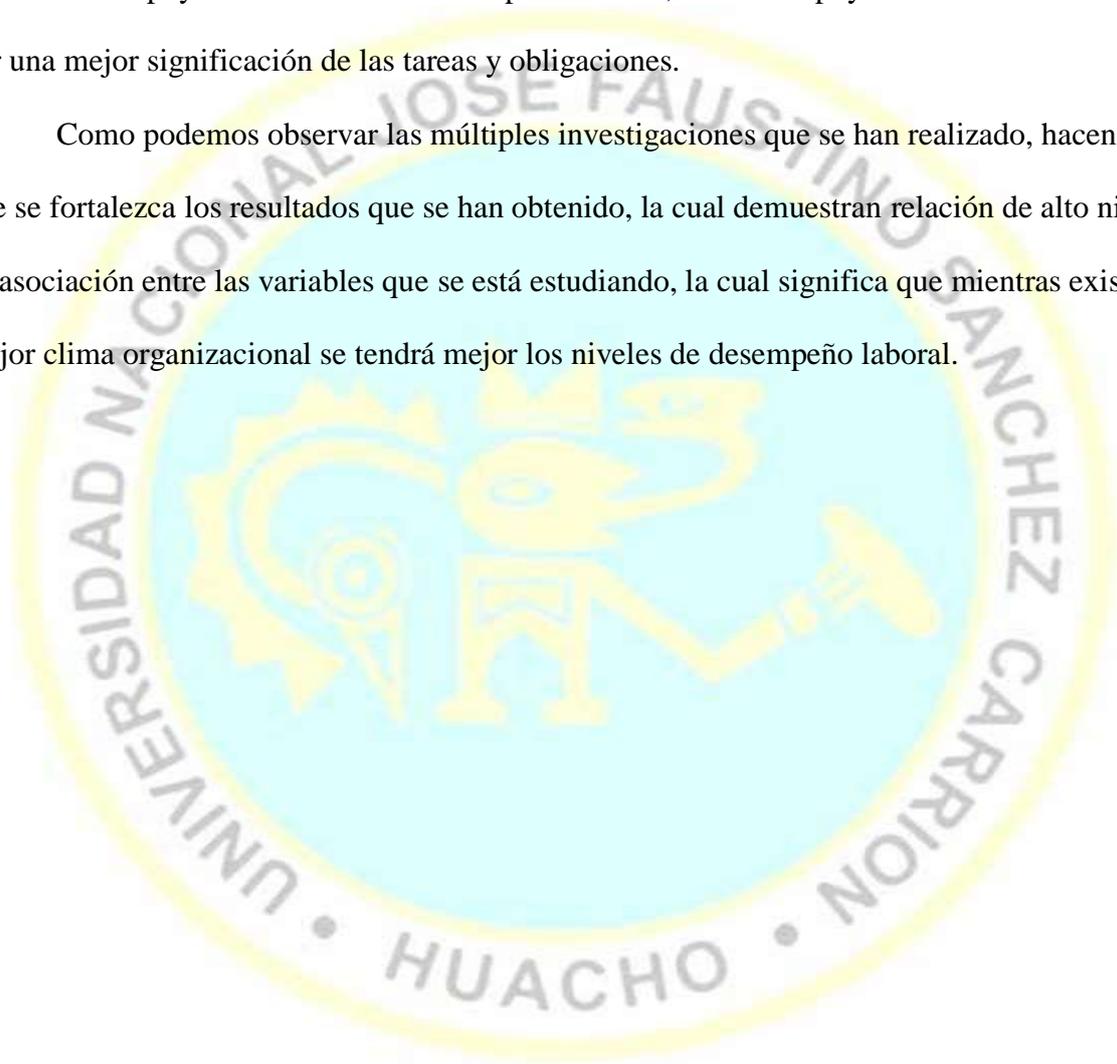
Tales resultados guardan una relación con la fuente encontrada a través de la búsqueda con palacios (2019) en tal investigación se encontró que: el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de dicho personal.

De igual manera, los resultados encontrados en la investigación coinciden con las investigaciones de Victorio y Quinteros (2018) donde se pudo encontrar de igual manera una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral, tal y como lo concluye: el clima organizacional y el desempeño laboral poseen una relación fuerte y significativa y que los factores del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral.

También, tales resultados de la presente investigación, en la que se señala una de las dimensiones sobre las condiciones de trabajo dentro del desempeño laboral, tales resultados del presente trabajo de investigación, se puede relacionar con los hallazgos empíricos antes de la aplicación del instrumento con las conclusiones de la investigación de Rojas (2019), donde concluye que: que los trabajadores dentro de su jornada de trabajo efecto existen factores que afecten el desempeño positivo de los trabajadores tales como; la fatiga, la ansiedad, tensión y la presión del trabajo. Sin embargo, hay aspectos positivos que sí benefician a los colaboradores para mejorar su desempeño que el volumen de trabajo y el ritmo de este, son las principales causas de estrés en los colaboradores de la empresa.

Para finalizar, el trabajo de investigación se puede interpretar y discutir con la investigación de Núñez (2017) frente al desempeño laboral, al ver cómo ven los trabajadores la significación de tareas frente al desempeño. Tal y como lo concluye: que el ambiente laboral apoya en gran medida en el desempeño ocupacional de los trabajadores, no obstante, solo como el apoyo del ambiente al desempeño laboral, no como apoyo sustancial. Pudiera dar una mejor significación de las tareas y obligaciones.

Como podemos observar las múltiples investigaciones que se han realizado, hacen que se fortalezca los resultados que se han obtenido, la cual demuestran relación de alto nivel de asociación entre las variables que se está estudiando, la cual significa que mientras exista mejor clima organizacional se tendrá mejor los niveles de desempeño laboral.



## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En relación los resultados que se están obteniendo en la investigación sé que a realizado, y también su respectivo análisis estadístico y la interpretación de la misma, se está obteniendo las diferentes conclusiones

**PRIMERA:** Se encontró que existe relación estrictamente significativa entre el clima organización y el desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria Ransa-Chancay 2022. Se observa e infiere en la tabla 60, el valor sig.(bilateral) = P- valor = .000 < .05.

En cuanto a la variable del clima organizacional, se aprecia que el 40,2% (74) considera que en la empresa tiene un nivel de “nunca” existe un buen clima organizacional, a la ves un 9,8% (18) afirma que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe un buen clima organizacional, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe un buen clima organizacional.

Con respecto a la variable desempeño laboral, se aprecia que el 29,9% (55) considera que en la empresa tiene un nivel que “a veces” existe un buen desempeño laboral de los trabajadores, a la ves un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” un buen desempeño laboral de los trabajadores, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “siempre” un buen desempeño laboral de los trabajadores.

**SEGUNDA:** Se demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima organización y la significación de tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria Ransa-Chancay 2022. Se observa e infiere en la tabla 62, el valor sig.(bilateral) = P-valor = .000 < .05.

Con respecto a la dimensión de significación de tareas, se aprecia que el 39,7% (73) considera que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe buena significación de las tareas entre los trabajadores, y finalmente un 60,3% (111) declaran que en la empresa tiene un nivel de “siempre” existe buena significación de las tareas entre los trabajadores.

**TERCERA:** Se demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima organización y la condición de trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria Ransa-Chancay 2022. Se observa e infiere en la tabla 64, el valor sig.(bilateral) = P- valor = .000 < .05.

Con respecto a la dimensión de condiciones de trabajo, se aprecia que el 29,9% (55) considera que en la empresa tiene un nivel que “a veces” existe buenas condiciones de trabajo dentro de la empresa, a la vez un 20,1% (37) afirma que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” existe buenas condiciones de trabajo dentro de la empresa, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “siempre” existe buenas condiciones de trabajo dentro de la empresa.

**CUARTA:** Se demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima organización y el reconocimiento personal y/o social de Trabajadores, Empresa Agropecuaria Ransa-Chancay 2022. seobserva e infiere en la tabla 66, el valor sig.(bilateral) = P- valor = .000 < .05.

Con respecto a la dimensión del reconocimiento personal y/o social, se aprecia que el 10.3% (19) considera que en la empresa tiene un nivel de “casi nunca” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador, a la vez un 29,9% (55) afirma que en la empresa tiene un nivel de “a veces” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador, también un 9,8% (18) mencionan que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador, y finalmente un 50,0% (92) declaran que en

la empresa tiene un nivel de “siempre” se da un reconocimiento personal y/o social al trabajador.

**QUINTA:** Se demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima organización y el beneficio económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria Ransa-Chancay 2022. Se observa e infiere en la tabla 68, el valor sig.(bilateral) = P- valor = .000 < .05.

Con respecto a la dimensión del beneficio económico, se aprecia que el 30,4% (56) considera que en la empresa tiene un nivel que “casi nunca” se recibe buen beneficio económico, a la vez un 19,6% (36) afirma que en la empresa tiene un nivel que “a veces” se recibe buen beneficio económico, también un 50,0% (92) mencionan que en la empresa tiene un nivel que “casi siempre” se recibe buen beneficio económico.

## 6.2 Recomendaciones

**PRIMERA:** para poder fortalecer el clima organización para que el resultado dentro de los trabajadores pueda ser un buen desempeño laboral, la gerencia debe de crear mecanismos para una comunicación más directa y afianzar una mejor confianza entre los trabajadores dentro las demás áreas y jefes inmediatos, por intermedio del área de los RR.HH, ya que una gran parte de la población considera que el clima organizacional debería de ser mejorado.

**SEGUNDA:** se encuentra dentro de la significación de las tareas que el trabajador considera un 39,7% (73) que en la empresa tiene un nivel de “casi siempre” existe buena significación de las tareas entre los trabajadores, la empresa debería de dar más oportunidades a los profesionales que ingresan a laborar y ganar experiencia, abrir una campaña o seleccionar a través de una evaluación de manera anual a los trabajadores que esta prestos para un ascenso.

**TERCERA:** para poder mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores la empresa, el área de RR.HH tendría que mantener un ambiente de motivación y 0 estrés de los trabajadores, como una salida de campo de manera trimestral, charlas motivacionales, y dentro de ellas horarios más flexibles para reducir la tensión y mejorar de las horas de sueño y descanso, proporcionar un ambiente de relajación y ocio para fomentar al trabajador un estado de ánimo relajado pero despierto en sus labores.

**CUARTA:** la empresa debería de crear una política de reconocimiento hacia el trabajador por sus logros y dedicación, donde no solo se encuentre el elogio personal y social, también algún otro incentivo, como mejoras salariales, apertura al ascenso y pago de cursos o especializaciones para el fortalecimiento de sus capacidades a favor de la empresa.

**QUINTA:** vemos que, dentro del beneficio económico, la investigación nos arroja en gran mayoría desconfianza, eso podría generar desmotivación del trabajador, en tal sentido la empresa debería de aumentar el salario quincenal y aumento de la remuneración en las horas extras. Haciendo que el trabajador ame su trabajo, no que trabaje por necesidad.

## Capítulo VII:

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 7.1 Fuentes documentales

Palacios. M(2019). *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”* [tesis Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Moreno. C, Chang. M & Romero. C(2018). *“Desempeño Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección”* [Artículo, Colombia Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 82, 2018, Colombia].

Meza, B(2017). *“El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador].

Zans. C(2017). *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”* [tesis de Máster en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Nicaragua].

Bueso, S(2016). *“La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Honduras].

Rojas. A(2019). *“La relación del desempeño laboral con el estrés laboral del personal de Agro Rural”* [artículo, Facultad De Ciencias Administrativas UNMSM].

Victorio. C & Quinteros. C(2018). *“La relación del Clima Organizacional y la Desempeño Laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales*

*empresas aseguradoras de Lima 2017*” [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, universidad san Ignacio de Loyola].

Gavino. A(2018). “*Clima organizacional y la cultura organizacional en la institución educativa de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*” [ Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestro En Administración De La Educación. Universidad Cesar Vallejo].

Luis. A(2018). “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - 2017*” [ Tesis Para Optar El Grado Académico De Doctor En Ciencias De La Educación, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle]

Núñez. H(2017). “*Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016*” [Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciada En Tecnología Médica En El Área De Terapia Ocupacional, Universidad Nacional Mayor De San Marcos].

## **7.2 Fuentes bibliográficas**

Arroyo, T. (2012). *desarrollo de destrezas, competencia y actitudes*. p.110.

Forehand y Gilmer. (1964). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 - N° 18, Junio 2016. p.39

Chiang, M.,Martí, M., & Núñez, A. (2010). *Reacciones entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Comillas. Pág 28.

Chiavenato. (1975). *Administración de Recursos Humanos*. México p.416.

Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill. p.6 – 236.

- Martinez, D & Marin, I (2007). *La Elaboración del Plan Estratégico y su Implementación a través del Cuadro Integral*. España (1° Edición). Editorial Díaz de Santos. p.41
- Escudero, M(2011). *Dilemas éticos de la profesión docente*. Editorial academia. p.63
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGrawHill. p.10.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGrawHill. p. 5-135-202-253.
- Tejada, J., Giménes, V., Gan, F., Viladot, G., Fandos, M., Jiménez, J., & Gózalea, Á. (2007). *Formación de Formadores*. España: Thomson. p.212-215.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao. Devito. p.7.
- Ruiz, J. (2007). *Sociología de las organizaciones complejas*. Bilbao: Univerdidad de Deusto. p.147.
- Gordon, R(1997). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall, 1997. p.47
- Stufflebeam, DL (2003). *El modelo CIPP para la evaluación*. En D. L. Stufflebeam & T. Kellaghan (Eds.), *El manual internacional de evaluación educativa (Capítulo 2)*. Boston, MA: Editores académicos de Kluwer. p.17.
- Bennis, W. (1998). *Cómo llegar a ser líder*. Grupo Editorial Norma. Colombia. p.141.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*.México: El Manual Moderno S.A de C.V. p.34.
- Edgard H. Schein, *Consultoría de procedimientos: seu pape/no desenvolvimiento organ/zac/ona/*, São Paulo, Edgard Blücher, 1972. p.24-25
- Farrell, M. (1957): *La medida de la eficiencia productiva*, Journal of the Royal Statistical Society, serie A, 120. p.253-266.

- Sum, M. (2015). *Motivación Y Desempeño Laboral*. (Licenciatura En Psicología Industrial/Organizacional) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. p.35.
- Robbins, S., Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. p.17.
- Vera, M., & Cuello, C. (2010). *Prácticas de gestión humana en la República Dominicana*. República Dominicana: Intec. p.14.
- Tejada, J.(2007). *Formación de Formadores*. España: Thomson. p.212-213.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. (grado de Bachiller en Administración con Mención en Dirección de Empresas) Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. p.47
- Franco D, Gonzáles K, Gonzáles D, Salamanca D, Santos A(2008). *Evaluación del clima y cultura organizacional del Centro de Rehabilitación Neuromuscular*. Universidad Arturo Michelena; 2008. p.16-17.
- Hernández, S(2014). *Metodología de la investigación México*. Editorial MC GRAW HILL education. p.37.
- Hernández, S(2014). *Metodología de la investigación México*. Editorial MC GRAW HILL education. p.91-96.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. (grado de Bachiller en Administración con Mención en Dirección de Empresas) Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. p.18
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. Pearson: México. p.51.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral Y Productividad*. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre. p.147-151.

Campos, J., Marroquín, R., Flores, R. & Delgado, R. (2009). Constructos teóricos y prácticos para la elaboración de una tesis de maestría y doctorado, (1ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L – Perú. p.107.

Jiménez, D. (2013). *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*. (Tesis de maestría). Universidad del Valle. Cali, Colombia. p.84.

Fuentes, M. (1994). *Tecnologías sociales, Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional*. Universidad Católica Santa María. Arequipa, Perú. p.57.

García M. y otros (2011) Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000. Rev. Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM N° 6. La Norma Cubana 3000:2007. p.39.

### 7.3 Fuentes hemerográficas

Aran Gómez, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Edición electrónica gratuita. Pag 16. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007a/221/.go](http://www.eumed.net/libros/2007a/221/.go)

Ministerio de Salud. (2011) R.M Nª 468. *metodología para el estudio del clima organizacional*. Texto completo en <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

Aran Gómez, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Edición electrónica gratuita. Pag 17. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007a/221/.go](http://www.eumed.net/libros/2007a/221/.go)

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral*. Manual (primera edición). Perú, Lima.

Obtenido de:

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual.com](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual.com)  
[1o Edici%C3%B3n](#)

Araujo, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Obtenido de:

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>

Ponti, F. (2011). *Generando cultura de alto rendimiento (C y D)*. Mexico:

Conocimiento & Dirección. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=6KfObd-yOEMC>

Frías, F. P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial* (Lom edicio). Chile: LOM Ediciones. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=2LIgAqUum6MC>

Vidal, L. H. P., & Ramos, F. R. (2015). *Metodologías para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa (Universida)*. Lima: Editorial UPC. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=cT1uCAAQBAJ>

OIT,(2016). *Estrés laboral*, lima. Obtenido de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf) pag 6.

Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. MAYO-AGOSTO 2004. Año 10, Número 27.

Obtenido de [https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)

Bernal, A. (S.F.). *El Concepto De Autorrealización Como Identidad Personal*. Una Revisión Crítica. Recuperado El 23 De Marzo De 2019, de

[https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/51291/art\\_1.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/51291/art_1.pdf?sequence=1)

#### 7.4 Fuentes electrónicas

Pérez, L. (12 de abril del 2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>.

Real Academia Española(2014). **Autorrealización**. Fundación galaxia. Retrieved from <https://dle.rae.es/autorrealizaci%C3%B3n?m=form>

Real Academia Española(2014). *Comunicación*. Fundación galaxia. Retrieved from <https://dle.rae.es/autorrealizaci%C3%B3n?m=form>

Arango, J. S. R. (2007). *Caja de herramientas gerenciales/ General Tool Box (Panorama)*. México: Panorama Editorial S.A. De C.V. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=1NrQf4jt8rkC>

Gastélum, R. G. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Juan Carlos Martínez Coll. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=z38Yk7daD24C>

Vértice, E. (2011). *La gestión económica y laboral en las PYMES (Vértice)*. España: Publicaciones Vértice SL. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=mC\\_can2i2l0C](https://books.google.com.pe/books?id=mC_can2i2l0C)

Lozano, A., Chacón, S., Sanduvete, S., Pérez, A. (2013). *Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: Un abordaje cualitativo*. *Acción psicológica*, 10 (2). Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344033718001>

Manosalvas, C; Manosalvas.L, Nieves, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. *AD-minister*, pp. 5-15. Obtenido de: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

Secretaría Nacional de la Administración Pública. *El Estado trabaja por mejorar el clima laboral de las entidades públicas*. Obtenido de:

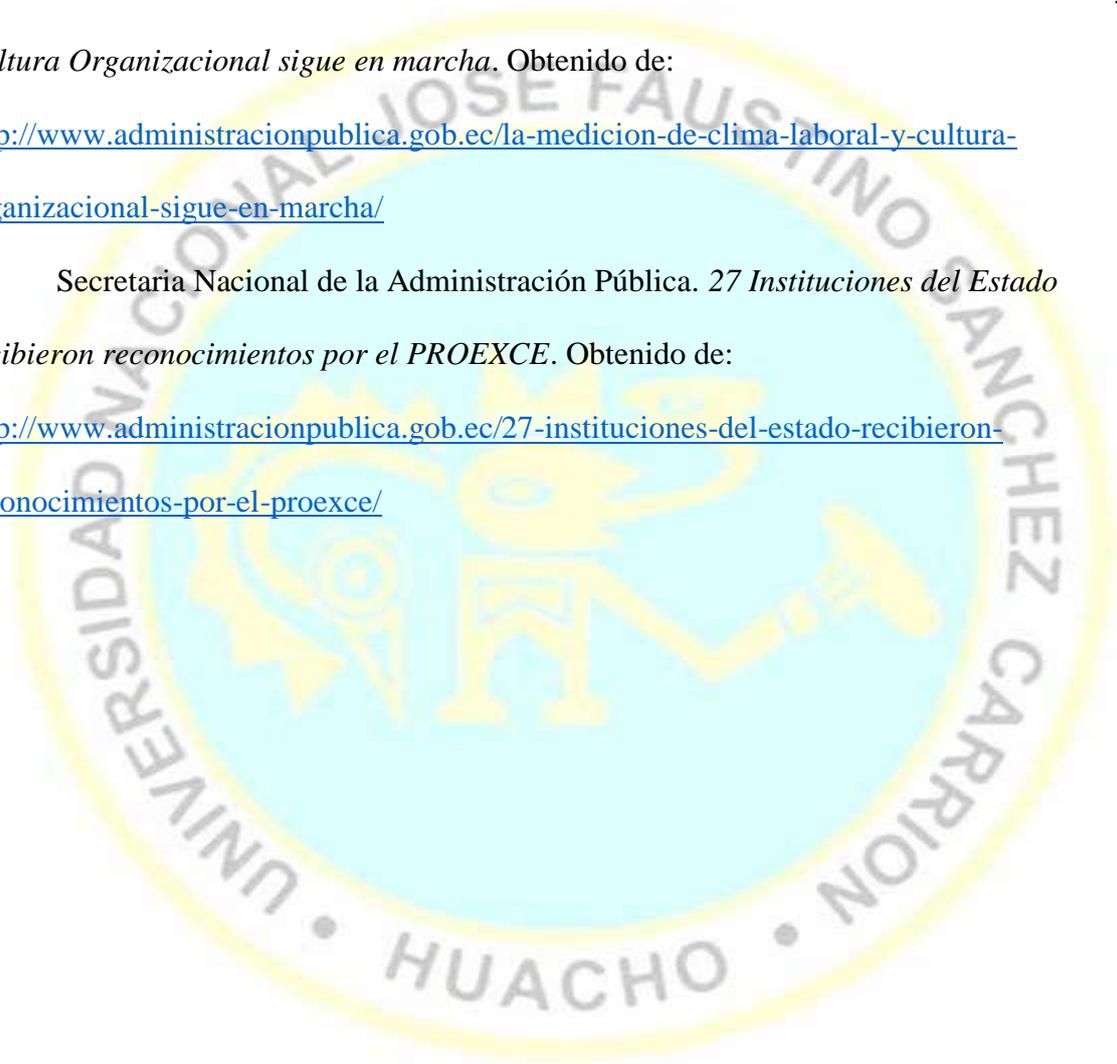
<http://www.administracionpublica.gob.ec/elestado-trabaja-por-mejorar-el-clima-laboral-de-las-entidades-publicas/>

Secretaría Nacional de la Administración Pública. *La Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional sigue en marcha*. Obtenido de:

<http://www.administracionpublica.gob.ec/la-medicion-de-clima-laboral-y-cultura-organizacional-sigue-en-marcha/>

Secretaría Nacional de la Administración Pública. *27 Instituciones del Estado recibieron reconocimientos por el PROEXCE*. Obtenido de:

<http://www.administracionpublica.gob.ec/27-instituciones-del-estado-recibieron-reconocimientos-por-el-proexce/>



## ANEXOS

## 01 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

“UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”



FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



## CUESTIONARIO

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA  
RANSA - CHANCAY 2022”

## A. PRESENTACIÓN:

Estimado(a) trabajador de la empresa agroexportadora RANSA- chancay, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocer la relación que existe entre clima organización y el desempeño laboral.

Conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, que según su opinión mejor refleje o describa la variable de estudio.

## B. INDICACIONES

- ✓ Esta encuesta es anónima punto por favor responde con sinceridad
- ✓ Lee detenidamente cada ítem, a cada una tiene cinco posibles respuestas
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

## VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

| D1: | Autorrealización   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1   | Existe la oportunidad de progresar en la empresa   |   |   |   |   |   |
| 2   | Las actividades que se trabaja le permiten aprender y desarrollarse                          |   |   |   |   |   |
| 3   | Cumplir con las tareas diarias n el trabajo, permiten el desarrollo del equipo de trabajo    |   |   |   |   |   |
| D2: | Involucramiento laboral  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4   | Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la empresa |   |   |   |   |   |
| 5   | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí  |   |   |   |   |   |
| 6   | tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas   |   |   |   |   |   |
| 7   | el producto que exporta la empresa , son motivo de orgullo personal y grupal                 |   |   |   |   |   |

| <b>D3:</b> | <b>Supervisión</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>8</b>   | Dentro de la empresa se le ha aplicado alguna vez una evaluación de desempeño  |          |          |          |          |          |
| <b>9</b>   | Cumple en el tiempo determinado las tareas establecidas por los supervisores   |          |          |          |          |          |
| <b>10</b>  | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir su trabajo   |          |          |          |          |          |
| <b>11</b>  | Se realizan y actualizan periódicamente el manual de procedimientos y/o políticas de la empresa                                  |          |          |          |          |          |
| <b>12</b>  | Existe un trato justo en la empresa con los trabajadores, la gerencia, supervisores jefes inmediatos                             |          |          |          |          |          |
| <b>D4:</b> | <b>Comunicación</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>13</b>  | Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica ente los miembros   |          |          |          |          |          |
| <b>14</b>  | Es posible la interacción con los trabajadores de mayor jerarquía  |          |          |          |          |          |
| <b>15</b>  | La información fluye adecuadamente entre todo el personal de la empresa  |          |          |          |          |          |
| <b>16</b>  | Dispone de un sistema para la planificación, seguimiento y control de las actividades y tareas                                   |          |          |          |          |          |
| <b>D5:</b> | <b>Condiciones laborales</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>17</b>  | Las condiciones físicas en su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son adecuadas para optimizar su desempeño |          |          |          |          |          |
| <b>18</b>  | Cuenta con todos los EPPs, herramientas, maquinas etc. Para poder realizar su trabajo  |          |          |          |          |          |
| <b>19</b>  | Recibe, capacitaciones o charlas laborales con frecuencia  |          |          |          |          |          |
| <b>20</b>  | Te encuentras cómodo con las condiciones laborales que te brinda la empresa  |          |          |          |          |          |
| <b>21</b>  | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos   |          |          |          |          |          |

| <b>VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL</b> |  |          |          |          |          |          |
|---------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>D1:</b>                            | <b>Significación de tareas</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>1</b>                              | Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene os conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores |          |          |          |          |          |
| <b>2</b>                              | Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser y/o preparación   |          |          |          |          |          |
| <b>3</b>                              | Le gusta el trabajo que realiza dentro de su área de trabajo   |          |          |          |          |          |
| <b>4</b>                              | Las tareas que realiza las percibe como algo importante  |          |          |          |          |          |
| <b>D2:</b>                            | <b>Condiciones de trabajo</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>5</b>                              | Sientes que puedes ascender dentro de la empresa o tener una responsabilidad mayor   |          |          |          |          |          |
| <b>6</b>                              | Las actitudes negativas por parte de sus compañeros han influido en su nivel de desempeño  |          |          |          |          |          |

|            |   |          |          |          |          |          |
|------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7          | Te encuentras cómodo en tu área de trabajo  |          |          |          |          |          |
| 8          | Su superior atiende oportunamente sus inquietudes sobre las funciones que debe de realizar          |          |          |          |          |          |
| 9          | Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona                           |          |          |          |          |          |
| 10         | Los gerencia o jefes inmediatos estimula su desempeño laboral                                       |          |          |          |          |          |
| 11         | La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes                     |          |          |          |          |          |
| 12         | La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante                     |          |          |          |          |          |
| 13         | Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad                         |          |          |          |          |          |
| 14         | Tiene buena relación con tus superiores o jefes inmediatos  |          |          |          |          |          |
| <b>D3:</b> | <b>Reconocimiento personal y/o social</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 15         | Has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja     |          |          |          |          |          |
| 16         | Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en publico                             |          |          |          |          |          |
| 17         | Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa |          |          |          |          |          |
| 18         | Le hacen sentir útil con la labor que realiza   |          |          |          |          |          |
| 19         | Su trabajo le hace sentir realizado como persona  |          |          |          |          |          |
| <b>D4:</b> | <b>Beneficio económico</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 20         | Se siente conforme con lo que gana  |          |          |          |          |          |
| 21         | Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas  |          |          |          |          |          |
| 22         | Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras  |          |          |          |          |          |
| 23         | Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico                                      |          |          |          |          |          |
| 24         | Su sueldo le permite tener una buena calidad de vida personal y/o familiar                          |          |          |          |          |          |

## 02 PRUEVA DE BAREMO-CONFIABILIDAD

### ALFA DE CONBACHS

| RANGO         | NIVEL                   |
|---------------|-------------------------|
| 0, 53 a menos | Nula confiabilidad      |
| 0,54 a 0,59   | Baja confiabilidad      |
| 0,60 a 0,65   | Confiable               |
| 0,66 a 0,71   | Muy confiabilidad       |
| 0,72 a 0,99   | Excelente confiabilidad |
| 1,00          | Perfecta confiabilidad  |

Fuente: Ñaupas et al. (2018).

### V1: CLIMA ORGANIZACIONAL

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,970                   | 21         |

Prueba de fiabilidad del instrumento V1: “excelente confiabilidad”

### V2: DESEMPEÑO LABORAL

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,978                   | 24         |

Prueba de fiabilidad del instrumento V2: “excelente confiabilidad”

- De acuerdo a la fuente, el instrumento de recolección de datos es apto para poder ejecutarse. Ya que la variable independiente y dependiente tiene un alto grado de “excelente confiabilidad”

## 03 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA RANSA - CHANCAY 2022   |  |   |   |   |  |   |
|---|--|---|---|---|--|---|
| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPOTESIS   | VARIABLES                               | DIMENSIONES   | INDICADORES  | METODOLOGIA   |
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> | <p><i>clima organizacional (v1)</i></p> | <p><b>Autorrealización</b></p> <p><b>Involucramiento laboral</b></p> <p><b>Supervisión</b></p> <p><b>Comunicación</b></p> <p><b>Condiciones laborales</b></p> | <p>- desarrollo personal</p> <p>- valores</p> <p>- Compromiso</p> <p>- cumplimiento</p> <p>- desarrollo</p> <p>- Evaluación.</p> <p>- Orientación</p> <p>- fluidez</p> <p>- celeridad</p> <p>- coherencia</p> <p>- comunicación</p> <p>- elementos materiales</p> <p>- elementos económicos</p> <p>- elementos psicosociales</p> | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b><br/>Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No experimental con corte trasversal</p> <p><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo</p> <p><b>Población y Muestra:</b><br/>La población está constituida por 350 trabajadores de la</p> |

|   |   |   |                                      |   |   |   |
|---|---|---|--------------------------------------|---|---|---|
| <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1. ¿Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?</p> <p>2. ¿Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?</p> <p>3. ¿Qué Relación Existe Entre Clima Organizacional Y Reconocimiento Personal Y/O Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?</p> <p>4. ¿Qué Relación Existe Entre Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022?</p> | <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> <p>2. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> <p>3. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y Reconocimiento Personal Y/O Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> <p>4. Identificar La Relación Que Existe Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> | <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>1. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y La Significación De Tareas De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> <p>2. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones De Trabajo De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> <p>3. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y Reconocimiento Personal Y/O Social De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> <p>4. Existe Relación Directa Y Significativa Entre El Clima Organizacional Y El Beneficio Económico De Los Trabajadores, Empresa Agropecuaria RANSA - Chancay 2022.</p> | <p><i>desempeño laboral (v2)</i></p> | <p><b>Significación de tareas</b></p> <p><b>Condiciones de trabajo</b></p> <p><b>Reconocimiento personal y/o social</b></p> <p><b>Beneficio económico</b></p> | <p>- Disposición al trabajo</p> <p>- esfuerzo requerido</p> <p>- Disposiciones del ambiente que regulan la actividad laboral</p> <p>- Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos</p> <p>- Disposición al trabajo en función a incentivos</p> | <p>empresa agroexportadora RANSA del distrito de Chancay.</p> <p><b>Muestra:</b><br/>La población maestra está constituida por 184 los trabajadores de la empresa agroexportadora RANSA.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Cuestionario</li> </ul> <p><b>Procesamiento y análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excel</li> <li>- Estadístico SPSS Versión 26</li> </ul> |
|---|---|---|--------------------------------------|---|---|---|

# 04 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Portapapeles Pegar Ajustar texto Combinar y centrar Formato condicional Dar formato Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A3 N#

| VI CLIMA ORGANIZACIONAL |        |        |        |                             |        |        |        |               |        |         |         |                  |         |         |         |                           |         |         |         |                            |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|-------------------------|--------|--------|--------|-----------------------------|--------|--------|--------|---------------|--------|---------|---------|------------------|---------|---------|---------|---------------------------|---------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| D1: AUTORRALIZACION     |        |        |        | D2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL |        |        |        | D3: MONITOREO |        |         |         | D4: COMUNICACIÓN |         |         |         | D5: CONDICIONES LABORALES |         |         |         | D1: SIGNIFICACION DE TAREA |         |         |         | D2: CG  |         |         |         |         |         |
| Nº                      | item 1 | item 2 | item 3 | item 4                      | item 5 | item 6 | item 7 | item 8        | item 9 | item 10 | item 11 | item 12          | item 13 | item 14 | item 15 | item 16                   | item 17 | item 18 | item 19 | item 20                    | item 21 | item 22 | item 23 | item 24 | item 25 | item 26 | item 27 | item 28 | item 29 |
| 1                       | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 2                       | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 1             | 5      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 3       | 1       | 4       | 3       |
| 3                       | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 4                       | 1      | 4      | 4      | 3                           | 2      | 4      | 3      | 2             | 4      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 4       | 2                          | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 5                       | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 6                       | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 7                       | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 8                       | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 9                       | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 10                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 11                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 12                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 13                      | 3      | 4      | 4      | 3                           | 3      | 3      | 4      | 4             | 4      | 4       | 3       | 3                | 3       | 3       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 3       | 4                          | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       |
| 14                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 15                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 1             | 5      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 3       | 1       | 4       | 3       |
| 16                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 17                      | 1      | 4      | 4      | 3                           | 2      | 4      | 3      | 2             | 4      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 2       | 4                          | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 18                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 19                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 20                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 21                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 5       | 4       | 4                | 5       | 5       | 4       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 22                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 23                      | 3      | 4      | 4      | 3                           | 3      | 3      | 4      | 4             | 4      | 4       | 3       | 3                | 3       | 3       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 3       | 4                          | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       |
| 24                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 25                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 1             | 5      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 5       | 4       | 2       | 4       | 4       | 3       | 1       | 4       | 3       |
| 26                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 27                      | 1      | 4      | 4      | 3                           | 2      | 4      | 3      | 2             | 4      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 2       | 4                          | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 28                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 29                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 30                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 31                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 32                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 33                      | 3      | 4      | 4      | 3                           | 3      | 3      | 4      | 4             | 4      | 4       | 3       | 3                | 3       | 3       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 3       | 4                          | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       |
| 34                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 35                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 1             | 5      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 5       | 4       | 2       | 4       | 4       | 3       | 1       | 4       | 3       |
| 36                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 37                      | 1      | 4      | 4      | 3                           | 2      | 4      | 3      | 2             | 4      | 4       | 4       | 2                | 2       | 2       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 2       | 4                          | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 38                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 39                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 40                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 41                      | 5      | 5      | 5      | 5                           | 5      | 5      | 5      | 5             | 5      | 4       | 4       | 5                | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       |
| 42                      | 2      | 1      | 3      | 2                           | 4      | 2      | 4      | 3             | 5      | 4       | 4       | 3                | 3       | 3       | 4       | 4                         | 4       | 5       | 4       | 3                          | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 43                      | 3      | 4      | 4      | 3                           | 3      | 3      | 4      | 4             | 4      | 4       | 3       | 3                | 3       | 3       | 4       | 3                         | 4       | 4       | 3       | 4                          | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       |

Hoja1

Listo

Escribe aquí para buscar

16°C 19:29 18/08/2022

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

AU37

| V2 DESEMPEÑO LABORAL       |         |         |         |         |                                       |         |         |         |         |                         |         |         |         |         | PROMEDIO DE VARIABLES Y DIMENSIONES |         |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |    |  |  |  |  |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|----|--|--|--|--|
| D2: CONDICIONES DE TRABAJO |         |         |         |         | D3: RECONOCIMIENTO PERSONA Y/O SOCIAL |         |         |         |         | D4: BENEFICIO ECONOMICO |         |         |         |         | D1                                  |         |    |    |    | D2 |    |    |    |    | D3 |    |    |  |  | D4 |  |  |  |  |
| item 29                    | item 30 | item 31 | item 32 | item 33 | item 34                               | item 35 | item 36 | item 37 | item 38 | item 39                 | item 40 | item 41 | item 42 | item 43 | item 44                             | item 45 | V1 | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | V2 | D1 | D2 | D3 | D4 |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                   | 5       | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 2       | 3       | 2       | 2                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 3       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 2       | 3       | 3                       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3                                   | 3       | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 2       | 3       | 3                       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3                                   | 3       | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 4       | 5       | 4       | 4       | 3                                     | 4       | 4       | 3       | 3       | 4                       | 4       | 3       | 3       | 2       | 2                                   | 1       | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 3                          | 3       | 3       | 3       | 2       | 3                                     | 3       | 4       | 1       | 1       | 3                       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2                                   | 1       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |
| 4                          | 4       | 5       | 5       | 4       | 4                                     | 4       | 4       | 3       | 1       | 1                       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2                                   | 2       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  |  |  |    |  |  |  |  |
| 5                          | 5       | 5       | 5       | 5       | 5                                     | 5       | 5       | 4       | 5       | 5                       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3                                   | 5       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |  |    |  |  |  |  |

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

|    | OPORTU<br>NIDAD | ACTIVIDA<br>DES | TAREAS<br>DIARIAS | IDEAS_S<br>UGEREN<br>CIAS | COOPER<br>ACION | OPORTIN<br>IDAD_DE<br>CISIONE. | PRODUC<br>TO_ORG<br>ULLO | EVALUA<br>CION_DE<br>SEMPEÑ | TIEMPO<br>TAREAS | ACCESO<br>_INFORM<br>ACION | ACTUAL<br>ZACION<br>PROCEDI | TRATO_J<br>USTO | COMUNI<br>CACION_<br>ABIERTA | INTERAC<br>CION | INFORM<br>ACION_A<br>DECUAD. | S<br>_I<br>C |
|----|-----------------|-----------------|-------------------|---------------------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|--------------|
| 1  | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 2  | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 1                           | 5                | 4                          | 4                           | 2               | 2                            | 2               | 4                            |              |
| 3  | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 4  | 1               | 4               | 4                 | 3                         | 2               | 4                              | 3                        | 2                           | 4                | 4                          | 4                           | 2               | 2                            | 2               | 4                            |              |
| 5  | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 6  | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 7  | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 3                           | 5                | 4                          | 4                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |
| 8  | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 9  | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 3                           | 5                | 4                          | 4                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |
| 10 | 3               | 4               | 4                 | 3                         | 3               | 3                              | 4                        | 4                           | 4                | 4                          | 3                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |
| 11 | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 12 | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 1                           | 5                | 4                          | 4                           | 2               | 2                            | 2               | 4                            |              |
| 13 | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 14 | 1               | 4               | 4                 | 3                         | 2               | 4                              | 3                        | 2                           | 4                | 4                          | 4                           | 2               | 2                            | 2               | 4                            |              |
| 15 | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 16 | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 17 | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 3                           | 5                | 4                          | 4                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |
| 18 | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 19 | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 3                           | 5                | 4                          | 4                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |
| 20 | 3               | 4               | 4                 | 3                         | 3               | 3                              | 4                        | 4                           | 4                | 4                          | 3                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |
| 21 | 5               | 5               | 5                 | 5                         | 5               | 5                              | 5                        | 5                           | 5                | 4                          | 4                           | 5               | 5                            | 4               | 5                            |              |
| 22 | 2               | 1               | 3                 | 2                         | 4               | 2                              | 4                        | 3                           | 5                | 4                          | 4                           | 3               | 3                            | 3               | 4                            |              |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 16°C 19:32 18/08/2022

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

|    | INFORMACION_ADECUAD. | SISTEMA_PLANIFICACION | CONDICIONES_FISICAS_T. | EPPS | CAPACITACION | COMODIDAD_CONDICION. | METODOS_PLANES | CONOCIMIENTO_HABILID | TRABAJO_JUSTO | GUSTO_TRABAJO | TAREAS_IMPORTANTE | ASCENDER | ACTITUDES_NEGATIVAS | COMODIDAD | SUPERIOR_INQUIETUDE |  |
|----|----------------------|-----------------------|------------------------|------|--------------|----------------------|----------------|----------------------|---------------|---------------|-------------------|----------|---------------------|-----------|---------------------|--|
| 1  | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 2  | 4                    | 4                     | 4                      | 5    | 4            | 3                    | 4              | 4                    | 2             | 4             | 4                 | 3        | 1                   | 4         | 3                   |  |
| 3  | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 4  | 4                    | 3                     | 4                      | 4    | 2            | 4                    | 4              | 5                    | 4             | 5             | 5                 | 4        | 4                   | 4         | 4                   |  |
| 5  | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 6  | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 7  | 4                    | 4                     | 4                      | 5    | 4            | 3                    | 4              | 4                    | 3             | 4             | 4                 | 4        | 3                   | 4         | 3                   |  |
| 8  | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 9  | 4                    | 4                     | 4                      | 5    | 4            | 3                    | 4              | 4                    | 3             | 4             | 4                 | 4        | 3                   | 4         | 3                   |  |
| 10 | 4                    | 3                     | 4                      | 4    | 3            | 4                    | 4              | 4                    | 3             | 4             | 4                 | 4        | 4                   | 4         | 5                   |  |
| 11 | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 12 | 4                    | 4                     | 4                      | 5    | 4            | 3                    | 4              | 4                    | 2             | 4             | 4                 | 3        | 1                   | 4         | 3                   |  |
| 13 | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 14 | 4                    | 3                     | 4                      | 4    | 2            | 4                    | 4              | 5                    | 4             | 5             | 5                 | 4        | 4                   | 4         | 4                   |  |
| 15 | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 16 | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 17 | 4                    | 4                     | 4                      | 5    | 4            | 3                    | 4              | 4                    | 3             | 4             | 4                 | 4        | 3                   | 4         | 3                   |  |
| 18 | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |
| 19 | 4                    | 4                     | 4                      | 5    | 4            | 3                    | 4              | 4                    | 3             | 4             | 4                 | 4        | 3                   | 4         | 3                   |  |
| 20 | 4                    | 3                     | 4                      | 4    | 3            | 4                    | 4              | 4                    | 3             | 4             | 4                 | 4        | 4                   | 4         | 5                   |  |
| 21 | 5                    | 5                     | 5                      | 5    | 5            | 5                    | 5              | 5                    | 5             | 5             | 5                 | 5        | 4                   | 5         | 5                   |  |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:32 18/08/2022

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

|    | DI | SUPERIOR_INQUIETUDES | PREOCUPACION | ESTIMULO | EN_CUENTA_IDEAS | MISION_OBJETIVOS | COMPANEROS_COMPRO... | RELACION_SUPERVISOR | RECONOCIMIENTO | FELICITACIONES | RESPONSABILIDAD_MAYO... | SENTIR_UTIL | REALIZACION | CONFORMIDAD | EXPECTATIVAS_ECONOM | HORAS_EXTRAS |
|----|----|----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------|----------------------|---------------------|----------------|----------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|--------------|
| 1  | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 2  | 4  | 3                    | 2            | 3        | 2               | 2                | 3                    | 4                   | 1              | 1              | 3                       | 3           | 2           | 2           | 3                   | 2            |
| 3  | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 4  | 4  | 4                    | 4            | 5        | 5               | 4                | 4                    | 4                   | 3              | 1              | 1                       | 4           | 4           | 3           | 3                   | 2            |
| 5  | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 6  | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 7  | 4  | 3                    | 3            | 3        | 2               | 3                | 3                    | 4                   | 2              | 3              | 3                       | 3           | 2           | 3           | 3                   | 3            |
| 8  | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 9  | 4  | 3                    | 3            | 3        | 2               | 3                | 3                    | 4                   | 3              | 4              | 3                       | 3           | 3           | 4           | 3                   | 3            |
| 10 | 4  | 5                    | 4            | 5        | 4               | 4                | 3                    | 4                   | 4              | 3              | 3                       | 4           | 4           | 3           | 3                   | 2            |
| 11 | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 12 | 4  | 3                    | 2            | 3        | 2               | 2                | 3                    | 4                   | 1              | 1              | 3                       | 3           | 2           | 2           | 3                   | 2            |
| 13 | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 14 | 4  | 4                    | 4            | 5        | 5               | 4                | 4                    | 4                   | 3              | 1              | 1                       | 4           | 4           | 3           | 3                   | 2            |
| 15 | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 16 | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 17 | 4  | 3                    | 3            | 3        | 2               | 3                | 3                    | 4                   | 2              | 3              | 3                       | 3           | 2           | 3           | 3                   | 3            |
| 18 | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 19 | 4  | 3                    | 3            | 3        | 2               | 3                | 3                    | 4                   | 3              | 4              | 3                       | 3           | 3           | 4           | 3                   | 3            |
| 20 | 4  | 5                    | 4            | 5        | 4               | 4                | 3                    | 4                   | 4              | 3              | 3                       | 4           | 4           | 3           | 3                   | 2            |
| 21 | 5  | 5                    | 5            | 5        | 5               | 5                | 5                    | 5                   | 4              | 5              | 5                       | 5           | 5           | 4           | 4                   | 3            |
| 22 | 4  | 3                    | 3            | 3        | 2               | 3                | 3                    | 4                   | 3              | 4              | 3                       | 3           | 3           | 4           | 3                   | 3            |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:32 18/08/2022

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

|    | CT S. DM | HORAS_EXTRAS | LOGROS | CALIDAD_VIDA | V1_PRO MEDIO | V1_D1_P ROMEDI O | V1_D2_P ROMEDI O | V1_D3_P ROMEDI O | V1_D4_P ROMEDI O | V1_D5_P ROMEDI O | V2_PRO MEDIO | V2_D1_P ROMEDI O | V2_D2_P ROMEDI O | V2_D3_P ROMEDI O | V2_D4_P ROMEDI O | var |
|----|----------|--------------|--------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|
| 1  | 4        | 3            | 5      | 4            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 2  | 3        | 2            | 1      | 3            | 3            | 2                | 3                | 3                | 3                | 4                | 3            | 4                | 3                | 2                | 2                |     |
| 3  | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 4  | 3        | 2            | 2      | 2            | 3            | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4            | 5                | 4                | 3                | 2                |     |
| 5  | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 6  | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 7  | 3        | 3            | 3      | 3            | 3            | 2                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3            | 4                | 3                | 3                | 3                |     |
| 8  | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 9  | 3        | 3            | 3      | 3            | 3            | 2                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3            | 4                | 3                | 3                | 3                |     |
| 10 | 3        | 2            | 2      | 1            | 4            | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4            | 4                | 4                | 4                | 2                |     |
| 11 | 4        | 3            | 5      | 4            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 12 | 3        | 2            | 1      | 3            | 3            | 2                | 3                | 3                | 3                | 4                | 3            | 4                | 3                | 2                | 2                |     |
| 13 | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 14 | 3        | 2            | 2      | 2            | 3            | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4            | 5                | 4                | 3                | 2                |     |
| 15 | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 16 | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 17 | 3        | 3            | 3      | 3            | 3            | 2                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3            | 4                | 3                | 3                | 3                |     |
| 18 | 4        | 3            | 5      | 3            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 19 | 3        | 3            | 3      | 3            | 3            | 2                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3            | 4                | 3                | 3                | 3                |     |
| 20 | 3        | 2            | 2      | 1            | 4            | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4            | 4                | 4                | 4                | 2                |     |
| 21 | 4        | 3            | 5      | 4            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |
| 22 | 4        | 3            | 5      | 4            | 5            | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5            | 5                | 5                | 5                | 4                |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 16°C 19:32 18/08/2022

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre       | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores       | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|--------------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | OPORTUNI...  | Numérico | 8       | 0         | Existe oportuni...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 2  | ACTIVIDAD... | Numérico | 8       | 0         | Las actividades...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 3  | TAREAS_DI... | Numérico | 8       | 0         | Cumplir con las...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 4  | IDEAS_SU...  | Numérico | 8       | 0         | Su jefe inmedia...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 5  | COOPERA...   | Numérico | 8       | 0         | Los compañero...    | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 6  | OPORTINID... | Numérico | 8       | 0         | tiene la oportun... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 7  | PRODUCT...   | Numérico | 8       | 0         | el producto qu...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 8  | EVALUACI...  | Numérico | 8       | 0         | Dentro de la e...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 9  | TIEMPO_T...  | Numérico | 8       | 0         | Cumple en el ti...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 10 | ACCESO_I...  | Numérico | 8       | 0         | cuenta con acc...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 11 | ACTUALIZA... | Numérico | 8       | 0         | Se realizan y a...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 12 | TRATO_JU...  | Numérico | 8       | 0         | Existe un trato ... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 13 | COMUNICA...  | Numérico | 8       | 0         | Considera que ...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 14 | INTERACCI... | Numérico | 8       | 0         | Es posible la in... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 15 | INFORMACI... | Numérico | 8       | 0         | La información f... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 16 | SISTEMA_...  | Numérico | 8       | 0         | dispone de un ...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 17 | CONDICION... | Numérico | 8       | 0         | Las condicione...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 18 | EPPS         | Numérico | 8       | 0         | Cuenta con tod...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 19 | CAPACITA...  | Numérico | 8       | 0         | Recibe, capacit...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20 | COMODIDA...  | Numérico | 8       | 0         | Te encuentras ...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 21 | METODOS...   | Numérico | 8       | 0         | El trabajo se re... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 22 | CONOCIMI...  | Numérico | 8       | 0         | Al momento de...    | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23 | TRABAJO_...  | Numérico | 8       | 0         | Siente que el tr... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 24 | GUSTO_TR...  | Numérico | 8       | 0         | Le gusta el trab... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:33 18/08/2022

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre        | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores       | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|---------------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 22 | CONOCIMI...   | Numérico | 8       | 0         | Al momento de...    | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23 | TRABAJO_...   | Numérico | 8       | 0         | Siente que el tr... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 24 | GUSTO_TR...   | Numérico | 8       | 0         | Le gusta el trab... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 25 | TAREAS_I...   | Numérico | 8       | 0         | Las tareas que ...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 26 | ASCENDER      | Numérico | 8       | 0         | Sientes que pu...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 27 | ACTITUDES...  | Numérico | 8       | 0         | Las actitudes n...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 28 | COMODIDAD     | Numérico | 8       | 0         | Te encuentras ...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 29 | SUPERIOR...   | Numérico | 8       | 0         | Su superior atie... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 30 | PREOCUP...    | Numérico | 8       | 0         | Su supervisor, ...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 31 | ESTIMULO      | Numérico | 8       | 0         | Los gerencia o ...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 32 | EN_CUENT...   | Numérico | 8       | 0         | La gerencia o j...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 33 | MISION_OB...  | Numérico | 8       | 0         | La misión u obj...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 34 | COMPAÑE...    | Numérico | 8       | 0         | Mis compañero...    | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 35 | RELACION...   | Numérico | 8       | 0         | Tiene buena rel...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 36 | RECONOCI...   | Numérico | 8       | 0         | Ha recibido alg...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 37 | FELICITACI... | Numérico | 8       | 0         | Cuando aporta i...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 38 | RESPONS...    | Numérico | 8       | 0         | Le han tomado ...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 39 | SENTIR_UTIL   | Numérico | 8       | 0         | Le hacen sentir...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 40 | REALIZACI...  | Numérico | 8       | 0         | Su trabajo le ha... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 41 | CONFORMI...   | Numérico | 8       | 0         | Se siente confo...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 42 | EXPECTATI...  | Numérico | 8       | 0         | Su trabajo le pe... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 43 | HORAS_EX...   | Numérico | 8       | 0         | Está de acuerd...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 44 | LOGROS        | Numérico | 8       | 0         | Se reconocen l...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 45 | CALIDAD_V...  | Numérico | 8       | 0         | Su sueldo le pe...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 46 | V1_PROME...   | Numérico | 8       | 0         | SUMA ORGAN...       | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 16°C 19:33 18/08/2022

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre        | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores       | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|---------------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 37 | FELICITACI... | Númérico | 8       | 0         | Cuando aporta i...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 38 | RESPONS...    | Númérico | 8       | 0         | Le han tomado ...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 39 | SENTIR_UTIL   | Númérico | 8       | 0         | Le hacen sentir...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 40 | REALIZACI...  | Númérico | 8       | 0         | Su trabajo le ha... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 41 | CONFORMI...   | Númérico | 8       | 0         | Se siente confo...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 42 | EXPECTATI...  | Númérico | 8       | 0         | Su trabajo le pe... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 43 | HORAS_EX...   | Númérico | 8       | 0         | Está de acuerd...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 44 | LOGROS        | Númérico | 8       | 0         | Se reconocen l...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 45 | CALIDAD_V...  | Númérico | 8       | 0         | Su sueldo le pe...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 46 | V1_PROMO...   | Númérico | 8       | 0         | CLIMA ORGAN...      | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 47 | V1_D1_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Autorrealización    | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 48 | V1_D2_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Involucramiento...  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 49 | V1_D3_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Monitoreo           | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 50 | V1_D4_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Comunicación        | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 51 | V1_D5_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Condiciones la...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 52 | V2_PROMO...   | Númérico | 8       | 0         | DESEMPEÑO ...       | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 53 | V2_D1_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Significación ta... | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 54 | V2_D2_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Condiciones de...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 55 | V2_D3_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Reconocimient...    | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 56 | V2_D4_PR...   | Númérico | 8       | 0         | Beneficios eco...   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 57 |               |          |         |           |                     |               |          |          |            |         |         |
| 58 |               |          |         |           |                     |               |          |          |            |         |         |
| 59 |               |          |         |           |                     |               |          |          |            |         |         |
| 60 |               |          |         |           |                     |               |          |          |            |         |         |
| 61 |               |          |         |           |                     |               |          |          |            |         |         |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 16°C 19:33 18/08/2022