



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PRECOFERT  
S.R.L, DE LA CIUDAD DE AREQUIPA - 2022”**

**GUSTAVO VLADIMIR FELIX ALVAREZ ALVAREZ**

**Asesor: MG. ARTURO ALATRISTA CORRALES**

**Para la obtención del Título Profesional de:**  
Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

**AREQUIPA-PERÚ**

**2022**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por brindarme la perseverancia para así concluir este trabajo de investigación y acompañarme día a día en mi camino.

Al docente y asesor Arturo Alatriza Corrales de la Universidad La Salle por su contribución y apoyo para la realización de este proyecto de investigación.

A todos los miembros de la empresa PRECOFERT S.R.L quienes con su buena voluntad apoyaron a la recopilación de información necesaria.

## **DEDICATORIA**

A mi amada y recordada tía Graciela quien, gracias a sus consejos a través de su experiencia, guía y apoyo fue ejemplo de constancia, disciplina, voluntad e integridad siendo fuente de inspiración para la realización de la presente tesis la cual me satisface poder presentar.

## ÍNDICE

<b>Resumen</b> .....	x
<b>Abstract</b> .....	xii
<b>Capítulo I: El problema de la investigación científica básica</b> .....	13
1.1. Planteamiento del problema de investigación científica .....	13
1.2. Variables .....	15
1.3. Objetivos .....	16
1.3.1. Objetivo general .....	16
1.3.2. Objetivos específicos .....	16
1.4. Formulación del problema .....	16
1.4.1. Problema general .....	16
1.4.2. Problemas específicos .....	16
1.5. Hipótesis .....	17
1.6. Justificación .....	17
<b>Capítulo II: Revisión y fundamentación teórica</b> .....	19
2.1. Antecedentes .....	19
2.2. Fundamentación Teórica .....	33
2.2.1. Clima organizacional .....	33
2.2.2. Beneficios de un buen clima organizacional .....	35
2.2.3. Enfoques de estudio .....	37
2.2.4. Dimensiones utilizadas en la investigación .....	58
<b>Capítulo III: Método</b> .....	66
3.1. Tipo de investigación .....	66
3.2. Unidad de estudio .....	66
3.2.1. Población .....	66
3.2.2. Muestra .....	66
3.3. Técnicas e instrumentos .....	67
3.3.1. Técnica .....	67
3.3.2. Instrumento .....	67
3.3.3. Equipos .....	70
3.3.4. Recursos .....	70
3.4. Procedimiento .....	71
<b>Capítulo IV: Resultados y discusión</b> .....	72
4.1. Resultados .....	72
4.1.1. Datos generales .....	72

4.1.2. Dimensión 1 – Satisfacción .....	76
4.1.3. Dimensión 2 – Integración .....	81
4.1.4. Dimensión 3 – Identificación .....	84
4.1.5. Dimensión 4 – Comunicación .....	89
4.1.6. Dimensión 5 – Condiciones laborales .....	94
4.1.7. Dimensión 6 – Estructura organizacional.....	97
4.1.8. Dimensión 7 – Liderazgo .....	101
4.1.9. Dimensión 8 – Desempeño.....	104
4.1.10. Dimensión 9 – Recompensa .....	109
4.1.11. Dimensión 10 – Relaciones .....	111
4.2. Discusión de resultados .....	121
<b>Conclusiones</b> .....	126
<b>Recomendaciones</b> .....	129
<b>Referencias</b> .....	131
<b>Anexos</b> .....	134
Anexo 1 - Matriz de consistencia .....	134
Anexo 2 - Matriz de instrumento.....	135
Anexo 3 – Instrumento de recolección de datos.....	138
Anexo 4 – Validación de expertos.....	142
Anexo 5 – Informe de Clima Organizacional de la Empresa Precofert S.R. L .....	143
<b>Recomendaciones</b> .....	153

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Enfoques teóricos del clima organizacional.....	37
Tabla 2 - Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	69
Tabla 3 - Análisis de confiabilidad Split Halves .....	69
Tabla 4 - Sexo de participantes .....	72
Tabla 5 - Edad .....	73
Tabla 6 - Tiempo en la empresa .....	74
Tabla 7 - Tipo de contrato .....	75
Tabla 8 - Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo.....	76
Tabla 9 - Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal .....	77
Tabla 10 - En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional.....	78
Tabla 11 - El trabajo que realizo me agrada y me motiva .....	79
Tabla 12 - Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia .....	81
Tabla 13 - Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro .....	82
Tabla 14 - Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo .....	83
Tabla 15 - Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa .....	84
Tabla 16 - Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo .....	85
Tabla 17 - Tengo clara la misión y visión de la empresa .....	87
Tabla 18 - Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar .....	88
Tabla 19 - Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa....	89
Tabla 20 - Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes .....	90
Tabla 21 - Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa .....	91
Tabla 22 - Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo .....	93
Tabla 23 - Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.....	94
Tabla 24 - La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa .....	95
Tabla 25 - Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional....	97
Tabla 26 - Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.....	98
Tabla 27 - Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa .....	99

Tabla 28 - Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo .....	100
Tabla 29 - Considero que la empresa promueve la mejora continua.....	101
Tabla 30 - Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo .....	102
Tabla 31 - La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla .....	103
Tabla 32 - Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo.....	104
Tabla 33 - Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones .....	105
Tabla 34 - Considero que cumplo las tareas que me encargan de forma eficiente.....	107
Tabla 35 - Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.....	108
Tabla 36 - La empresa recompensa a los trabajadores por realizar bien su trabajo .....	109
Tabla 37 - Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo .....	110
Tabla 38 - Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.....	111
Tabla 39 - Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo.....	113
Tabla 40 - Tengo confianza en las decisiones de mis jefes .....	114
Tabla 41 - Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo .....	115
Tabla 42 - Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.....	116
Tabla 43 - Participó activamente en la solución de conflictos laborales .....	117
Tabla 44 - Estadísticos de variable clima organizacional.....	119
Tabla 45 - Estadísticos por dimensiones .....	119
Tabla 46 - Prueba T para las dimensiones del clima organizacional.....	120

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Sexo de participantes .....	72
Figura 2 - Edad .....	73
Figura 3 - Tiempo en la empresa .....	74
Figura 4 - Tipo de contrato .....	75
Figura 5 - Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo ....	76
Figura 6 - Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.....	78
Figura 7 - En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional .....	79
Figura 8 - El trabajo que realizo me agrada y me motiva.....	80
Figura 9 - Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia .....	81
Figura 10 - Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro .....	82
Figura 11 - Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo .....	83
Figura 12 - Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa .....	84
Figura 13 - Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo .....	86
Figura 14 - Tengo clara la misión y visión de la empresa .....	87
Figura 15 - Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar .....	88
Figura 16 - Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa ..	89
Figura 17 - Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes .....	90
Figura 18 - Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.....	92
Figura 19 - Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo .....	93
Figura 20 - Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.....	94
Figura 21 - La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.....	96
Figura 22 - Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional ...	97
Figura 23 - Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones .....	98
Figura 24 - Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa.....	99
Figura 25 - Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.....	100
Figura 26 - Considero que la empresa promueve la mejora continua .....	101
Figura 27 - Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo .....	102



Figura 28 - La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.....	103
Figura 29 - Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo .....	104
Figura 30 - Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones .....	106
Figura 31 - Considero que cumplo las tareas que me encargan de forma eficiente .....	107
Figura 32 - Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo .....	108
Figura 33 - La empresa recompensa a los trabajadores por realizar bien su trabajo .....	109
Figura 34 - Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo.....	110
Figura 35 - Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo .....	112
Figura 36 - Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo .....	113
Figura 37 - Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.....	114
Figura 38 - Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.....	115
Figura 39 - Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo .....	116
Figura 40 - Participó activamente en la solución de conflictos laborales.....	118
Figura 41 – Desarrollo del clima organizacional por dimensión.....	119

## RESUMEN

La actual investigación realiza el estudio del clima organizacional que tiene la empresa PRECOFERT SRL ubicada en el distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa, para apoyar en mejorar el ambiente y percepción que la empresa ofrece hacia todos sus miembros que es necesaria al momento de que una organización logra tener un tamaño considerable y un grupo total de colaboradores que requieren de condiciones adecuadas para trabajar, teniendo como premisa conocer el estado actual que presenta el clima organizacional para reforzar medidas que puedan permitir la identificación con la empresa.

Como objetivo general de la investigación es analizar el clima organizacional que tiene la empresa PRECOFERT, haciendo énfasis en el conocimiento que tienen los colaboradores de los elementos que caracterizan a la organización; así mismo se realizó un análisis de los diferentes enfoques de estudio del clima organizacional con el fin de considerar las dimensiones necesarias para su desarrollo, lográndose determinar el uso de las dimensiones Satisfacción, Integración, Identificación, Comunicación entre otras dimensiones desarrolladas.

El aporte de la presente investigación permitió el conocimiento del actual clima organizacional de la empresa, ayudando de esta manera a que los directivos conozcan este de forma general.

La investigación de tipo básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, de diseño no experimental; debido a esto se identificó que en la empresa PRECOFERT SRL tiene un clima organizacional de regular a bueno.

Las unidades de estudio fueron todos los colaboradores de la empresa PRECOFERT SRL, y se realizó un censo que comprende en su totalidad a todos los colaboradores debido a la reducida

cantidad de estos; así mismo, se aplicó el cuestionario como instrumento en conjunto con la técnica de encuesta para la recolección de los datos, cuya validez se evaluó por contenido, criterio y constructo y la confiabilidad fue medida por medio de la aplicación del índice de consistencia interna Alpha de Cronbach y la prueba de mitades partidas.

**Palabra's clave:** Clima organizacional

## **ABSTRACT**

The present investigation carries out the study of the organizational climate of the company PRECOFERT SRL in the Cerro Colorado district of the city of Arequipa, as part of the process of continuous improvement and the internal evaluation that is necessary at the moment that an organization manages to have a considerable size and a group of collaborators who require adequate conditions to work, having as a premise knowing the current state of the organizational climate to reinforce actions that allow identification with the company.

The general objective of the research is to analyze the organizational climate of the company PRECOFERT SRL, emphasizing the knowledge that the collaborators have of the elements that characterize the organization; Likewise, an analysis of the different approaches to the study of the organizational climate was carried out in order to consider the dimensions necessary for the development of the research where the use of the dimensions Satisfaction, Integration, Identification, Communication, Working Conditions, Organizational Structure was determined. , Leadership, Performance, Reward and Relationships.

For this, a basic type of research is being developed, at a descriptive level, with a quantitative approach, cross-sectional, and a non-experimental design; with which it was found that the company PRECOFERT SRL has an organizational climate from fair to good.

The study units were all the employees of the company PRECOFERT SRL, and a census was carried out that fully includes all employees due to the small number of these; Likewise, the survey technique and the questionnaire instrument were used for the collection, whose validity was evaluated by content, criteria and construct, and reliability was measured by applying Cronbach's Alpha internal consistency index and the test of split halves.

**Keywords:** Organizational climate

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA BÁSICA**

### **1.1. Planteamiento del problema de investigación científica**

La empresa PRECOFERT SRL realiza la fabricación de productos a base de concreto en la ciudad de Arequipa, creciendo los últimos 5 años en cuanto a sus operaciones por lo que el personal de planta aumentó considerablemente, es así que, al incorporarse más personas al equipo, la complejidad de las interrelaciones y la forma que afecta en la productividad de todos los miembros se puede ver afectada. Según (Litwin & Stringer, 1968) es necesario poder medir el clima organizacional de una empresa debido a que se necesita reconocer cual es el medio ambiente laboral que afecta directa o indirectamente a la percepción de todos su miembros integrantes, tal cual como lo menciona(Brunet, 1987), el clima es un componente multidimensional y estos elementos deberán ser continuamente identificados a través del tiempo porque permitirá saber cómo se sienten los colaboradores con respecto a dimensiones como satisfacción, integración, identificación, comunicación, condiciones laborales, estructura organizacional, liderazgo, desempeño, recompensa, y relaciones que encuentran en su centro de trabajo (Chiavenato, 2007).

En la actualidad la empresa PRECOFERT SRL cuenta con 40 colaboradores quienes tienen un tiempo de antigüedad mayor a un año, cuentan con remuneraciones justas de acorde al mercado, no se han dado casos de faltas al principio de unidad de mando, no se ha presentado faltas repetitivas de los colaboradores y aparentemente se podría aseverar que el clima organizacional es bueno, sin embargo a lo ya mencionado, se aprecian indicios de apatía en varios de los colaboradores al momento de comenzar sus actividades que puede estar ligado a que existe un mal clima organizacional, afectando su estado anímico de forma negativa, aspecto que preocupa los cargos directivos de la organización, como lo menciona (Vallejo Chávez, 2015).

Es necesario el presente estudio, de manera preventiva, pueda determinarse si efectivamente alguna de las dimensiones del clima organizacional genera un efecto negativo en los colaboradores, con la finalidad de que los miembros del área de dirección de la empresa puedan aplicar soluciones que ayuden a que el clima organizacional sea óptimo.

## 1.2. Variables

Variable única	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Satisfacción (Robbins, 1998, 2009) (Palma, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabajo.</li> <li>• Vida laboral y personal</li> <li>• Autorrealización</li> <li>• Motivación</li> </ul>
	Integración (Arce Galdós & Calle Chirinos, 2014) <i>Mujica y Perez (2007)</i> <i>Minsa (2006)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Participación</li> </ul>
	Identificación (Arce Galdós & Calle Chirinos, 2014) (Palma, 2004) (Guevara Pazmiño, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Identidad</li> <li>• Pertenencia</li> </ul>
	Comunicación (OMS, 2015) (Arce Galdós & Calle Chirinos, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Comunicación vertical.</li> <li>• Accesibilidad.</li> <li>• Mecanismos.</li> </ul>
	Condiciones Laborales  (Palma, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos.</li> <li>• Infraestructura.</li> </ul>
	Estructura Organizacional  Méndez Álvarez (2006a) (OMS, 2015) (Guevara Pazmiño, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo organizacional.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Disciplina.</li> <li>• Organización interna.</li> </ul>
	Liderazgo  (Arce Galdós & Calle Chirinos, 2014) <i>Minsa (2006)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estímulo a la excelencia.</li> <li>• Orientación al liderazgo.</li> <li>• Innovación.</li> </ul>
	Desempeño (Arce Galdós & Calle Chirinos, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación.</li> <li>• Capacitación.</li> <li>• Eficiencia.</li> <li>• Retroalimentación.</li> </ul>
	Recompensa (Guevara Pazmiño, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento.</li> <li>• Remuneración.</li> </ul>
	Relaciones (Guevara Pazmiño, 2018) <i>Martin (1999)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armonía.</li> <li>• Justicia.</li> <li>• Confianza</li> <li>• Honestidad.</li> <li>• Empatía.</li> <li>• Conflictos.</li> </ul>

### **1.3. Objetivos**

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

- Analizar el clima organizacional de la empresa PRECOFERT SRL

#### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el grado de satisfacción, desempeño y recompensa en la empresa PRECOFERT SRL
- Conocer el grado de integración, comunicación y relaciones en la empresa PRECOFERT SRL
- Conocer el grado de liderazgo e identificación en la empresa PRECOFERT SRL
- Identificar la percepción de las condiciones laborales y la estructura organizacional en la empresa PRECOFERT SRL

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

- ¿Cómo es el clima organizacional de la empresa PRECOFERT SRL?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el grado de la dimensión de satisfacción, desempeño y recompensa en la empresa PRECOFERT SRL?
- ¿Cuál es el grado de la dimensión integración, comunicación y relaciones en la empresa PRECOFERT SRL?
- ¿Cuál es el grado de la dimensión de identificación en la empresa PRECOFERT SRL?
- ¿Cuál es la percepción de las condiciones laborales y la estructura organizacional en la empresa PRECOFERT SRL?



## **1.5. Hipótesis**

Dado que, la empresa PRECOFERT SRL tiene más de 15 años en el mercado, no tiene una rotación de personal elevada, cumple con la respectiva remuneración salarial y los beneficios sociales de los colaboradores en forma oportuna y los directivos mantienen una comunicación activa y asertiva con sus colaboradores.

Existe una probabilidad de que el clima organizacional tenga una calificación regular con tendencia a bueno, obteniendo como mejor resultado la dimensión de integración, teniendo presencia de personal satisfecho e identificado con la empresa teniendo buenas relaciones interpersonales en el trabajo, con una influencia positiva por el tipo de liderazgo que presenta la dirección.

## **1.6. Justificación**

La siguiente investigación ayudó a conocer cuál es el clima organizacional que posee la empresa PRECOFERT SRL, lo que permitió el estudio de cada una de las dimensiones que la conforman, así como saber cuál es el conocimiento que los colaboradores tienen de la empresa como también, la percepción del entorno de trabajo, el nivel de identificación y el grado de integración.

Así mismo, ayudó a la empresa a poder conocer cuál es su clima organizacional, permitiendo contar con información relevante de los colaboradores, a fin de dar solución a la falta de identificación, ausentismo y deserción, que podría afectar negativamente las metas trazadas por la organización y el éxito de las de las operaciones.

Es conveniente debido a que sirve como precedente del análisis de clima organizacional para la empresa PRECOFERT SRL, ayudando a tener una línea de base para futuras evaluaciones en dicha organización y/o similares. Así mismo, se contó con información necesaria para poder desarrollar este análisis, interpretación, conclusiones y recomendaciones.

También, debido a que la recolección de datos comprende una temporalidad única, permitirá realizar conclusiones actuales y beneficiosas para estrategias que pueden ser aplicadas si la empresa lo ve pertinente, alcanzando la fidelización de sus colaboradores.

El valor teórico radica en que los resultados de la investigación lograrán hacer evidentes los problemas que existen en la empresa y su clima organizacional que posiblemente estén afectando el rendimiento como organización y unidad productiva, gracias a la identificación pronta de este tipo de escenarios se beneficiará no solo la empresa, sino también su entorno competitivo.

Por último, la metodología se fundamenta en la estructuración del instrumento para el análisis del clima organizacional que fue complementado utilizando distintos enfoques, debido a que en los instrumentos encontrados existen dimensiones que ya no son consideradas, pero son pertinentes para así poder desarrollar un estudio integral del clima organizacional, así mismo la elaboración de este nuevo instrumento de análisis puede aplicarse en otras organizaciones con características similares en estudios futuros.

## **CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.1. Antecedentes**

Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), realizaron un estudio titulado “Clima organizacional de la empresa de servicios y agua potable y alcantarillado de Arequipa (Sedapar) Sede principal cercado” tesis científica de nivel descriptivo, diseño no experimental:

Estudio que comprendió establecer cuál es el clima organizacional de la empresa y así saber el conocimiento que tienen sus colaboradores sobre su organización y otros aspectos importantes del clima organizacional. Como instrumento para medir la variable se utilizó el cuestionario y para la recopilación de información se usó la técnica de encuesta propuesto por Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), de preguntas aplicado a la muestra de 171 de sus colaboradores que consto de 35 preguntas estructuradas en base a escala Likert, según el grado de intensidad (siempre, a veces, nunca), enfocándose en las siguientes dimensiones como liderazgo, desempeño, integración entre otros.

Se determinó que en la dimensión conocimiento de la empresa, el 74% de los integrantes tienen conocimiento de la visión y misión orientadas por la organización, 80% de los colaboradores conocen el objetivo y responsabilidades de su puesto de trabajo, el 42% de los colaboradores consideran que conocen bien el reglamento interno de la empresa.

En la dimensión de entorno de trabajo se determinó que el 36% de los colaboradores tiene una sensación de satisfacción encontrada en su ambiente laboral, 50% de los colaboradores opina que la empresa si brinda materiales y equipamiento que son indispensables para poder desarrollar las actividades laborales, 49% de los colaboradores perciben que el área de su trabajo es cómoda lo cual les permite tener un rendimiento óptimo y el 89% de los colaboradores se sienten cómodos con su horario de trabajo.

En cuanto a la dimensión de identificación con la empresa el 98% de los colaboradores confirman que sienten orgullo de poder ser parte del equipo de trabajo, el 33% considera que hay una buena remuneración salarial en cuanto a otras empresas en el mercado del mismo rubro, un 40% opinan que hay un nivel de compromiso favorable respecto a su trabajo y un 18% tienen la percepción su recomendación son tomadas en cuenta para futuras acciones de la empresa.

En la dimensión de integración el 34% de los colaboradores siente que la organización les brinda estatus social por laborar ahí, el 37% consideran que, si existe una buena relación entre jefe y subordinado, 51% percibe una relación armoniosa entre las áreas de la empresa.

En la dimensión de liderazgo el 44% de los colaboradores perciben que los jefes están dispuestos a atenderlos cuando lo necesita, el 28% de los colaboradores opinan que los jefes valoran sus esfuerzos y aportaciones para con la empresa y que el 34% perciben que el liderazgo de su jefe los motiva positivamente.

En la dimensión de desempeño, se halló que el 72% de los miembros de la organización tienen la percepción que su experiencia profesional es correcta para desarrollar sus actividades en la empresa, el 80% de los colaboradores consideran que contribuyen con la mejora de la organización, el 90% consideran que tienen capacidad suficiente para desarrollar sus puestos de trabajo.

Dentro de la dimensión de satisfacción, se ha logrado determinar que el 26% de los miembros de la organización consideran que tienen tiempo para poder descansar y relajarse en breves momentos durante el día y el 37% de los colaboradores afirman que el tipo de horario que la organización tienen ayuda a preservar sus necesidades privadas.

Como resultado general se determinó que los colaboradores tienen una percepción no tan favorable acerca del clima que presenta la empresa, ya que no encuentran una

buena o adecuada comunicación entre el gerente y sus colaboradores como resultado a una falta de empatía hacia ellos, pero si se encuentran orgullosos e identificados en formar parte de la organización.

Se sugirió que la empresa SEDAPAR necesita mejorar y dedicar más énfasis en desarrollar un mejor compromiso e integración de la relación entre gerentes y colaboradores para así llegar a mejorar los resultados requeridos, para así poder generar un ambiente positivo respecto al liderazgo que mantiene la en conjunto a un desempeño más favorable por parte de todos los demás integrantes.

Mercado Fuentes (2019), desarrolló un estudio titulado “Estudio del clima organizacional en el Hospital Antonio Lorena del Cusco 2019”, fue un estudio de nivel descriptivo, enfoque cualitativo, temporalidad transversal, de diseño no experimental y de tipo no aplicada:

Estudio que diagnostica cual es el clima que presenta el centro hospitalario ya que es necesario conocer cuál es la percepción de sus miembros en su centro de labores. El instrumento fue un cuestionario el cuestionario “Escala de clima laboral CL-SPC” desarrollado por la doctora Palma (2004), compuesto por 50 ítems de tipo Likert (Escala nivel de intensidad), enfocándose en cinco dimensiones más relevantes; supervisión comunicación, autorrealización, involucramiento y condiciones laborales y como técnica se aplicó la encuesta.

Respecto a las dimensiones, en la autorrealización se halló que el 38% de los colaboradores perciben que el Hospital Antonio Lorena les ofrece dentro de un escenario y contexto una percepción de autorrealización favorable.

En cuanto a la dimensión de involucramiento un 24% perciben un buen compromiso de trabajo junto a la importancia de su puesto laboral en relación a la responsabilidad profesional.

Respecto a la dimensión de supervisión, se halló como resultado que el 35% de los miembros de la organización consideran que hay una buena supervisión y apoyo por parte de los jefes y altos mandos.

En cuanto a la dimensión “comunicación” se encontró como resultado que el 24% de los miembros de la organización tienen una buena comunicación entre compañeros y relación entre jefe subordinado.

En cuanto a la dimensión de condiciones laborales se obtuvo como resultado que el 27% de los colaboradores consideran que existe una buena utilización de recursos y una adecuada remuneración en relación a otras empresas.

Como resultado final se llegó a la conclusión que el clima que presenta la organización ha sido percibido por los colaboradores del centro hospitalario es regular, debido a que un 43% de los colaboradores así lo perciben.

Reyes Garay (2018), desarrolló la tesis titulada “Clima organizacional del Tecnológico Médico de Radiología en el área de Radiodiagnóstico de la Clínica Internacional- Sede Lima 2018”, la cual es una investigación de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental, tipo no aplicada:

Investigación desarrollada para poder conocer el clima de la clínica, en la recopilación de la información se aplicó la técnica de encuesta y se trabajó con una población total de 28 Médicos de la clínica , no hubo muestra debido a que se trabajó con toda la población, el cuestionario fue el instrumento desarrollado para determinar la variable desarrollado por Reyes Garay (2018), consta de 50 preguntas de respuesta rápida

quien es autor de la investigación, para conocer cómo se encuentra el clima organizacional desarrollada por miembros de dicha área, basado en la calificación de 0 a 1 (0 es no favorable, 0.5 medianamente favorable y 1.0 favorable) con las siguientes dimensiones: comunicación laboral, nivel de participación, trabajo en conjunto motivación laboral entre otros.

Dentro de los principales resultados a las siguientes dimensiones con un nivel favorable de 8.0, comunicación 7.8 con un nivel favorable, trabajo en equipo 7.8 con un nivel favorable, relaciones interpersonales 8.2, funcionamiento 7.6, condiciones de trabajo 8.1, desarrollo 7.1, liderazgo 8.0, participación 7.5. Solución de conflictos 6.7 como un nivel medianamente favorable.

La conclusión principal fue que el clima de la clínica resulto con 7.86 de calificación positiva favorable por los colaboradores.

Se recomendó a la clínica, realizar una junta directiva el propósito principal de implementar nuevas políticas que apoyen la solución de conflictos porque a pesar del resultado favorable del clima organizacional esta dimensión tuvo el menor resultado pudiendo mejorarse.

Solis Chuquiyaury (2013), desarrolló una investigación titulada “Clima Organizacional en los colaboradores del Hospital de Baja Complejidad de Vitarte, 2013”, estudio de nivel descriptivo, enfoque cualitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental y de tipo no aplicada:

El objetivo principal fue diagnosticar el clima que presenta el hospital, la recolección de datos se realizó a través de la encuesta técnica de encuesta con una muestra de 20 participantes que laboran de manera aleatoria, el instrumento aplicado fue el cuestionario propuesto por Solis Chuquiyaury (2013), se basó en preguntas abiertas para

lograr resultados más certeros, basadas en las siguientes dimensiones: motivación, estructura, recompensa, innovación entre otros, los resultados serán medidos en base a escalas de desfavorable, medianamente favorable y favorable.

Como principal conclusión se logró conocer que el clima organizacional del hospital, es percibido por sus colaboradores como medianamente favorable como resultado final de la investigación.

En cuanto al área de cultura organizacional las dimensiones de motivación, identidad, conflicto y cooperación tienen una percepción favorable por los colaboradores debido a la fuerte identificación laboral frente al hospital y motivación que existe gracias a los buenos lazos de amistad entre compañeros mediante políticas y valores de excelente atención hacia los pacientes.

Por parte de las dimensiones de estructura organizacional, toma de decisiones, y remuneración tienen una percepción medianamente favorable por los colaboradores debido a la atmósfera de temor, mando autoritario por parte de los jefes.

En cuanto a las dimensiones de recompensa, liderazgo, innovación y confort percibido por sus colaboradores como desfavorable debido a la falta de motivación e innovación por parte de la empresa, se quedan estancados en la rutina y no hay un reconocimiento o remuneración justa por su desempeño.

Mendoza Suárez (2019), desarrolló la investigación llamada “Clima organizacional de la empresa Prosegur Cash Perú”, de nivel descriptivo, enfoque cualitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental y de tipo no aplicada:

El objetivo principal fue conocer la importancia que tiene el clima de la empresa “Prosegur Cash Perú”, para la recopilación de información se usó la técnica de encuesta una muestra de un total de 30 colaboradores en base a la escala de Likert según el grado



de intensidad (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), se usó como instrumento un cuestionario desarrollado a base de 18 preguntas enfocadas en las dimensiones de: satisfacción organizacional, compromiso organizacional, desempeño organizacional, los cuales tendrán como resultados porcentuales clasificados en muy deficiente, deficiente, regular, eficiente, muy eficiente.

La satisfacción organizacional mide la alegría que refleja el bienestar del colaborador resultando positivo ya que demuestra una buena relación entre el bienestar del colaborador con un buen clima laboral de 77.4% de aceptación.

Dentro del ámbito de compromiso organizacional los colaboradores sienten que sus decisiones son importantes para la compañía lo que les brinda un grado de crecimiento personal, la relación entre compromiso organizacional con clima organizacional salió con un resultado de aceptación del 79% favorable.

En relación de desempeño organizacional las acciones de los colaboradores con relación al cumplimiento de objetivos planteados por la empresa demostraron que hay una relación positiva significativa dentro del desempeño organizacional con el clima organizacional resultando con un promedio porcentual del 81.2% por encima de los resultados anteriores.

Ramírez Salazar (2014), desarrolló la investigación titulada “Diagnóstico del Clima Organizacional de la empresa Control Unión Perú S.A.C. Ubicada en la ciudad de Lima”, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental, y de tipo no aplicada:

Fue desarrollada con el objetivo de poder definir el clima que posee la empresa Control Perú Unión SAC, empresa dedicada al rubro de consultorías y certificaciones. Para la recopilación de información se desarrolló técnica denominada encuesta auto

aplicada, que consiste en su aplicación privada por los miembros de la empresa a través de papel y lápiz en un tiempo breve determinado junto a una ambiente de privacidad y como principal instrumento de medición de variable se usó el cuestionario “Escala de mediciones CL- SPC”, propuesto por la doctora Palma (2004), que utiliza una escala de Likert que permite explorar en distintas intensidades las dimensiones del clima laboral para así poder conseguir tener en la percepción del colaborador y de esta manera identificar las principales características de la empresa.

El instrumento propuesto por Palma (2004), está compuesto por 50 preguntas divididos en 5 principales dimensiones las cuales son: autorrealización, involucramiento laboral, comunicaciones, condiciones laborales y supervisión, dada las características se desarrolló un censo que incluye a todo el personal compuesto por los 27 colaboradores.

Como conclusión principal se encontró que la percepción de los colaboradores de la empresa, tienen una percepción buena; en cuanto a la dimensión de autorrealización se obtuvo que el 42.86% perciben que tienen oportunidades para trabajar, el 57.14% percibe que las actividades permiten su aprendizaje y desarrollo, el 28.57% considera que existe actividades de promoción que permiten el desarrollo personal y el 28.57% consideran que sus logros con reconocidos.

En cuanto a “involucramiento” se halló que el 42.8% tiene una percepción de un buen trabajo en equipo en todos los integrantes de la empresa, el 42.86% perciben que tienen derecho a poder participar y dar sus opiniones dentro de las acciones de la empresa, en cuanto el 57.14% consideran que tiene un compromiso serio con la organización en la que laboran.

Dentro de la dimensión de supervisión se obtuvo como el siguiente resultado: el 42.86% percibe que los altos mandos tienen interés por el desarrollo profesional del colaborador, el 42.86% percibe las evaluaciones de trabajo como algo positivo para

mejorar su desempeño laboral, el 42.86 consideran que los supervisores reconocen haber logrado las metas trazadas por la empresa para todos sus miembros y el 85.71% consideran que el supervisor casi siempre y siempre escuchan los planteamientos que se le hacen.

Se determinó en las condiciones laborales, los siguientes resultados: 14.29% la organización mantiene un enfoque en mejora continua, necesario poder realizar el trabajo diario, el 28.57% aducen que la administración de recursos es positiva para el funcionamiento de la empresa y el 28.57% que existe una buena remuneración salarial en contraste al pago de otras organizaciones del mismo rubro.

Finalmente, el autor recomendó generar un programa de capacitación de todo el personal para la verificación de un correcto desempeño, que pueda ser adaptado a los requerimientos de la organización, desarrollar una capacitación dirigida a los trabajadores y miembros directivos de la organización para que haya una eficiente utilización de recursos tangibles como intangibles para así mejorar la gestión que ejerce empresa, generar un plan de evaluación periódica de la gestión de la organización para generar mayor responsabilidad y énfasis en la preparación continua y la aplicación de una mejor remuneración salarial competitiva en el mercado en base a una paga variable de sus desempeños.

Aguado Maldonado (2012), desarrolló una investigación titulada “Clima Organizacional en una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, de nivel descriptivo, enfoque cualitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental y de tipo no aplicada:

La principal finalidad de esta investigación, fue conocer el clima de la institución educativa, en base a la percepción que tienen sus profesores concentrándose en el

principal problema que los miembros principales de la institución compuesto por docente, dirección y personal administrativo no tienen conocimiento del clima de la institución sin saber si es óptimo, aceptable, regular o deficiente; en base a la perspectiva de los docentes, dirección y personal administrativo es necesario tener conocimiento de este.

En cuanto a la medición de la confiabilidad, se aplicó el análisis con el Alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto de 30 profesores integrantes de la institución, obteniendo un resultado de 0.775 de coeficiente lo cual determina que es un instrumento aceptable.

Posteriormente se realizó el estudio a la población conformada por un total de 57 docentes del nivel primario y secundario, que fueron evaluados a través de un cuestionario desarrollado por Litwin & Stringer (1968) que utiliza cuatro categorías para interpretar los resultados obtenidos, siendo deficiente, regular, aceptable y óptimo; utilizados para las dimensiones identidad laboral, relaciones, estructura empresarial y recompensas laborales.

Al analizar e interpretar los resultados alcanzados establecidos a través de categorías como: deficiente, regular, aceptable y óptimo el cual determina lo siguiente, los docentes perciben el clima que presenta la institución educativa con un nivel aceptable (70.2%), brinda un ambiente laboral que les beneficia en poder tener satisfechas sus expectativas y necesidades en relación al nivel de educación exigido por el estado, pero aún no en el nivel deseado que se requiere.

Las dimensiones de estructura (90.2%), recompensa (54.4%) e identidad (68.4%), se encuentran dentro de un nivel aceptable, mientras que la dimensión de relaciones (33.3%) se encuentra en un nivel regular.

Se recomendó a la institución desarrollar capacitaciones enfocadas en perfeccionar el desempeño de dichas dimensiones, con el motivo de poder enmendar y

corregir deficiencias, esto logrará proporcionar mejoras en los programas proyectados que tienen como intención mejorar el clima que presentan las instituciones educativas del Perú.

Estrada García (2021), realizó una investigación titulada “Estudio del clima organizacional en el consejo del distrito de Alto Selva Alegre, 2020” de nivel descriptivo, enfoque cualitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental y de tipo no aplicado:

La siguiente investigación tuvo como objetivo conocer cuál es el clima que presenta dicho consejo, para la recolección de información se aplicó la técnica de encuesta hacia una muestra de 196 asalariados, cuenta con 64 preguntas, utilizado una escala de Likert bajo calificación de niveles de intensidad como totalmente insatisfecho, poco insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, poco satisfecho y totalmente satisfecho, se utilizó la herramienta desarrollada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS 2006) la cual se adaptó para poder conocer el clima que presenta el consejo y aplicarlo en otros entes estatales basado en las dimensiones del Clima laboral las cuales son: dirección, estímulo, retribución y aportación para así poder operar de una mejor manera la percepción del colaborador y de esta manera identificar las principales cualidades del consejo.

La investigación obtuvo un resultado poco satisfactorio, siendo este el siguiente:

La dimensión de dirección tuvo como resultado de poco satisfactorio a un 4.08% y “satisfechos” a un 1.02%.

En cuanto a la dimensión de estímulo obtuvo como resultado de poco satisfactorio con 92.35% y satisfecho con 1.53%.

En la dimensión de retribución se obtuvo como resultado de poco satisfactorio con 79.08% y como satisfecho con un 0.0%.

Finalmente, en la dimensión de aportación se obtuvo como resultado de poco satisfactorio con un 99.49% y como satisfecho con 0.0%.

Como resultado final las dimensiones de dirección, estímulo, retribución y aportación son observadas de una manera global como poco satisfactorias, determinando así que el nivel del clima organizacional percibido por todos los miembros del consejo es poco satisfactorio dentro de las expectativas.

Condori Palomino (2018), desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional en la institución educativa secundaria Alfonso Torres Luna del distrito Acora-Puno en el año 2018” de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, descriptiva, temporalidad transversal, diseño no experimental:

La principal finalidad fue demostrar el clima organizacional que presenta la Institución Educativa, para la elaboración de la investigación se utilizó la encuesta como técnica a una población total de 26 profesores de la institución indicada y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, compuesto por 16 premisas desarrolladas enfocándose en dimensiones principales como: nivel de participación, comunicación laboral confianza laboral y motivación, los datos recopilados se procesaron a través de una herramienta estadística denominada SPSS.

Basado en los instrumentos de investigación con los que se evaluó a los docentes se logró determinar que, en la institución, el 12% da a conocer que el clima es “muy bueno”, el otro 50% informa que a 13 profesores indican que es “buen clima” y un 38% que informan que 10 profesores faltantes determinan que el nivel es “regular”.

En cuanto a la dimensión de comunicación, 19% se determina que 5 profesores indican que el clima organizacional es “muy bueno”, el 58% determina que 15 profesores indican que es “bueno”, el 26% que representa a 6 docentes indican como regular, sin tener algún docente indicándolo como deficiente.

Dentro de la dimensión de motivación, se determinó que el 8% que representa a 2 profesores, indica que es “muy buena”, el 54 determina que a 14 profesores las catalogan como “buena”, el 35% que representa a 9 docentes indica que es “Regular” y el 4% que representa a un solo docente la califica como deficiente.

Dentro de la dimensión de confianza, se determinó que el 12% que indica 3 profesores determinan que es “muy buena”, 42% que representa a 11 profesores indicando como “buena”, 46% representa a 12 docentes la indican como “regular”, sin tener resultados negativos.

Con respecto a la dimensión de participación, se determinó que 8% que representa a 2 profesores que determinan es “muy buena”, 42% representa a 11 docentes indican que es “buena”, y el resto que comprende al 50% que representa a 13 docentes indican que es “regular”, sin tener resultados negativos.

Se recomienda al Ministerio de Educación y autoridades competentes realizar control y monitoreo a las instituciones educativas donde se realizó este tipo de análisis, así como poder solucionar las falencias con el fin de generar así un buen clima organizacional.

Guevara Pazmiño (2018), desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa”, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, temporalidad transversal, diseño no experimental y de tipo aplicada:

La investigación tuvo como finalidad diagnosticar el clima que presenta la institución, la encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de información desarrollada hacia la población de 45 docentes, 16 colaboradores del área administrativa y 12 del personal de mantenimiento y el cuestionario fue aplicado como instrumento que consta de 38 preguntas estructurados con una escala Likert, en base a 5 alternativas de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, para determinar la confiabilidad, el instrumento se sometió a una prueba del alfa de Cronbach, enfocado en las principales dimensiones como: cooperación, relaciones, liderazgo, conflicto, compensación, identidad y estructura.

Como resultado general se demostró que el clima que posee la unidad educativa obtuvo un resultado de 75.2% positivo dentro de un nivel aceptable.

Los resultados del cuestionario del presente trabajo aplicar aplicado con la finalidad de conocer el clima organizacional de la UEP la Dolorosa, expresan un resultado de coeficiente de 0.882 que demuestran que la confiabilidad es buena.

En cuanto a las dimensiones de relaciones (80.8%), liderazgo (80.1%), identidad (92%) dieron como resultados positivos dentro del nivel de “bueno”. En referente a las dimensiones de cooperación (79.5%) y estructura (79.4%) dieron como resultado un nivel positivo dentro del nivel “aceptable”.

La dimensión de compensación (69.8%) dio como resultado positivo, dentro del nivel de “regular” y la dimensión de conflicto (45.1%) dio como un resultado negativo dentro del nivel “malo”.

Como conclusión final se recomendó a la organización poder dar solución a los conflictos que existen actualmente en la organización, poder brindarles soluciones temporales como permanentes a las áreas determinadas teniendo conocimiento cuales son



los desencadenantes principales, para así poder cumplir con las normas y directrices de la organización.

## **2.2. Fundamentación Teórica**

### **2.2.1. Clima organizacional**

El clima organizacional generalmente indica cual es el tipo de ambiente que posee una organización puede emitir y que en cierto modo está ligado a como motiva a todos los integrantes de dicha organización en el desarrollo de sus actividades.

Así mismo, está presente tanto en organizaciones privadas, entendidas como unidades de negocio enfocadas en la realización de actividades que pueden ser industriales, de comercialización o también pueden brindar servicios generando rentabilidad, como también en entidades sin fines de lucro.

Toda empresa cuenta con colaboradores a los que se les tiene que proveer de condiciones laborales de trabajo que les permitan contribuir y así alcanzar los objetivos establecidos por la empresa Robbins & Coulter (2010), en cuanto al desarrollo de visión y misión, que son el propósito de la empresa y la perspectiva del futuro según (David, 2013).

Es así que, los colaboradores son uno de los stakeholders de quienes dependen los resultados organizacionales de acuerdo a lo que indican Robbins & Coulter (2010), por lo que requieren de condiciones adecuadas de trabajo.

Actualmente las organizaciones se subdividen en formal, desde la perspectiva que posee las normas establecidas, estructura y herramientas de control; así como informal, la cual habla de las relaciones interpersonales y lazos que los trabajadores forman entre ellos. Se puede mencionar que, en ambos casos,

todos sus elementos hacen que el clima organizacional pueda generar tensión entre todos sus integrantes o lograr un trabajo armonioso (Roldán, 2016)

Así como lo expresa Chiavenato (2007) y Vallejo Chávez (2015) el ser humano está sujeto a adaptarse a distintas situaciones laborales que generan en sí múltiples sentimientos y sensaciones que deben estar en supervisión para lograr generar un ambiente de armonía organizacional.

Así mismo Chiavenato (2007) , alega que el clima organizacional puede ser favorable en el entendido que brinda satisfacción a las necesidades individuales de todos los integrantes de la organización y tiende a elevar la moral de los colaboradores, y puede ser desfavorable cuando proporciona frustración de las necesidades ya mencionadas, influyendo directamente en el estado motivacional de las personas.

En climas organizacionales saludables podemos observar que existen relaciones de satisfacción, sensación de ánimo en el transcurso del trabajo laboral, interés y colaboración entre otros efectos que benefician a la empresa ( Chiavenato, 2007)

El clima organizacional así mismo pasa por distintos niveles a tu abuela estos son niveles positivos y negativos entre niveles altos en los que se mencionan estados de (1) excitación y orgullo, (2) entusiasmo laboral, (3) optimismo laboral, (4) calor y reciprocidad; hasta niveles bajos donde se presentan características como (1) frialdad, (2) rebeldía, (3) rebeldía y agresividad y (4) depresión. (Chiavenato, 2007).

Así mismo, menciona Alles (2009), un clima organizacional bueno apoyara a que los trabajadores se sientan cómodos en la empresa, así como valorados y que aprecien la forma de gestión que es aplicada.

También, Vallejo Chávez (2015), sostiene que el análisis del clima organizacional es un indicador relevante para las empresas ya que muestra cómo funciona el ambiente laboral, los sentimientos de los trabajadores, el tipo de interacción que tienen los miembros que poseen interés como reflejo de la gestión realizada y la filosofía que posee la empresa.

Dessler (1996), plantea que no se puede concretar una definición exacta, ya que estas giran pueden variar en base a factores como políticas, estructuras, reglas y atributos subjetivos como el apoyo y la cordialidad, entonces el término dependerá del tipo del punto de vista le den los estudiosos del tema.

A pesar de lo argumentado anteriormente es muy importante desarrollar un clima organizacional donde los trabajadores estén seguros y que puedan a su vez generar interrelaciones que favorezcan la incorporación de todo el personal de la empresa (Gary & Ricardo, 2011).

### **2.2.2. Beneficios de un buen clima organizacional:**

Según Adecco (2019): una organización que tenga un clima organizacional favorable permitirá crear ventajas importantes para poder llegar de manera efectiva a los objetivos más exigidos por la organización, por ejemplo:

- A. Tener un clima tranquilo y relajado incrementa las ganas e interés de poder innovar por parte de sus miembros.
- B. Un ambiente que carece de tensiones y miedos ayudara a generar mayor comunicación entre los integrantes de dirección y de producción.
- C. Un buen clima organizacional evita tener una elevada rotación de colaboradores e incrementa la identificación y estadía entre sus miembros.
- D. El sentimiento de poder tener un buen trabajo en equipo a través de apoyo y comunicación son factores importantes para generar la felicidad laboral.

E. Mejora la productividad y rendimiento optimizando tiempos y recursos para así poder lograr los objetivos a los que está dirigido la organización.

#### **A. Herramientas de diagnóstico del Clima Organizacional:**

El clima de una organización se puede diagnosticar con distintos tipos de instrumentos, los cuales se enfocan en reconocer los aspectos internos de una empresa que afectan a la conducta de todos sus integrantes, a través de estas conductas y actitudes que tendrán sobre el clima organizacional impactarán en su labor e influencia de sus labores.

Es importante poder identificar el clima que posee una organización y tener un diagnóstico frente a la actitud y percepción que tienen sus colaboradores frente a este, basándose en dimensiones que sean escogidas por el investigador para así poder diagnosticar que aspectos posee la organización y cómo repercute en sus actividades y desempeño por lo tanto también afectará a la eficiencia y motivación factores clave para llegar a alcanzar el éxito en una empresa, una vez diagnosticado el clima organizacional se podrán tomar medidas y acciones que den solución a problemas identificados dentro de su diagnóstico mejorando a si cada aspecto de los niveles que posean para llegar a cumplir las metas establecidas por la organización, (Méndez Álvarez, 2006)

a. Brunet (1987), indica que el instrumento recomendado para un correcto diagnóstico del clima organizacional fue el cuestionario, gracias a que este presentará al cuestionado las interrogantes más importantes que logren describir los hechos más relevantes de la empresa, de los cuales al momento de su respuesta se logrará saber si la descripción de esos hechos coincide o no con las características de la organización. En determinados cuestionarios se hallarán escalas distintas de respuestas de tipo intervalo o nominal por lo

tanto se le pedirá al cuestionado una respuesta concreta que exprese una verdadera situación actual de la empresa para poder saber si se encuentra conforme en su centro laboral.

### 2.2.3. Enfoques de estudio

De acuerdo al estudio de Ucrós Brito & Gamboa Cáceres (2009), se tuvieron en cuenta distintos tipos de enfoques que ha tenido el estudio del clima organizacional, dentro de los cuales 12 son enfoques de estudiosos teóricos, mientras que los 6 enfoques son basados en estudios cronológicamente más actuales y que tienen mejor acople teórico con la presente investigación, por lo tanto, se tienen a los siguientes autores:

**Tabla 1**

*Enfoques teóricos del clima organizacional*

<b>N°</b>	<b>Autor</b>	<b>Fecha</b>
1	Liket	1967
2	Litwin y Stringer	1968
3	Slocum	1974
4	Dessler	1976
5	Brunet	1987
6	Garcia	1987
7	Alvarez Toro	1992
8	Alvarez	1993
9	Palma	2004
10	Mendez	2006
11	Robbins	2009
12	Schneider	2012
13	Solis Chuquiyaury (Antecedente)	2013
14	Arce & Calle (Antecedente)	2014
15	Reyes Garay (Antecedente)	2018
16	Guevara Pazminño (Antecedente)	2018
17	Estarada Garcia (Antecedente)	2021

Nota: Tabla adaptada del artículo científico clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos de estudiosos y enfoques de antecedentes seleccionados convenientemente en favor a la presente investigación realizado por Ubros Brito & Gamboa Cáceres (2009). Visión Gerencial.

### **A. Enfoque según Robbins:**

Para Robbins (2009, 1998) propone que el clima este compuesto por factores externos e internos, factores que influirán en el desempeño de los trabajadores, esto afectará directamente al desempeño y desarrollo que tendrá la empresa.

Este enfoque es importante debido a que se fundamentara en la redacción que tendrán los integrantes de la empresa en la base a la cual será la percepción captada de los factores, que compongan cada una, las cuales dependerán de buenas interacciones, experiencias y eventos que las empresas a todos sus integrantes, en consecuencia el clima organizacional es el reflejo de la interrelación de las características propias de la empresa y las características personales de sus miembros, esto se diferenciara entre otras organizaciones.

#### **a. Factores internos:**

Para Robbins (2009), “La cultura corporativa está compuesta por las normas que componen a la organización, como calidad de servicio, productos de calidad, innovación constante y atención rápida”.

#### **b. Factores externos:**

De acuerdo a Robbins (2009), “los factores externos están compuestos por la vida familiar, que hace mención al equilibrio que los colaboradores puedan tener entre los asuntos familiares y laborales que les permitan mantener calma y una buena estabilidad; y las relaciones

comerciales, que se refieren a las alianzas estratégicas que tienen las organizaciones”.

### **c. Dimensiones del clima organizacional-Enfoques según estudiosos**

#### **c.1. Satisfacción organizacional**

Robbins (2009), “define que es la actitud que demuestra un colaborador en sus actividades de puesto laboral, siendo esta actitud positiva muestra de un nivel de satisfacción alto que contribuye también a su desempeño”.

#### **c.2. Compromiso organizacional**

Robbins (2009), “lo define como el proceso de participación por parte del el cual ofrece motivación atención y voluntad en la organización la cual será vista como compromiso por parte de la dirección, el cual ayudará a poder llegar a cumplir los objetivos determinados”.

#### **c.3. Desempeño organizacional**

Según Robbins (2009), “ es el proceso el cual puede ayudar a conocer el tipo de éxito que puede tener una empresa en base a sus objetivos laborales, este podrá medirse a través de un sistema de medición del logro de metas trazadas por la dirección”.

### **d. Evaluación del clima organizacional**

Para Robbins (2009), “para poder recopilar datos se recomienda utilizar la técnica de la encuesta, en base a las variables del objetivo de estudio”, es considerada una de las técnicas más eficaces y usadas que se

aplica en casi todo tipo de estudio como ciencias sociales, psicología, finanzas y otras más debido a que logran desarrollar resultados tangibles y comparables.

#### **e. Tipo de medición**

Según Robbins (2009), el tipo de medición recomendado es el de escala Likert, “siendo un método que ayudara a medir la variable preferido por los investigadores para poder evaluar actitudes, respuestas que tienen los trabajadores frente a su organización”.

La escala será determinada en base al tipo de medición de enfoque, el cual puede tener respuestas con una escala de cinco niveles.

### **B. Enfoque según Likert**

Likert (1967) como se citó en Dessler, (1976) indica que el clima que posee una empresa es identificado como variable importante que está incluida en los diferentes programas de capacitación o desempeño y satisfacción gerencial, esto es porque se basa en una teoría llamada, los sistemas de la organización, esta nos permitirá identificar en causa efecto la naturaleza y variables que componen el clima que tiene empresa, llegándose a la conclusión de que los trabajadores tendrán una conducta basada en la percepción que tiene frente a la realidad brindada por la organización.

Esta herramienta fue exclusivamente diseñada para poder medir el sistema de gestión que posee una organización, pudiendo ser un sistema autoritario paternalista o un sistema de participación en grupo.



Para Likert (1967), “el clima organizacional es multidimensional, donde se identifica ocho dimensiones que están compuestas por métodos de mando, motivación laboral, procesos comunicativos, planificación laboral, influencia, medición de metas trazadas”.

### **C. Enfoque según Brunet**

Como menciona Brunet (1987) El clima que presenta una empresa se puede dividir en dos principales grupos (autoritario y participativo):

#### **a. Autoritario explotador**

En este clima no se percibe ningún tipo de confianza por parte de los trabajadores con la dirección en base a su tipo de gestión y la toma de decisiones, sin tener en cuenta las sugerencias y recomendaciones que los trabajadores desean y pueden brindar, el cual transforma este a un ambiente de miedo y amenazas.

#### **b. Autoritario paternalista**

En este clima se podrá observar la falta de condescendencia con los colaboradores, la dirección aún tomará decisiones sin tener en cuenta la opinión de todos los integrantes, pero también se tendrán manejos de recompensas y castigos con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral, de manera que la dirección aparentaba tener un sistema de gestión estructurado y estable pero también juegan con dichas necesidades de sus colaboradores.

#### **c. Participativo Consultivo**

La dirección posee una política más positiva con los trabajadores, les tiene más confianza y toma en cuenta sus recomendaciones para mejorar en la gestión, seguirá habiendo recompensas, castigos y reconocimientos,

pero los cuales estarán enfocados en las necesidades que tienen los trabajadores, esto generará un incremento en la participación entre la relación empleador y empleado creando así un mejor ambiente y satisfacción para todos los participantes.

#### **d. Participativo de Grupo**

Este clima presenta una total entre los colaboradores y miembros de la dirección, donde se pueden tomar decisiones completamente diseminadas en toda la empresa; todos los integrantes sienten la tranquilidad de participar debido a la excelente comunicación que existe con la dirección, lo cual generará un clima organizacional de alta satisfacción, siendo favorable para la gestión.

### **D. Enfoque según Litwin y Stringer**

De acuerdo con Litwin & Stringer (1968), el clima organizacional este compuesto por nueve dimensiones las cuales son:

#### **a. Estructura**

Es como perciben colaboradores referentes al tipo de procedimientos, reglas, trámites y niveles jerárquicos y otras restricciones que se enfrentarán en el tiempo de su servicio.

#### **b. Responsabilidad**

Esta dimensión indica como perciben el ambiente los trabajadores de una empresa sus integrantes en los sentimientos reflejado en a su autonomía en función de sus actividades diarias, evaluando como se desenvuelven para poder cumplir con sus metas establecidas.

**c. Recompensa**

Es la expectativa de los colaboradores, que esperan un reconocimiento o retribución en base a su esfuerzo y mérito propio por mejorar su desempeño.

**d. Desafío**

Es la percepción que tienen los trabajadores, respecto a los retos que se les que la empresa presentará constantemente, siendo un factor relevante que ayudará a crear un clima sano en una empresa.

**e. Relaciones**

Factores como el respeto, el buen trato y la colaboración de todos los miembros de una empresa son de suma importancia para el crecimiento de productividad y un ambiente grato.

**f. Cooperación**

Aunque exista una gran similitud con la dimensión anterior el espíritu de compañerismo miembros de la dirección y los demás integrantes de la empresa debe ser mutuo.

**g. Estándares**

Indica cuál es el tipo de apreciación que tienen los trabajadores en relación a los parámetros exigidos por la empresa, con la condición de que sean coherentes, razonables y se perciba equidad y justicia.

**h. Conflictos**

En esta dimensión indica como perciben los miembros directivos con el resto de trabajadores, de cualquier tipo de discrepancia o puntos de vista distintos, sin la necesidad de generar conflictos y con finalidad de conciliación para la pronta solución a los problemas a afrontar 0.

### **i. Identidad**

Evoca el sentimiento de identidad a la organización que se es parte, con esto podemos saber el nivel de compromiso que tiene todos sus miembros con los principales objetivos de la organización y que tan felices se sienten de pertenecer en su equipo.

### **E. Enfoque según Schneider**

Como indica Schneider (2012), “el clima organizacional, las conductas y reacciones que tendrán los colaboradores se basan principalmente en los aspectos cognoscitivos (atención, orientación, lenguaje y memoria) que tienen frente a su organización, los cuales se verán directamente vinculados con la perspectiva individual que tenga cada uno frente a su trabajo”.

### **F. Enfoque según Slocum**

Según Slocum (1974), “el clima organizacional está compuesto por percepciones que tendrán los miembros de una organización en base al tipo de políticas, gestión de procesos y tipos de prácticas las cuales irán directamente vinculadas con los colaboradores ya sea en todas las organizaciones”.

### **G. Enfoque de García**

García (1987), desarrolló el modelo para el diagnóstico del clima organizacional, se basa en cómo se sienten y piensan los trabajadores de una empresa en aspectos fundamentales para ellos como el reconocimiento que reciben por su desempeño, las metas establecidas por la empresa, como se percibe el entorno donde se realizan las actividades laborales y el nivel de desarrollo profesional que puede brindarle la organización.

El instrumento está compuesto por 17 preguntas, las cuales están orientadas a poder identificar un perfil determinado del clima de la empresa y poder así brindar soluciones eficaces para la mejora continua del clima, a través de respuestas que sean específicas como desarrollar metas que logren dar soluciones a aspectos altamente negativos para así poder mejorar el clima organizacional.

#### **H. Enfoque según Álvarez**

Como menciona Álvarez (1993), quien desarrollo un modelo de como conocer el clima de una empresa, esta guiará al participante de la encuesta para dar una opinión en base a 24 factores importantes, basándose en un sistema de valoración del 1 al 10 donde uno es la valoración más baja y el 10 es la más alta, siendo así reflejo de un clima organizacional excelente, en estas después se permite a los encuestados que encuentren factores los cuales no sean positivos, dar su punto de vista del porqué de esa respuesta, de manera que esto podría ayudar a reconocer sus posibles causas, y así este instrumento permite y guía a que los encuestados puedan contribuir con posibles soluciones más eficaces según a su percepción para poder mejorar el clima de su empresa.

Tendremos factores decisivos escogidos por Álvarez (1993) para poder medir el clima de una organización los cuales dos puntos participación laboral, nivel de participación comportamiento laboral, tipo de liderazgo, intermediación de conflictos, desarrollo de buenos servicios, conformidad salarial entre otros.

## **I. Enfoque de Álvarez Toro**

Según Álvarez Toro (1992), define al clima de una organización como el nivel de percepción, que tiene sus integrantes gracias a la realidad laboral que poseen, el modelo presentado se enfoca en que trabajadores solamente reaccionan y actúan en base a las condiciones que le brinda su trabajado.

La encuesta del clima organizacional (ECO), fue elaborada y validada en Colombia con la finalidad de poder satisfacer criterios psicométricos para la identificación de factores psicosociales y psicológicos, está compuesto por 49 preguntas que se basan en ocho principales dimensiones: relaciones laborales, recursos de la empresa, identificación, tipo de gestión entre otros.

La encuesta ECO, tiene que ser realizada a través de un escenario de respuestas a marcar según un nivel de intensidad de escala tipo Likert, basados en cinco respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no estoy seguro del asunto, en parte de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Más adelante se pudieron llegar a la conclusión que estos ocho factores se pueden resumir en tan solo tres: Tipo de dirección, recursos de empresa, coherencia de gestión.

## **J. Enfoque de Méndez**

Para Méndez (2006), quien a través de su estudio pudo medir el clima organizacional de las empresas colombianas (IMCOC), define al clima como el ambiente propio de la empresa y como es percibido por sus miembros en base a los procesos de interacción interna, como la interacción social que influye en la percepción de sus miembros.

El IMCOC está compuesto por 45 ítems y también se aplica un software para que ayuden con la tabulación de resultados estadísticos, este instrumento está en mejora constante y se presenta a las empresas que deseen usarlo, se pueden configurar preguntas adicionales en caso las variables sean distintas en otras organizaciones, por lo tanto el IMCOC, tiene como principal característica la actualización de preguntas, pero no afectará en nada la validez del instrumento y cuenta con una vigencia amparada por metodologías y planteamientos de autores reconocidos.

Para Méndez (2006), el clima organizacional posee las siguientes variables: tipo de liderazgo, objetivos empresariales, conducta organizacional, decisiones empresariales entre otros

El cuestionario tiene una composición de 50 premisas, estas están diseñadas para responderlas según el grado de intensidad (completamente desacuerdo hasta completamente de acuerdo).

#### **K. Enfoque de la Palma**

De acuerdo con Palma (2004), quien desarrollo una escala de opiniones del Clima Laboral (CL-SPC) en plena actividad como parte de su aporte como investigadora, fue diseñado con la técnica de intensidad de Likert para sus respectivas respuestas, conteniendo una cantidad de 50 preguntas que exploran la principal variable del clima laboral, define como perciben trabajadores de la organización en relación a el ambiente laboral que esta brinda y aspectos relacionados como: el crecimiento personal, participación con los trabajos designados, el nivel de control que la empresa les brinda, el ingreso a toda información precisa que colabore en poder desarrollar las actividades laborales de manera efectiva en

combinación con sus compañeros y las condiciones las cuales serán determinantes para el tiempo de vida de la empresa.

Dentro de los cuales encontraron cinco dimensiones para identificar el C.O:

**a. Autorrealización**

Como perciben los trabajadores de la empresa en relación a las oportunidades de crecer profesionalmente.

**b. Involucramiento Laboral**

Cuál es el compromiso de los trabajadores con los valores que representan para poder crecer junto con la empresa.

**c. Supervisión**

Es la apreciación y apoyo que brindan los directivos y supervisores hacia el resto trabajadores en sus actividades laborales y así llegar a los procesos cuidadosos y estandarizados por parte de la orientación y apoyo lo cual generará un mayor desempeño laboral.

**d. Comunicación**

Es como los trabajadores perciben de manera clara, sincera, fluida y coherente a la información necesaria que fluyen en todo el entorno que apoyara el éxito de la gestión de la empresa.

**e. Condiciones Laborales**

Está compuesta por los materiales requeridos por los trabajadores cuando desarrollan su actividad laboral diaria, junto a elementos económicos y reconocimiento personal por la labor eficaz de sus miembros.

Para Palma (2004), este instrumento podrá ser aplicado de



manera manual tanto como computarizada pero para valoración si se necesita exactamente la computarización, para el correcto procesamiento de datos, se califica del 1 a 5 puntos según el grado de intensidad de Likert, obteniéndose un puntaje total de 250 en una escala general y 50 puntos perteneciendo a cada dimensión, el diagnóstico se basará en puntuaciones directas teniéndose en consideración que mientras más puntaje tenga el resultado dará mayor beneficio a la percepción del ambiente de trabajo generando así un mejor clima en la empresa.

#### **L. Enfoque según Reyes Garay (Antecedente)**

Para Reyes Garay (2018), la Organización Mundial de la Salud, a través de un estudio logro saber cómo conocer el clima que posee una organización, debido a que la personalidad que posee la organización definirá y afectará de manera muy relevante la salud de sus colaboradores en función de sus labores y el tipo de atención tanto a clientes como para para todos los integrantes d la empresa y su satisfacción laboral que será generada a través de estas percepciones.

Según Reyes Garay (2018), el clima organizacional de la OMS será identificado en base a tres principales dimensiones:

##### **a. Comportamiento organizacional:**

Se verifican las conductas y acciones que demostraran los integrantes de la organización de forma sistemática, en esta variable se estudiaran las categorías de comunicación, motivación y relaciones interpersonales.

**b. Estructura organizacional**

Se enfoca más en los aspectos normativos de la organización, normas y procesos que se gestionan día a día, las cuales ayudarán a evaluar el desempeño de trabajadores, para también saber si el interés que poseen con la empresa es de manera colectiva, para esta dimensión se estudiarán las categorías de funcionamiento organizacional, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional.

### **c. Estilo de dirección**

Se enfoca más al tipo de gestión que tiene los directivos de la organización y miembros superiores jerárquicos para poder dirigir de manera exitosa hacia los objetivos trazados a largo plazo con la finalidad de lograr las metas trazadas, las categorías que se estudian son: conciliación de conflictos, nivel de participación, tipo de liderazgo y participación laboral.

### **M. Enfoque según Solis Chuquiyaury (Antecedente)**

Como menciona Solis Chuquiyaury (2013), para el Minsa el clima de una empresa se conocerá a través de la combinación de las percepciones de todos sus integrantes, abarcando los ambientes laborales, las relaciones internas y externas e informales que tiene dicha organización generando así un claro reflejo del ambiente laboral de esta empresa.

Para Solis Chuquiyaury (2013) el Minsa estima que es relevante poder conocer el clima que existe, ya que es de suma responsabilidad que las empresas puedan mejorar los estándares de calidad laboral para todos los integrantes generando un sistema de calidad de salud efectivo.

Para poder generar un diagnóstico adecuado del clima de una organización es importante conocer estas variables escogidas por el Minsa.

### **a. Cultura organizacional**

Toda organización posee normas en su gestión, las cuales generaran varios tipos de percepciones, estas crearan una combinación de colaboradores motivados y que están dispuestos a comprometerse con las metas establecidas por la empresa, que esta tiene, ayudando a generar más productividad, identidad y cooperación que esta tenga.

### **b. Diseño organizacional**

Es el sistema de gestión y trabajo coordinado por todos sus miembros basándose especialmente en categorías como: estructura organizacional, toma de decisiones, remuneración, y comunicación.

### **c. Potencial humano**

El factor clave de éxito de toda organización es el sistema social interno que esta posee, colaboradores que son seres racionales, con pensamiento, juicio y sentimientos que necesitan aprobación, esto generará una recompensa que beneficiara a la organización, las categorías estudiadas son: recompensa, liderazgo, innovación y confort.

## **N. Enfoque según Estrada García (Antecedente)**

De acuerdo con Estrada García (2021) para la OPS (Organización Panamericana de la Salud), el clima de una organización tiene como principal finalidad generar una conducta provechosa y poder proteger la salud de sus miembros, la OPS considera que el clima organizacional debe formar parte de futuras capacitaciones en las empresas.

Según Estrada García (2021) la OPS estima que las siguientes dimensiones son importantes factores que apoyaron en el conocimiento del clima que tiene la empresa:

### **a. Dirección**

La conducta que tienen todos los integrantes de una organización es el reflejo pleno de la gestión de los directivos y autoridades que la dirigen, que tienen como principal propósito poder llegar a cumplir los objetivos determinados de manera eficaz, haciendo uso de sus capacidades y habilidades de liderazgo para un crecimiento

favorable para la organización.

**b. Estimulo**

Toda organización tiene objetivos a cumplir como finalidad principal, para poder llegar a estos es necesario que los integrantes tengan la fuerza que les permita seguir adelante frente a cualquier situación que se presente, esta fuerza será guiada a través del estímulo, es el camino que guía que se tendrá que mantener para obtener conductas orientadas por los integrantes para llegar a cumplir un solo propósito en común.

**c. Retribución**

Se define como el acto de corresponder de forma recíproca, partiendo desde los colaboradores para obtener algo a cambio por la organización de manera limitada dentro de sus normativas de productividad u otras.

**d. Aportación**

Es la acción de los integrantes de una organización que brindaran gracias al apoyo en sus funciones, ya sea en cualquier tipo de área, estas pueden ser dadas de manera limitada o de manera personal dependiendo del nivel de compromiso e identificación que se tienen como metas trazadas, para un favorable crecimiento empresarial.

**O. Enfoque según Arce Galdós & Calle Chirinos (Antecedente)**

Como menciona Arce Galdós & Calle Chirinos (2014) a través del tiempo, el clima de las empresas es un indicador importante que debe ser estudiado en toda organización, debido a que se ha comprobado su existencia actual gracias a que es un factor clave para lograr el éxito y

resultados deseados por cada organización, esto es un vínculo directo a la retribución y relación al ambiente que posee una organización y como maneja sus recursos.

Para Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), propuso las siguientes dimensiones que ayudan a conocer el clima que tiene una empresa:

**a. Conocimiento de la empresa**

Actualmente en un mercado que consta de altas demanda y evolución constante, la información que poseen los recursos humanos pertenecientes a la empresa gracias a capacitaciones, formación e identificación constante con las metas trazadas por la empresa.

**b. Entorno de trabajo**

Con el pasar del tiempo las empresas tratan de desarrollar un ambiente laboral favorable, compuesto por todo lo que a sus colaboradores los rodea, tanto en lo natural como temperaturas, iluminación solar y estructura.

También dentro de lo personal, como comunicación, involucramiento y estímulo, que trabajados en conjunto son factores clave que ayudan a adquirir el éxito esperado por la empresa, obteniendo una mejor satisfacción y rendimiento laboral.

**c. Identificación con la empresa**

La identificación que tenga un trabajador con la empresa determinara el nivel de involucramiento que tenga con los objetivos trazados, que esta posea, llegando a tener un mejor rendimiento, mejor calidad en base a la productividad de procesos y servicios que esta brinda.

#### **d. Integración**

La integración empresarial es el proceso en que se participan las organizaciones por un mutuo acuerdo para llegar a un mismo objetivo, poder crecer en el mercado, estas pueden darse de dos maneras; la primera es a través de convenios y asociaciones que le permitan operar en el mercado, manteniendo sus objetivos y políticas, la segunda de integración es mediante el crecimiento empresarial externo, ya sea por compra o absorción sin importar sean del mismo o diferente rubro.

#### **e. Liderazgo**

Son las características únicas que posee un líder o miembro de mando de una determinada área el cual puede tomar decisiones correctas para el equipo ganado a través de generar confianza y seguridad para poder llegar a cumplir un objetivo en común.

#### **f. Desempeño**

Es la manera en que los integrantes de una empresa realizan sus funciones, que es evaluada constantemente gracias a la medición de controles necesitadas por su empleador, la cual es apoyada a través de capacitaciones para poder llegar a obtener mayor productividad y mejores habilidades organizativas, estas mediciones son generadas anual o mensualmente dependiendo de cada proceso personal que conlleva diferentes organizaciones y así poder identificar que miembros son aptos para seguir laborando.

#### **g. Satisfacción Laboral**

Es la combinación de actitudes que demuestran todos los integrantes de una empresa, su disposición personal o psicológica que

mucho del ambiente que esta ofrezca.

## **P. Enfoque según Guevara Pazmiño (Antecedente)**

Como indica Guevara Pazmiño (2018), actualmente las empresas poseen cambios constantes en el mercado que les ayuda poder adaptarse para poder seguir compitiendo en él, ya sea el desarrollo de globalización, la innovación tecnológica, el avance de la comunicación e información y creación de nuevos modelos de mejora para las empresas principalmente las del rubro de educación, se enfocan en sus propios objetivos, misión, visión y políticas internas como calidad de cada una, haciendo énfasis en su ambiente interno este apoyara a desarrollar temor, inseguridad o confianza.

Según Guevara Pazmiño (2018) ha propuesto las siguientes variables para poder medir el clima de una organización:

### **a. Cooperación**

Es como los integrantes de una empresa perciben con las relaciones que mantienen diariamente con todos compañeros de trabajo, en como colaboran, participan, cooperan entre si mantenido una relacione de compañerismo y confianza.

### **b. Relaciones**

Mide la percepción que tienen los colaboradores sobre las relaciones en los integrantes de la empresa enfocado al vínculo o buen trato en todas las estructuras de jerarquía.

### **c. Liderazgo**

Es el nivel en que los altos mandos y jefes apoyan, estimulando a los demás integrantes de la empresa de manera positiva para poder



manejar situaciones y alcanzar las metas requeridas, en conclusión. Es la capacidad que poseen altos mandos para poder influenciar y motivar a su fuerza laboral para poder desarrollar las metas trazadas.

**d. Conflicto**

Se define a la percepción que tiene los miembros de una empresa cuando se presenta situaciones complicadas, decisiones junto a manifiesto de diferencias de opinión y como estas se puedan desencadenar.

**e. Compensación**

Como los integrantes de una empresa perciben la remuneración y compensaciones brindadas por la organización en base a sus cargos.

**f. Identidad**

Es el nivel de conocimiento de identificación de una organización que posee valores políticas e ideales que las caracteriza con sus colaboradores, naciendo un sentimiento de pertenencia que conlleva a desarrollar lealtad y compromiso a sus metas establecidas.

**g. Estructura**

Como todos los miembros de la empresa perciben las normas que tiene como reglas, procedimientos laborales, tramites y falibilidad de sus condiciones laborales.

#### **2.2.4. Dimensiones utilizadas en la investigación (Instrumento)**

Para identificar el clima que presenta una organización, primero debemos de determinar cuáles son las dimensiones que contribuyen en la apreciación y conducta en los integrantes de una empresa que pueden ser:

##### **A. Satisfacción:**

De acuerdo a Robbins (1998), “define que es la actitud que demuestra un colaborador en sus actividades de puesto laboral, siendo esta actitud positiva muestra de un nivel de satisfacción alto que contribuye también a su desempeño”.

Para Palma (2004), la dimensión de satisfacción se basa en el indicador de autorrealización debido a que es el efecto de su desarrollo en su crecimiento personal y laboral, basado en su perspectiva y proyección futura del trabajador.

Según Reyes Garay (2018) para la OMS el indicador de motivación laboral es muy importante en la dimensión de satisfacción porque son las aspiraciones que tiene los integrantes de la empresa con su trabajo, que resulta de la conducta y reacciones que se manifiesta en el máximo rendimiento del trabajador para lograr sus objetivos gracias a su placer y agrado que siente al laborar.

##### **B. Integración:**

De acuerdo con Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), la dimensión de integración, se define como el proceso en el cual se involucra a todos los miembros de una sociedad empresarial la cual puede manifestarse de manera positiva gracias a su participación logrando desarrollar una personalidad y objetivos de manera exitosa gracias a la inclusión de todos

sus miembros.

Así mismo Pérez de Maldonado & Maldonado Pérez (2006), afirman que la cooperación es un indicador muy relevante que ayuda a la actividad de la integración, son las emociones de cooperación de los todos los integrantes en base al apoyo mutuo de todos sus miembros, enfocados a las metas trazadas por la organización.

Según Solis Chuquiyaury, (2013) para el MINSA el indicador de participación es un factor muy relevante para la dimensión de integración esto se relaciona a la colaboración que todos los integrantes ofrecerán dentro de sus actividades de manera conjunta y voluntaria para poder así alcanzar sus objetivos determinados.

### **C. Identificación**

Según Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), la dimensión de identificación se define como la identidad corporativa que poseen los consumidores o clientes y los colaboradores pertenecientes a dicha entidad, la cual genera un valor agregado y diferenciación con otras entidades para poder llegar a obtener una mayor posición de su mercado la cual va vinculada con el sentimiento de “nivel de pertenencia” y “valores compartidos” que los integrantes.

Para Palma (2004), el indicador de compromiso se refiere a como los integrantes de una empresa se identifican con sus valores que la caracterizan y como el compromiso apoya en el cumplimiento de deberes y crecimiento a largo plazo.

Según Guevara Pazmiño (2018), es como los integrantes poseen un nivel de conocimiento de las políticas y valores que caracterizan a su

empresa esperando sea este un conocimiento favorable, junto a sentimientos de lealtad vinculados con las metas trazadas por su institución la cual los lleva a desarrollar un trabajo efectivo junto a un mejor desempeño.

#### **D. Comunicación**

De acuerdo con Estrada García (2021), se refiere a como la comunicación de todas las áreas de la organización gracias al apoyo en conjunto logra cumplir las metas trazadas a través de los procedimientos establecidos de comunicación interna.

Para Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), el indicador Comunicación Vertical, indica el tipo de comunicación que sigue un proceso jerárquico, comenzando por el trabajador de producción o atención hasta llegar al director y la Comunicación Horizontal define a la comunicación simétrica en la cual los colaboradores se pueden comunicarse en un nivel jerárquico lleno de confianza e igualdad así se encuentran en áreas distintas.

#### **E. Condiciones Laborales:**

Según Palma (2004), “es el procedimiento en el cual la empresa brinda materiales físicos, psicosociales y económicos para poder cumplir las tareas definidas de todos sus miembros”.

Para la Reyes Garay (2018), el indicador de la infraestructura es importante para generar mejores condiciones laborales, el como una empresa brinda un ambiente con excelentes áreas adecuadas para poder trabajar crea felicidad y satisfacción en todos sus integrantes el cual genera por ende un mejor rendimiento para organización.

## **F. Estructura Organizacional:**

Para Méndez Álvarez (2006) la dimensión de estructura organizacional se determina como; cuales son los componentes que constituyen una organización, el cómo se designa sus áreas, actividades y funciones que tienen sus integrantes, como conocen el reglamento trámites y procesos laborales, en cuanto al indicador de toma de decisiones, es muy relevante para la estructura de la organización, ya que es caracterizado por el tipo de gestión que maneja en cada empresa, como sus diferentes decisiones y estrategias llegan a lograr sus metas trazadas.

De acuerdo con la Solis Chuquiyaury (2013). La estructura organizacional es la dimensión que se basa en los procesos internos oficializados por la empresa basados en como rinden de los colaboradores el cual es medido a través de verificación de metas cumplidas, son de manera igualitaria para todos; el indicador de desarrollo organizacional es como las empresas se enfocan en desarrollar procesos de mejora continua para poder desarrollar un mayor crecimiento económico y así poder alcanzar su transformación futura deseada.

Según Guevara Pazmiño (2018), se refiere a como los integrantes de una empresa perciben las normas que rigen en su institución, como estos aspectos están vinculados con generar responsabilidad en todos sus miembros.

Para Reyes Garay (2018), como la organización reconoce de manera positiva los aportes de todos sus miembros para así poder desarrollar satisfacción en ellos, este se genera principalmente tomando en cuenta las contribuciones y sus opiniones brindadas para el bienestar de la

organización.

### **G. Liderazgo:**

De acuerdo con Arce Galdós & Calle Chirinos (2014). Define al liderazgo como un colaborador tiene una capacidad, para poder aportar de manera favorable a un conjunto determinado de personas para incentivarlas a cumplir sus metas y objetivos de manera entusiasta, en cuanto al indicador de orientación al liderazgo, se refiere a al apoyo y motivación dirigido desde un aspecto más humano, de manera desinteresada a nivel de compromiso más carismático y personal.

El Solis Chuquiyaury (2013), el Minsa plantea que la dimensión del liderazgo influye de forma positiva en cómo se aplica hacia un grupo de personas o equipo por el jefe o autoridad de esta, trae resultados positivos sin la necesidad de tener un proceso estandarizado debido a que va vinculado a las distintas habilidades, valores, cualidades y procedimientos que posean los jefes. En cuanto al indicador de innovación, se refiere a cómo las empresas o jefes innovan apostando por nuevos modelos de desarrollo propuestos por los colaboradores junto con el apoyo y orientación de sus líderes de unidad.

### **H. Desempeño:**

De acuerdo con Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), la dimensión desempeño, se relaciona de la manera en que el trabajador realiza sus actividades gracias a las habilidades, experiencias, sentimientos, actitud, motivación que apoyan a que se caracterice y contribuya a lograr las metas trazadas, estos son demostrados gracias a distintos tipos de evaluaciones realizadas por la empresa, en cuanto al indicador de formación, aporta

mucho a la dimensión de Desempeño gracias a que los integrantes de la organización actualmente se sienten más motivados en búsqueda de desarrollo y crecimiento profesional, las empresas apoyan e invierten cada vez más el crecimiento integrantes y por consecuencia se generará un mejor rendimiento laboral.

De acuerdo con Estrada García (2021), para la OPS, El indicador de capacitación, es muy relevante para la dimensión del desempeño, gracias a determina como la estrategia y habilidad indispensable para que una empresa puede brindar a todos sus miembros, estas son desarrolladas en base de actividades y prácticas netamente orientadas definir un mejor desempeño laboral, esto permitirá desarrollar un mejor desempeño en conjunto con la empresa a través de colaboradores con una mejor productividad y actitudes laborales.

Según (Arce Galdós & Calle Chirinos, 2014) el indicador de eficiencia, es indispensable para la dimensión “Desarrollo” gracias a que demuestra principalmente como se desarrollan metas trazadas exigidas por la organización gracias a la favorable relación de trabajo junto con los recursos disponibles para un determinado proyecto.

#### **I. Recompensa:**

Además, es el efecto y retribución que se le brinda los integrantes de una organización por realizar bien su trabajo o como un reconocimiento al mérito, lo cual es necesario para brindar a buenos colaboradores una sensación de satisfacción y una mejor percepción del clima de su organización.

También Guevara Pazmiño (2018), la recompensa, “es de suma

necesidad para la dimensión de recompensa, gracias a que indica cual es el salario o compensación que reciben todos los integrantes de la organización dependiendo a la función que ejerzan desde el momento en que firmaron su contrato”.

Según Guevara Pazmiño (2018), se refiere a que el indicador de reconocimiento, es vital para la dimensión de recompensa gracias a que es la acción en la que empresa reconoce los objetivos logrados por los integrantes de esta desarrollados de manera favorable y con motivación por el desarrollo de sus actividades, el cual generará un ambiente mucho más motivado por el cual traerá mejor productividad y más alcance en sus objetivos planteados por la empresa.

#### **J. Relaciones:**

De acuerdo con Guevara Pazmiño (2018), la dimensión de relaciones, se refiere a el tipo de conductas que todos los integrantes de una empresa en todas sus áreas, esperándose que dichas relaciones se mantengan de una manera favorable para beneficiar a los resultados deseados. En cuanto a la dimensión de empatía, la definen como la habilidad que poseemos como seres humanos para ponernos en el lugar de otros, ya sea en un definido estado o situación y en referencia a la de conflictos, indican que estos son las disputas nacidas en las organizaciones por diferencias de opinión, posturas e ideales que tendrán sus miembros y jefes, estas disputas pueden nacer entre trabajador y jefe o entre los mismos colaboradores.

Para Martin (1999), el indicador de confianza, tiene relevancia para



la dimensión de relaciones porque es el nivel de sinceridad que se manifiesta gracias a la confianza que mantiene sus miembros laborales en sus relaciones y también la calidad de confianza que sus integrantes tendrán en base a las intenciones que posee la organización donde laboran y también el indicador de honestidad.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es de nivel descriptivo, de tipo cuantitativo, no aplicado, de diseño no experimental y de temporalidad transversal, en el cual se plantea la realización del análisis del clima organizacional de la empresa PRECOFERT SRL.

### **3.2. Unidad de estudio**

#### **3.2.1. Población:**

De acuerdo de Hernández Sampieri et al. (2014) la población “es el conjunto de todos los casos, definidos y accesibles que formara la relación para la elección de la muestra cumpliendo con criterios determinados”.

Las unidades de estudio están conformadas por los colaboradores de la empresa PRECOFERT SRL la cual representa la población o universo, ya que se toman en cuenta a los colaboradores de las áreas de gerencia, administración y producción, con un total de 20 personas (14 varones y 6 mujeres), ya que el número de unidades de estudio no es mayor a las 100 000, el universo se considera como finito.

#### **3.2.2. Muestra**

De acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014). “La muestra es el sub conjunto de elementos pertenecientes a un grupo total conocido como población o universo y que tiene características determinadas”.

Debido a que el número de integrantes de la población es reducido, se ve conveniente no utilizar ninguna técnica de estadística para la determinación de la muestra, por lo que se realizará un censo donde se recolectará la información de todos los miembros de la organización.

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

#### **3.3.1. Técnica**

De acuerdo de Hernández Sampieri et al. (2014) para una investigación las técnicas utilizadas para la recopilación de información son cualitativas y cuantitativas en ambos casos estas pueden ser múltiples como, por ejemplo, dentro de investigaciones cuantitativas tenemos: cuestionarios, datos estadísticos, sistemas de mediciones, pruebas estandarizadas, aparatos de medición, etc. En estudios cualitativos tenemos: entrevistas, cuestionarios abiertos, biografías, reuniones grupales, verificación de información y otros.

En cuanto a la recopilación de información se aplicó la técnica de la encuesta, la técnica de recolección de datos que se aplicó fue mediante un cuestionario, recopilando así información de comportamientos, percepciones y actitudes de estas personas.

#### **3.3.2. Instrumento**

Teniendo la base teórica de Arce Galdós & Calle Chirinos (2014); Estrada Garcia (2021); Guevara Pazmiño (2018); Méndez Álvarez (2006); Palma (2004); Pérez de Maldonado & Maldonado Pérez (2006); Reyes Garay (2018); Robbins (1998); Solis Chuquiyaury (2013), se analizaron los criterios aplicados y los instrumentos que se utilizaron para conocer el clima organizacional en el estado del arte, para lo cual se revisaron las dimensiones e indicadores de los antecedentes de investigación, así como los enfoques de clima organizacional para elaborar una adaptación de los mismos adecuada al contexto de la empresa PRECOFERT SRL dicho instrumento cuenta con los debidos criterios de validación del contenido de criterio y de constructo, así mismo se realizaron los estudios de confiabilidad con los estadísticos de Alfa de Cronbach y mitades

partidas debido a que solo se tuvo acceso a las unidades de estudio en una sola oportunidad.

Así mismo, el instrumento fue diseñado para poder ser aplicado a toda la población sin presentar conflicto por la jerarquía o función que pueda cumplir cada miembro de la organización; consta de 36 preguntas con la utilización de una escala ordinal de Likert, con cinco (05) niveles de intensidad que pueden ser utilizados en la encuesta, estos son recomendados según Likert. Rensis, (1967) los cuales son: totalmente desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, para la respuesta del encuestado, dentro del procedimiento en los resultados se plasmará como no opina a los resultados de ni de acuerdo ni desacuerdo ya que según Likert. Rensis, (1967) ambas respuestas no reflejan discordancia alguna por parte de los encuestados.

Para poder realizar la calificación del clima que tiene la empresa se determinó una de escala con valores de 1 al 5; donde se utilizó la siguiente denominación para cada uno de ellos; 1 es deficiente, 2 es limitado, 3 es regular, 4 es bueno y 5 es óptimo.

## **A. Confiabilidad**

Para la confiabilidad del instrumento se realizaron las siguientes pruebas:

### **a. Alfa de Cronbach**

Es una medida de consistencia interna del constructo donde las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes, ya que el índice que resulta de este análisis es de 0.933 que está dentro del rango aceptado que es de 0.7 y 0.9 (Hernández Sampieri et al., 2014).

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach**Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,933	36

Tabla desarrollada por elaboración propia.

**b. Mitades partidas**

Esta prueba divide el instrumento en dos partes equivalentes que son evaluadas en cuanto a la correlación que tienen ambas mitades y se realizó la prueba de Alfa de Cronbach para cada una de ellas, teniendo en el coeficiente de Spearman-Brown de 0.862, cuyo valor está dentro de lo aceptable de los cuales son de 0.7 y 0.9 según (Hernández Sampieri et al., 2014).

**Tabla 3***Análisis de confiabilidad Split Halves*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,814
		N de elementos	18
	Parte 2	Valor	,926
		N de elementos	18
	N total de elementos		36
Correlación entre formularios			,758
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,862
	Longitud desigual		,862
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,822

Tabla desarrollada por elaboración propia.

## **B. Validez**

Para la validez del instrumento se aplicó 02 criterios, la validez de contenido por medio de la prueba Delphi de validación por expertos que se encuentra dentro del anexo 4, de la página 142 y la validez de constructo que se encuentra en el anexo 5, de la página 143.

### **3.3.3. Equipos**

Los equipos necesarios utilizados para el desarrollo de la presente investigación fueron los siguientes:

- 01 laptop, para la redacción, búsqueda de la información y procesamiento de datos.
- 01 licencia del Software SPSS.
- 04 meses de acceso a internet.

### **3.3.4. Recursos**

#### **A. Recursos humanos**

El proyecto de investigación se elaboró por el bachiller Gustavo Vladimir Felix Alvarez Alvarez, identificado con DNI: 74702057, de nacionalidad peruana.

#### **B. Recursos Materiales**

Para la aplicación de la encuesta se requirió de formatos impresos de la encuesta, en total 20 unidades ya que se aplicó de forma presencial.

#### **C. Recursos Financieros**

El proyecto fue financiado por el tesista.

### **3.4. Procedimiento**

Para la realización de la investigación se realizó la búsqueda de la antecedentes y fundamentación teórica que den sustento al proyecto con lo que se desarrollará el estado de arte.

Seguidamente se usó el cuestionario a las personas que conforman las unidades de estudio para finalmente realizar el análisis y la interpretación de los resultados los cuales clasificaran a las dimensiones con denominaciones como: malo, regular y bueno, desarrollo de las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Datos generales

**Tabla 4**

*Sexo de participantes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	4	20.0%
Hombres	16	80.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla desarrollada por elaboración propia.

**Figura 1**

*Sexo de participantes*

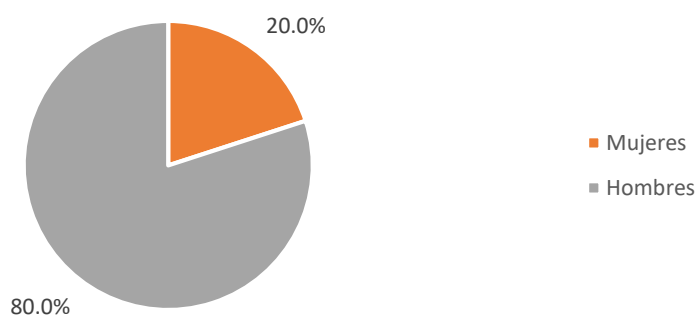


Figura elaborada por desarrollo propio.

#### **Interpretación:**

En la tabla 4, figura 1 se tiene que el 20% de los trabajadores encuestados son mujeres y el 80% son hombres, donde se puede apreciar que en mayor proporción de los encuestados corresponden a los hombres.



**Tabla 5**

*Edad*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 47 a 53 años	4	20.0%
De 40 a 46 años	5	25.0%
De 33 a 39 años	2	10.0%
De 26 a 32 años	2	10.0%
De 19 a 25 años	7	35.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 2**

*Edad*

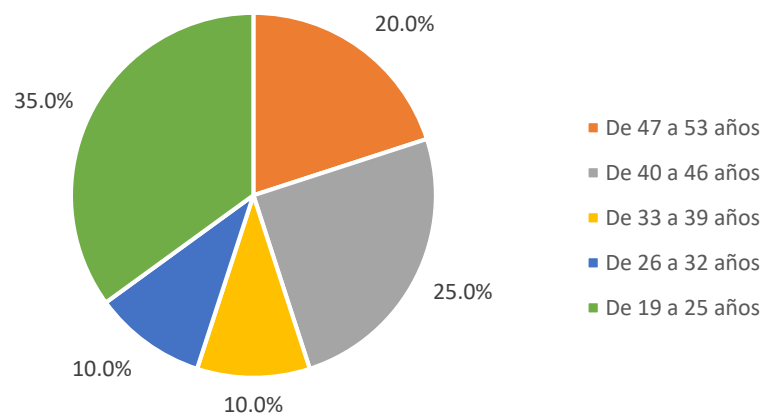


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 5, figura 2 se tiene que el 35% de los trabajadores se ubican dentro de un rango de edad de 19 a 25 años, el 25% de 40 a 46 años, el 20% de 47 a 53 años, un 10% de 26 a 32 años, y otro 10% de 33 a 39 años; en donde se aprecia que la empresa PRECOFERT SRL cuenta con miembros de la organización con edades oscilan entre 19 a 25 años en mayor proporción.

**Tabla 6**

*Tiempo en la empresa*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 5 a 6 años	7	35.0%
De 3 a 4 años	6	30.0%
Menos de 6 meses	7	35.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio

**Figura 3**

*Tiempo en la empresa*

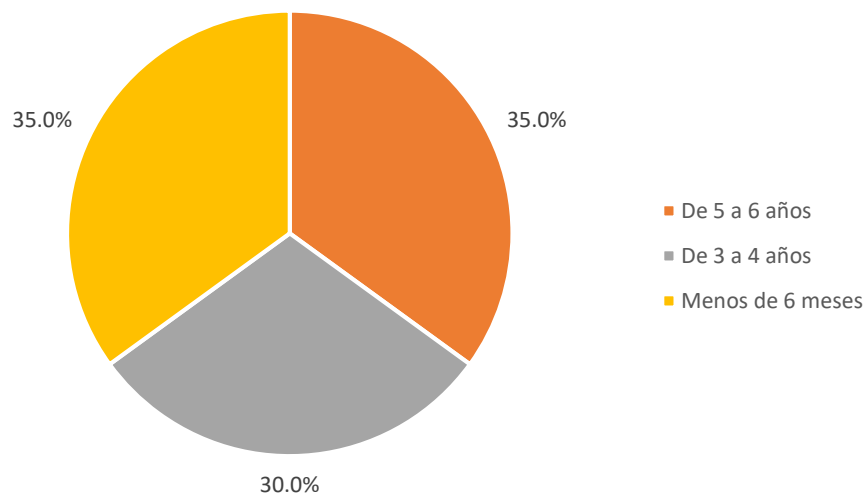


Figura elaborada por desarrollo propio

**Interpretación:**

En la tabla 6, figura 3 se tiene que el 35% de trabajadores tiene de 5 a 6 años trabajando en la empresa, el 35% laboran dentro de un periodo menor a 6 meses y un 30% tiene de 3 a 4 años; gracias a esto se aprecia que en la empresa PRECOFERT SRL posee un 65% de los de trabajadores que tienen una permanencia mínima de 3 años.

**Tabla 7**

*Tipo de contrato*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo indefinido	13	65.0%
Temporal	7	35.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio

**Figura 4**

*Tipo de contrato*

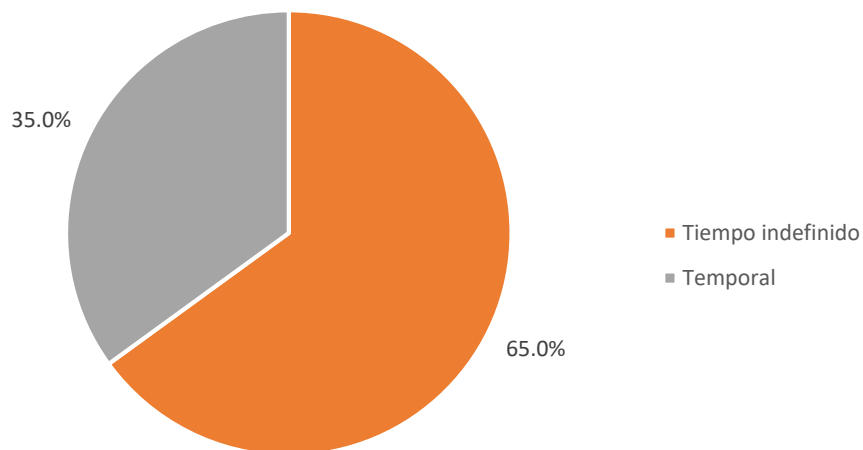


Figura elaborada por desarrollo propio

**Interpretación:**

En la tabla 7, figura 4 se tiene que el 65% de trabajadores poseen un contrato por tiempo indefinido en la empresa PRECOFERT SRL, mientras que un 35% posee un contrato temporal, gracias a esto se observa que una gran cantidad de personal permanente.

#### 4.1.2. Dimensión 1 – Satisfacción

**Tabla 8**

*Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	2	4	3	9
	porcentaje	28.6%	66.7%	42.9%	45.0%
De acuerdo	Frecuencia	2	1	3	6
	porcentaje	28.6%	16.7%	42.9%	30.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	1	1	5
	porcentaje	42.9%	16.7%	14.3%	25.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio

**Figura 5**

*Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo.*

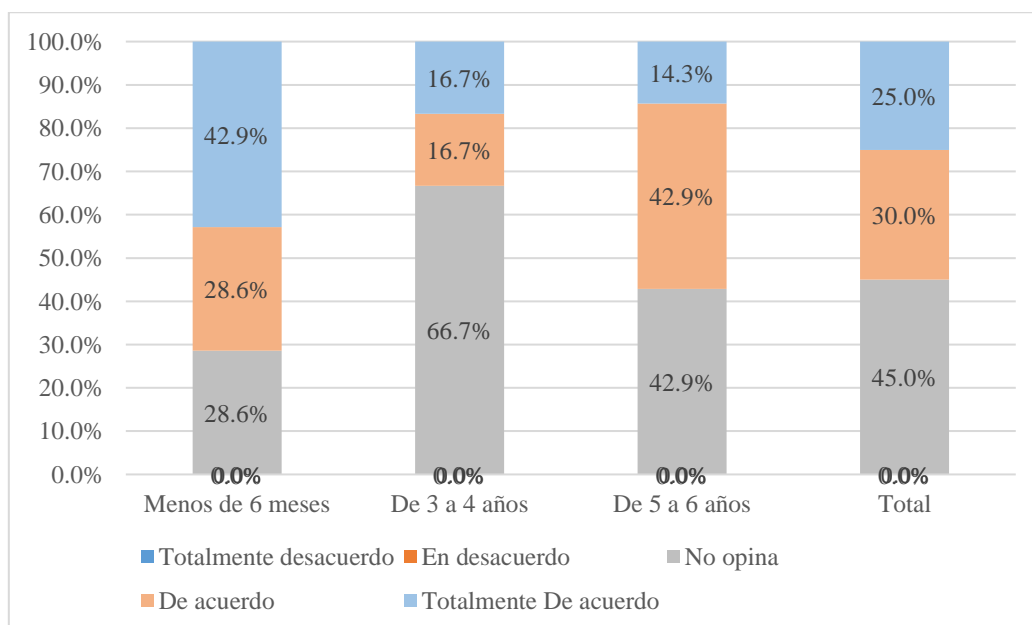


Figura elaborada por desarrollo propio

## Interpretación:

En la tabla 8, figura 5 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y otro 0% en desacuerdo, el 25% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con que el desarrollo de su trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibe, el 30% está de acuerdo y el 45% no opina. Gracias a esto se observa que el 55% de los trabajadores encuentran equivalencias entre su trabajo y su remuneración, se aprecia claramente en los trabajadores con una antigüedad menor a 6 meses y de 5 a 6 años, pero no en trabajadores de 3 a 4 años donde se aprecia una notoria disconformidad.

**Tabla 9**

*Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	2	2
	porcentaje	0.0%	0.0%	28.6%	10.0%
No opina	Frecuencia	0	2	3	5
	porcentaje	0.0%	33.3%	42.9%	25.0%
De acuerdo	Frecuencia	4	3	1	8
	porcentaje	57.1%	50.0%	14.3%	40.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	1	1	5
	porcentaje	42.9%	16.7%	14.3%	25.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 6**

*Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.*

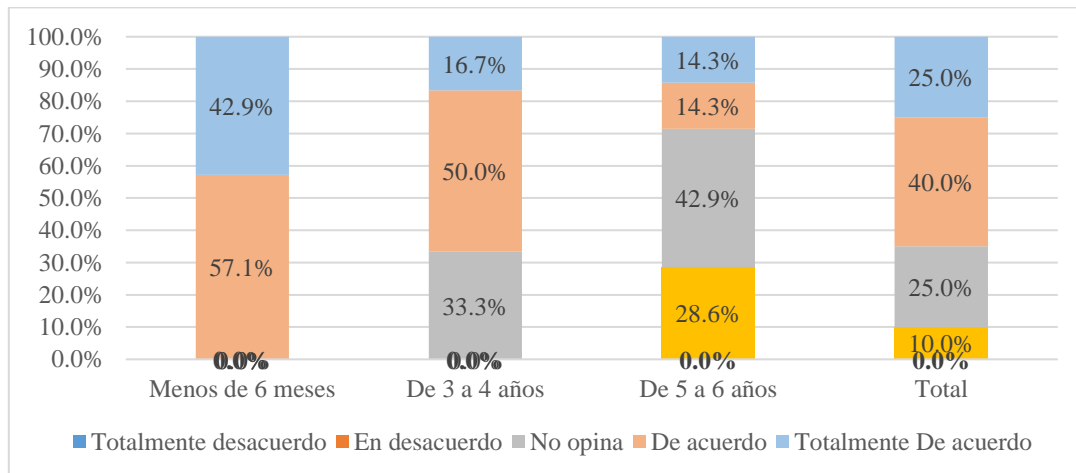


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 9, figura 6 se tiene que el 0% está totalmente en desacuerdo, tenemos como resultado que el 25% de trabajadores está totalmente de acuerdo en que, el horario de trabajo le permite mantener un equilibrio con su vida personal y el 40% está de acuerdo, el 25% no opina y el 10% está en desacuerdo. Podemos observar que un 65% de trabajadores de la empresa PRECOERT SRL está de acuerdo con que, el horario de trabajo les permite mantener un equilibrio con su vida personal, donde los trabajadores de 5 a 6 años de antigüedad perciben en su mayoría que no es así.

**Tabla 10**

*En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	12	60.0%
De acuerdo	7	35.0%
Totalmente de acuerdo	1	5.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 7**

*En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional*

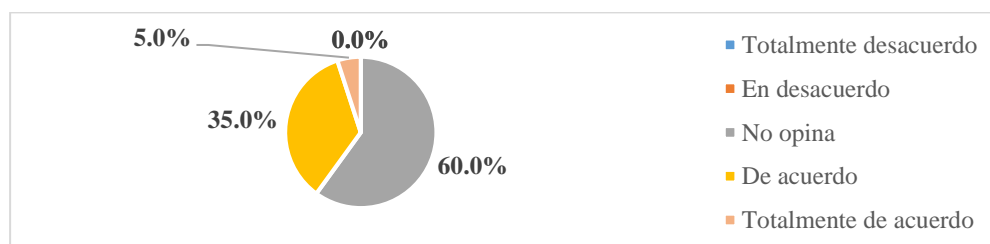


Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 10, figura 7 se puede observar que 0% está totalmente desacuerdo y el 0% en desacuerdo, el 5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con que la empresa les brinda oportunidades de desarrollo profesional, el 35% está de acuerdo y el 60% no opina.

Se obtiene como resultado que el 40% de los colaboradores están de acuerdo con que la empresa les brinda oportunidades de desarrollo profesional, mientras que el 60% no opina por lo cual se puede interpretar que no están de acuerdo la empresa les brinde oportunidades de desarrollo profesional.

**Tabla 11**

*El trabajo que realizo me agrada y me motiva.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	2	3	5
	porcentaje	0.0%	33.3%	42.9%	25.0%
De acuerdo	Frecuencia	4	3	4	11
	porcentaje	57.1%	50.0%	57.1%	55.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	1	0	4
	porcentaje	42.9%	16.7%	0.0%	20.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

## Figura 8

*El trabajo que realizo me agrada y me motiva.*

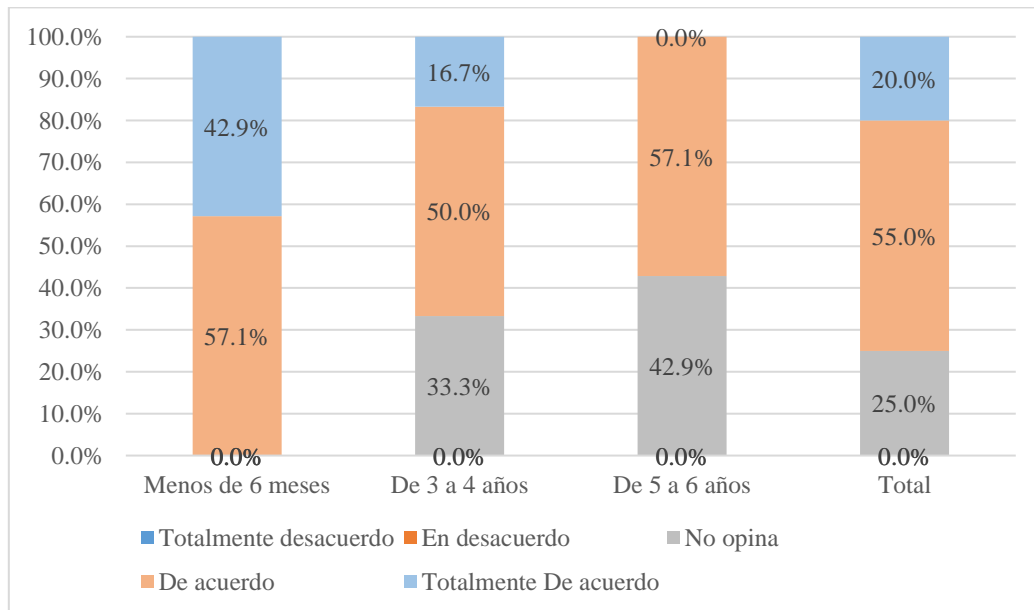


Figura elaborada por desarrollo propio.

### Interpretación:

En la tabla 11, figura 8 se puede observar que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo en su totalidad y que el 20% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL está totalmente de acuerdo con que el trabajo que realizan les agrada y los motiva, el 25% está de acuerdo y el 55% no opina.

Podemos observar que un 75% de los colaboradores están de acuerdo con que el trabajo que realizan en PRECOFERT SRL les agrada y los motiva, donde se aprecia en los trabajadores de menos de 6 meses y 3 a 4 años, pero se ve una leve disconformidad en los trabajadores de 5 a 6 años.



### 4.1.3. Dimensión 2 – Integración

**Tabla 12**

*Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	3	15.0%
De acuerdo	14	70.0%
Totalmente de acuerdo	3	15.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 9**

*Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia.*

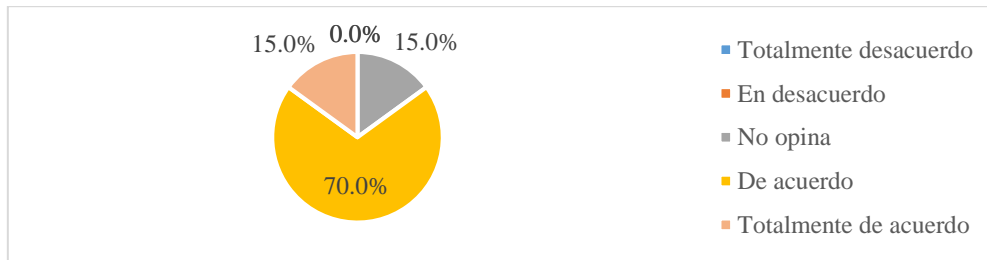


Figura elaborada por desarrollo propio.

#### **Interpretación:**

En la tabla 12, figura 9 se observa que el 0% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, 15% miembros que laboran en la organización PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que colaboran con sus compañeros para solucionar problemas laborales, el 70% está de acuerdo y el 15% no opina.

Se tiene como resultado que el 85% están de acuerdo que colaboran con sus compañeros para solucionar problemas laborales.

**Tabla 13**

*Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	0	0.0%
De acuerdo	15	75.0%
Totalmente de acuerdo	5	25.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 10**

*Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro.*

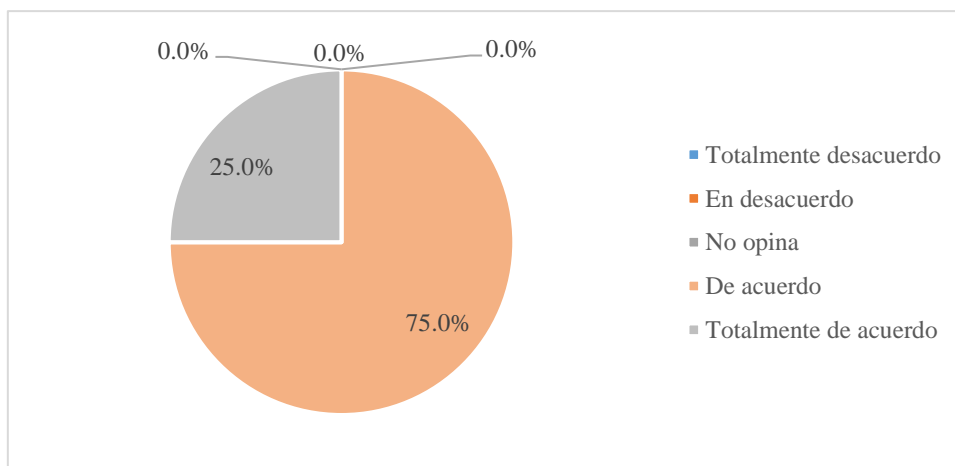


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 13, figura 10 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, están en desacuerdo y no opinan en su totalidad y que el 75% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, están de acuerdo con que comparten los objetivos laborales con sus compañeros para contribuir un logro y el 25% de los colaboradores no opina.

**Tabla 14**

*Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	2	0	2
	porcentaje	0.0%	33.3%	0.0%	10.0%
De acuerdo	Frecuencia	5	4	7	16
	porcentaje	71.4%	66.7%	100.0%	80.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	2	0	0	2
	porcentaje	28.6%	0.0%	0.0%	10.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 11**

*Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.*

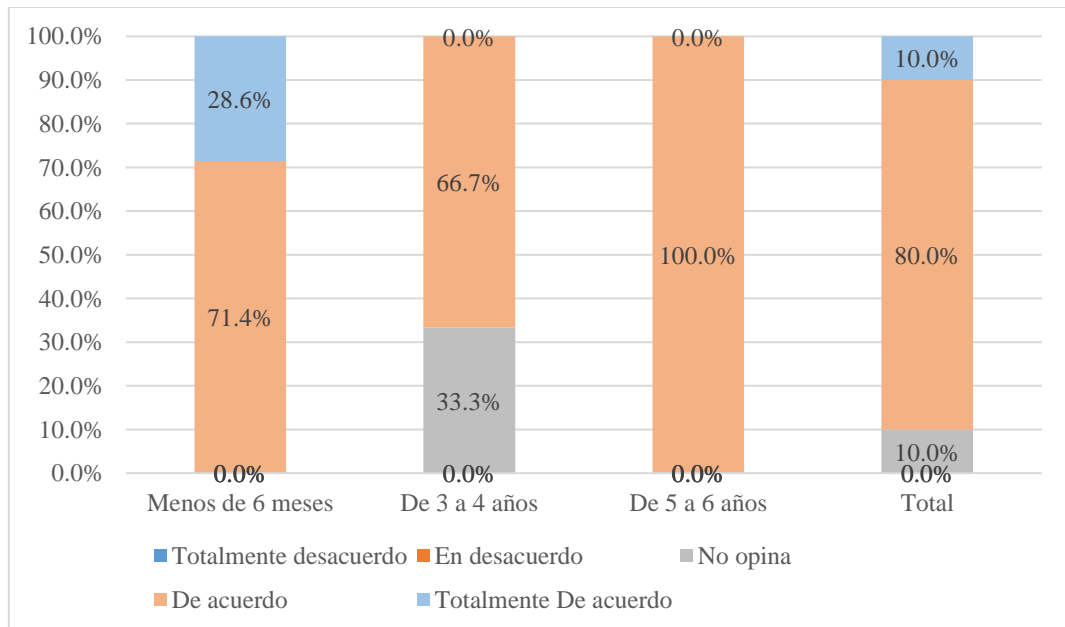


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 14, figura 11 se puede observar el 0% de los trabajadores está totalmente en desacuerdo, están en desacuerdo, el 10% de trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que se integran e involucran en las actividades que se realizan en el trabajo, el 80% está de acuerdo y el 10% no opina.

Podemos observar que el 90% se integran e involucran en las actividades que se realizan en el trabajo, donde los trabajadores de 3 a 4 años tienen una leve disconformidad.

### 4.1.4. Dimensión 3 – Identificación

**Tabla 15**

*Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	10	50.0%
De acuerdo	9	45.0%
Totalmente de acuerdo	1	5.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 12**

*Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa.*

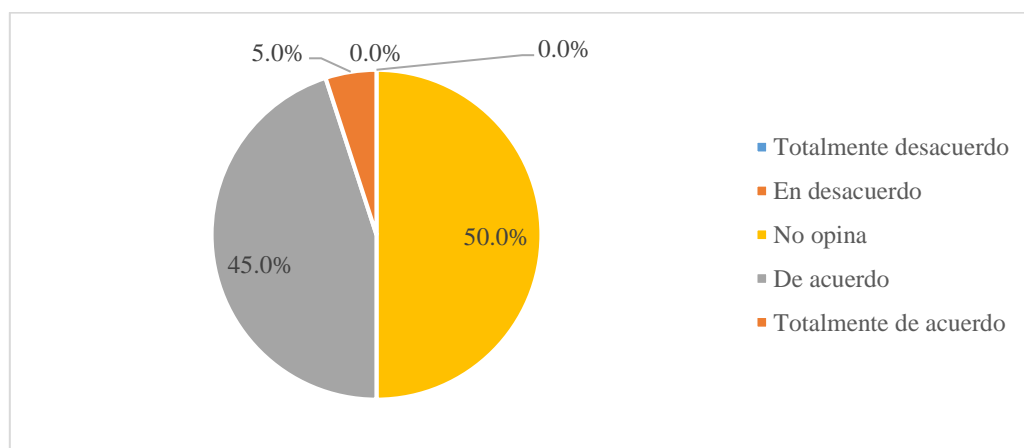


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 15, figura 12 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 5% de los trabajadores de la empresa PRECOFER SRL, está totalmente de acuerdo con que conocen los valores que son parte de la filosofía de la empresa, el 45% está de acuerdo y el 50% no opina.

Podemos observar que el 50 % de los colaboradores está de acuerdo con que conocen los valores que son parte de la filosofía de la empresa, mientras que el otro 50% no opina, por lo que podemos interpretar que no están de acuerdo en que conocen los valores que son parte de la filosofía de la empresa PRECOFERT SRL.

**Tabla 16**

*Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	0	0	0
	porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
De acuerdo	Frecuencia	6	6	6	18
	porcentaje	85.7%	100.0%	85.7%	90.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	1	0	1	2
	porcentaje	14.3%	0.0%	14.3%	10.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 13**

*Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo.*

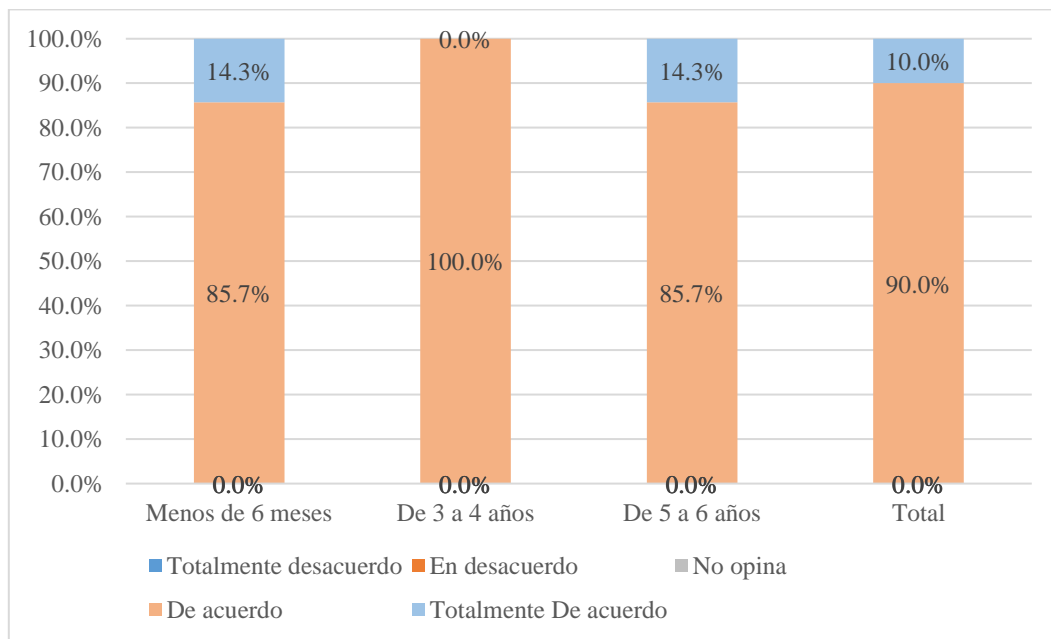


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 16, figura 13 se puede observar que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y no opinan en su totalidad, el 10% de los colaboradores de la empresa PRECOFERT SRL, está de acuerdo con que se sienten comprometidos con la empresa en la que trabajan y el 90% está de acuerdo, se puede observar que se cuenta con el compromiso de todos los colaboradores de la empresa, en donde se puede apreciar claramente la conformidad en totalidad de los periodos de tiempo de trabajo de los colaboradores.

**Tabla 17**

*Tengo clara la misión y visión de la empresa.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	15	75.0%
De acuerdo	5	25.0%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 14**

*Tengo clara la misión y visión de la empresa.*

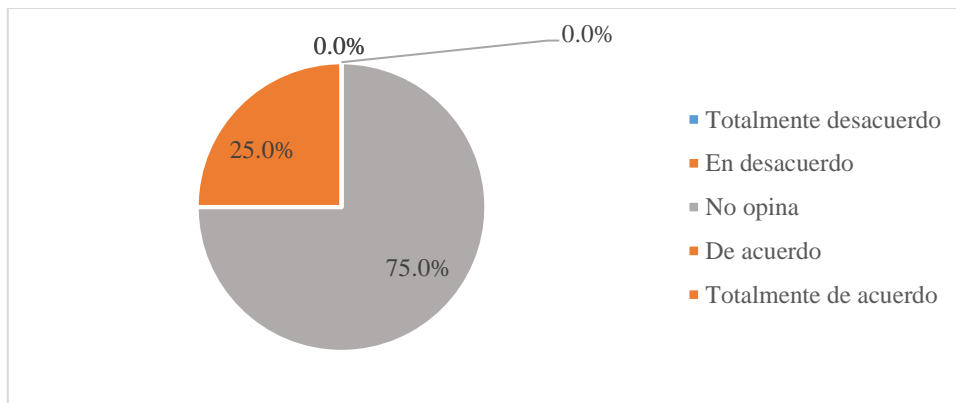


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 17, figura 14 se puede observar que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo en su totalidad, el 25% de los colaboradores de la empresa PRECOFERT SRL, está de acuerdo en que tiene clara la visión y misión que posee la organización, por otra parte, el 75% no opina, se interpreta que no las conocen.

**Tabla 18**

*Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	2	10.0%
De acuerdo	17	85.0%
Totalmente de acuerdo	1	5.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 15**

*Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar.*

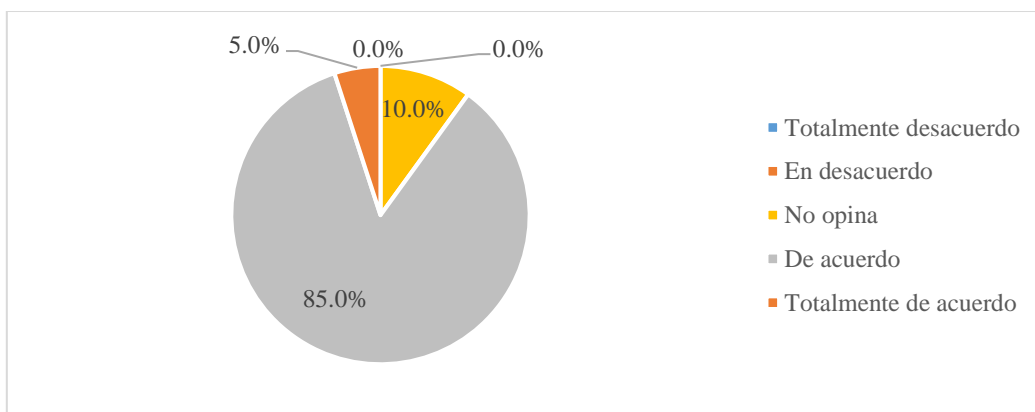


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 18, figura 15 se tiene como resultado que el 90% de los trabajadores están totalmente de acuerdo y en desacuerdo en su totalidad, 5% de los colaboradores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que consideran que la empresa es un buen lugar para trabajar, el 85% está de acuerdo y el 10% no opina.

De lo que podemos observar que el 90% de los colaboradores están de acuerdo con que consideran que la empresa PRECOFERT SRL es un buen lugar para trabajar.



#### 4.1.5. Dimensión 4 – Comunicación

**Tabla 19**

*Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	2	2	2	6
	Porcentaje	28.6%	33.3%	28.6%	30.0%
De acuerdo	Frecuencia	5	4	5	14
	Porcentaje	71.4%	66.7%	71.4%	70.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 16**

*Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa.*

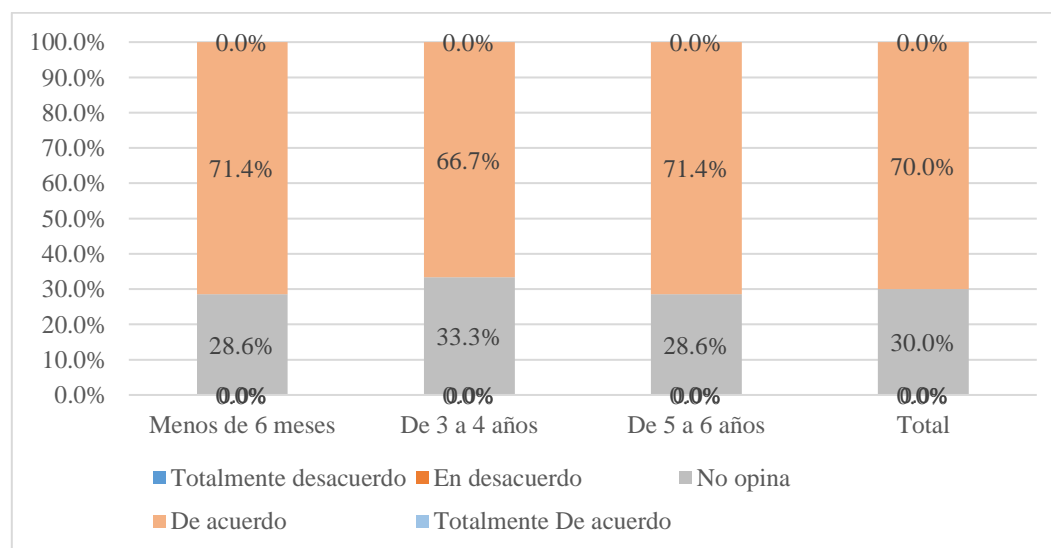


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 19, figura 16 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo en su totalidad, 70% de los colaboradores de la empresa PRECOFERT SRL, está de acuerdo con que su equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa y el 30% no opina, se aprecia que hay conformidad en los trabajadores con una antigüedad de menos de 6 meses, 3 a 4 años y de 5 a 6 años, se deduce que en términos generales hay presencia de una comunicación favorable entre los integrantes de la empresa.

**Tabla 20**

*Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes.*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	2	10.0%
De acuerdo	17	85.0%
Totalmente de acuerdo	1	5.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 17**

*Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes.*

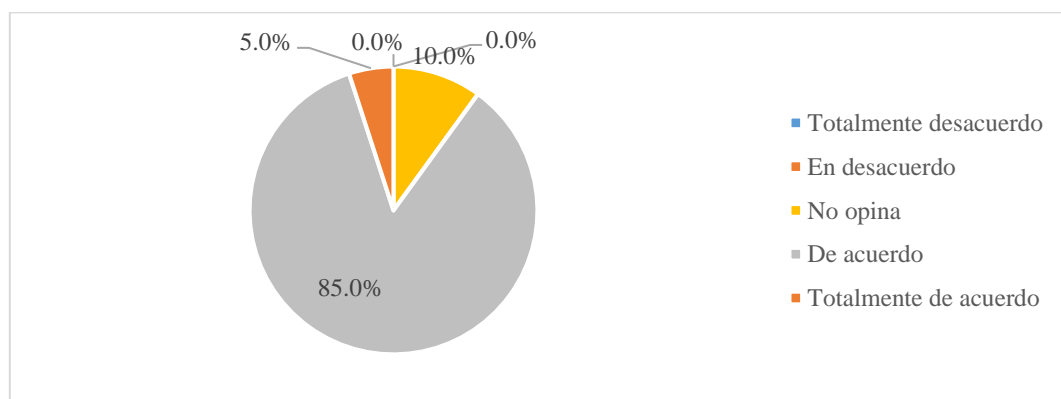


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 20, figura 17 se obtuvo que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y desacuerdo, 5% de los miembros de la empresa PRECOFERT SRL, están totalmente de acuerdo con que se mantiene una comunicación cordial con sus supervisores y jefes, el 85% está de acuerdo y el 10% no opina.

Observamos que el 90% están de acuerdo con que se mantiene una comunicación cordial con sus supervisores u jefes en la empresa PRECOFERT SRL.

**Tabla 21**

*Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.*

		<b>Menos de 6 meses</b>	<b>De 3 a 4 años</b>	<b>De 5 a 6 años</b>	<b>Total</b>
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	4	0	2	6
	Porcentaje	57.1%	0.0%	28.6%	30.0%
De acuerdo	Frecuencia	2	6	5	13
	Porcentaje	28.6%	100.0%	71.4%	65.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	1	0	0	1
	Porcentaje	14.3%	0.0%	0.0%	5.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 18**

*Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.*

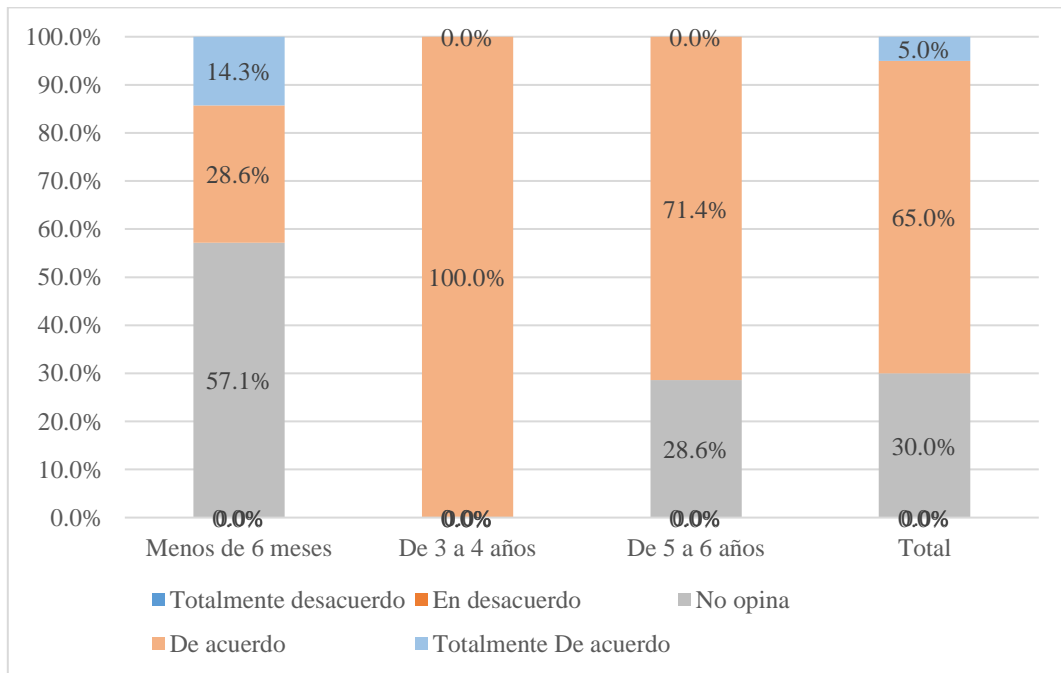


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 21, figura 18 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 5% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que se comunican de manera inmediata los cambios que puedan afectar sus actividades en la empresa, el 65% está de acuerdo y el 30% no opina.

Observamos que el 70% están de acuerdo con que se comunican rápidamente los cambios que puedan afectar sus actividades, lo cual se aprecia claramente en trabajadores con antigüedad de 3 a 4 y de 5 a 6 años, pero no en trabajadores de menos de 6 meses.

**Tabla 22**

*Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
De acuerdo	Frecuencia	6	6	6	18
	Porcentaje	85.7%	100.0%	85.7%	90.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	1	0	1	2
	Porcentaje	14.3%	0.0%	14.3%	10.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 19**

*Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.*

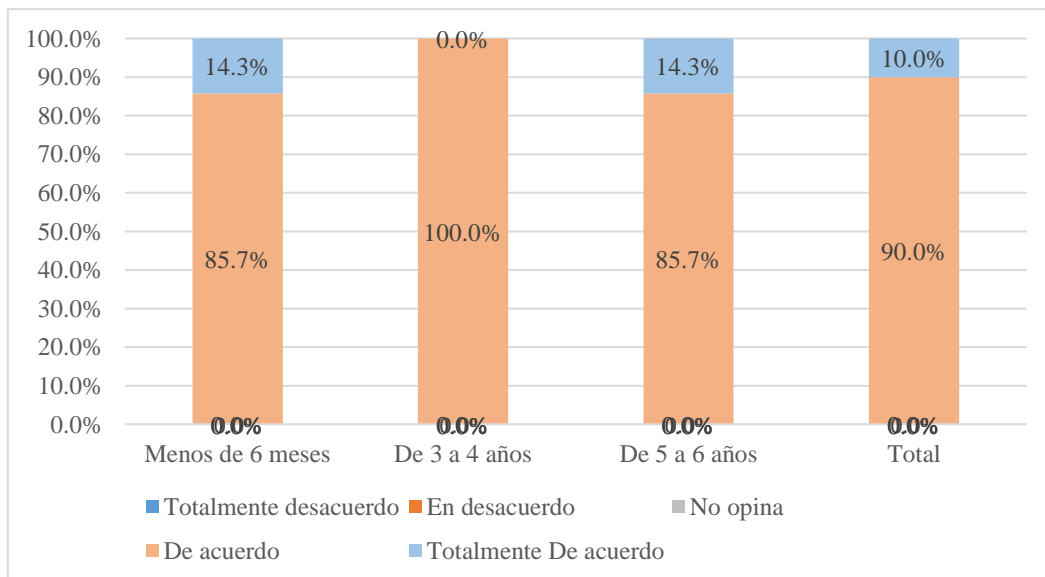


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 22, figura 19 se observa que el 10% de los miembros participantes de la organización PRECOFERT SRL, están totalmente de acuerdo con que tienen en claro el momento en el que comienza su trabajo, y el 90% está de acuerdo, se ve claramente que los trabajadores con menos de 6 meses, de 3 a 4 años y de 5 a 6 años tienen claro cual el lugar que ocupan en los procesos de la empresa en su totalidad.

### 4.1.6. Dimensión 5 – Condiciones laborales

**Tabla 23**

*Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	3	15.0%
De acuerdo	12	60.0%
Totalmente de acuerdo	5	25.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 20**

*Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.*

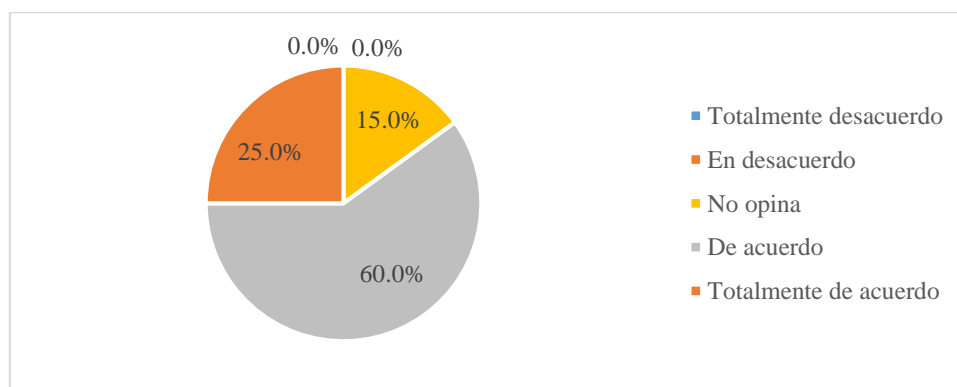


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 23, figura 20 se puede observar que 0% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 25% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, están totalmente de acuerdo con que cuentan con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de su trabajo, el 60% de los colaboradores está de acuerdo y el 15% de los colaboradores no opina.

Por lo que se puede decir que el 85% de los colaboradores cuentan con EPP's para el desarrollo de su trabajo en la empresa PRECOFERT SRL.

**Tabla 24**

*La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	2	4	4	10
	Porcentaje	28.6%	66.7%	57.1%	50.0%
De acuerdo	Frecuencia	5	2	3	10
	Porcentaje	71.4%	33.3%	42.9%	50.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 21**

*La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.*

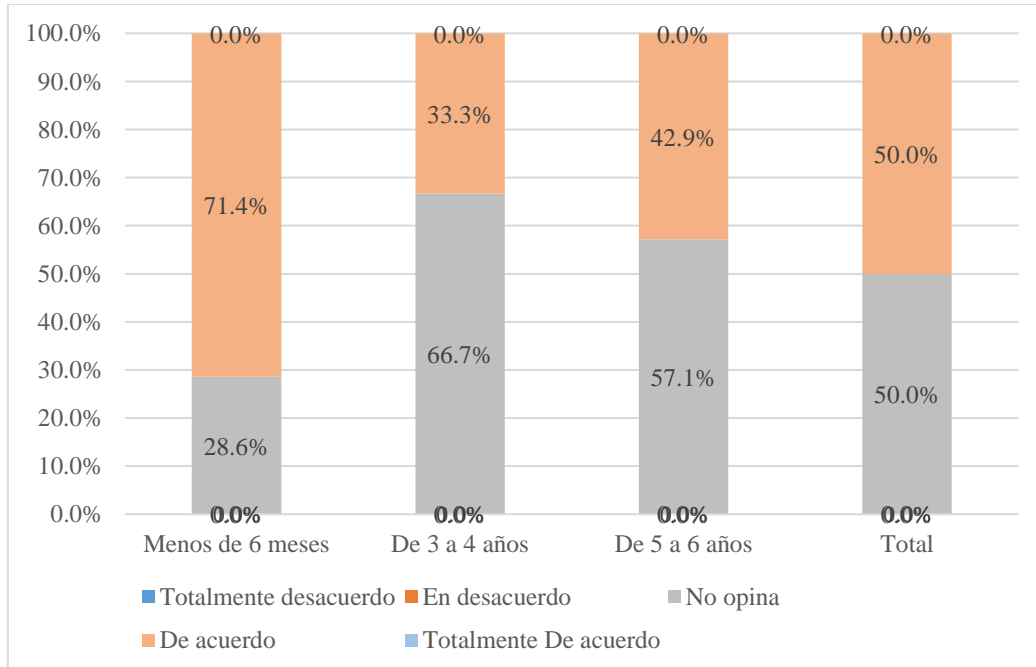


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 24, figura 21 se puede observar que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo en su totalidad, el 50% de los trabajadores en la empresa PRECOFERT SRL, está de acuerdo con que la planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa, mientras que el 50% no opina .Por lo que se ve claramente que los trabajadores con menos de 6 meses de antigüedad están de acuerdo con que la planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa, pero en trabajadores de 3 a 4 años y de 5 a 6 años están disconformes.



#### 4.1.7. Dimensión 6 – Estructura organizacional

**Tabla 25**

*Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	2	5	1	8
	Porcentaje	28.6%	83.3%	14.3%	40.0%
De acuerdo	Frecuencia	5	1	6	12
	Porcentaje	71.4%	16.7%	85.7%	60.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 22**

*Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional.*

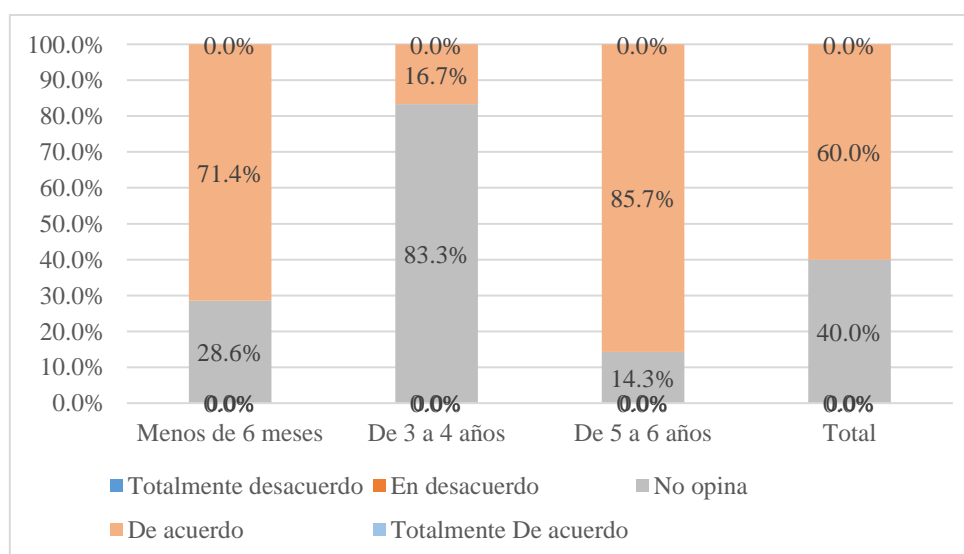


Figura elaborada por desarrollo propio.

### Interpretación:

En la tabla 25, figura 22 se obtuvo como resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo, el 60% de trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está de acuerdo con que tienen en cuenta su opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional, el 40% no opina, en cuanto a los trabajadores de 3 a 4 años de antigüedad están casi totalmente disconformes.

**Tabla 26**

*Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	8	40.0%
De acuerdo	10	50.0%
Totalmente de acuerdo	2	10.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 23**

*Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.*

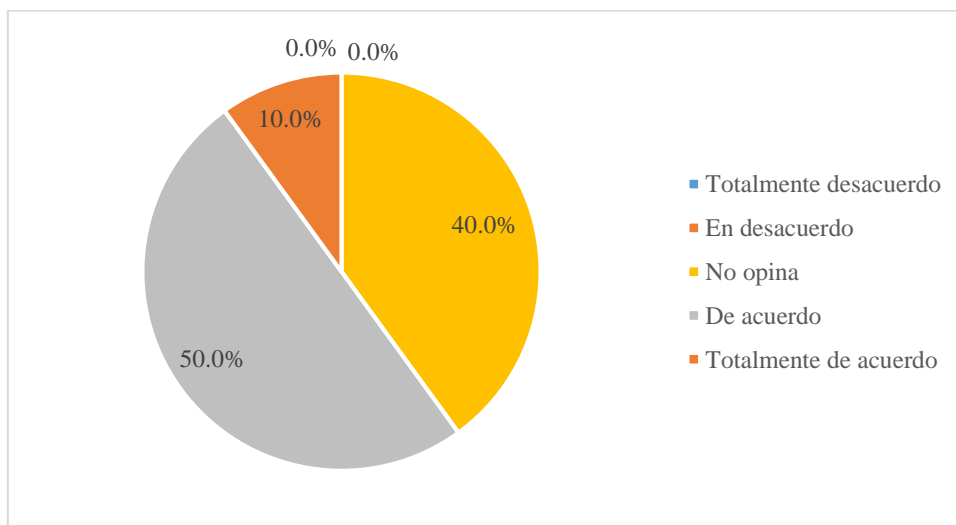


Figura elaborada por desarrollo propio.

### Interpretación:

En la tabla 26, figura 23 se puede observar que el 10% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con tienen el concepto que la empresa no tiene consideración de sus aportes antes de tomar decisiones, el 50% está de acuerdo y el 40 no opina.

Observamos que, en su mayoría, los colaboradores perciben que su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones, mientras que una minoría no externaliza su inconformidad.

**Tabla 27**

*Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	8	40.0%
De acuerdo	9	45.0%
Totalmente de acuerdo	3	15.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 24**

Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa

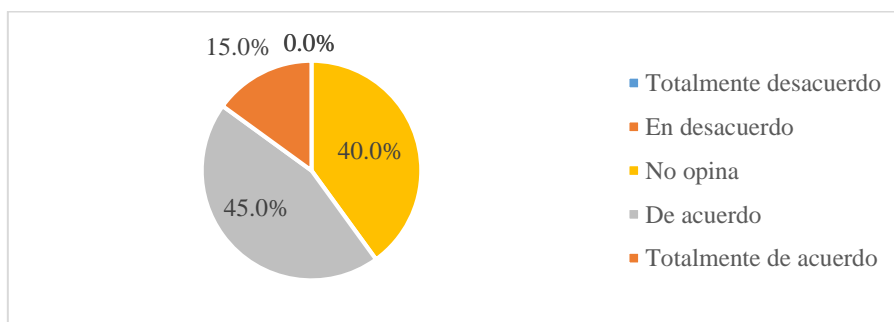


Figura elaborada por desarrollo propio.

### Interpretación:

En la tabla 27, figura 24 observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 15% de los trabajadores en la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que consideran que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de manera justa, el 45% está de acuerdo y el 40% no opina.

De lo que podemos observar que el 60% de los colaboradores están de acuerdo con que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de manera justa, mientras que el otro 40% no opinan, por lo que se puede interpretar que no están de acuerdo en que se apliquen medidas disciplinarias y sanciones de forma justa en la empresa PRECOFERT SRL.

**Tabla 28**

*Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	0	0.0%
De acuerdo	18	90.0%
Totalmente de acuerdo	2	10.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 25**

*Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.*

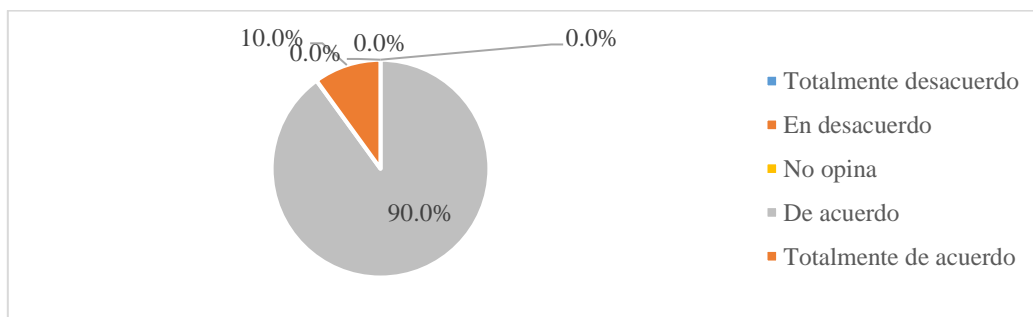


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 28, figura 25 se puede observar que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y no opinan, el 10% de los trabajadores de la empresa PREFOCERT SRL, están totalmente de acuerdo con que conocen las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo y el 90% está de acuerdo, se observa [JB1] que todos los miembros tienen conocimiento de sus funciones y responsabilidades.

### 4.1.8. Dimensión 7 – Liderazgo

**Tabla 29**

*Considero que la empresa promueve la mejora continua.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
De acuerdo	Frecuencia	4	6	5	15
	Porcentaje	57.1%	100.0%	71.4%	75.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	0	2	5
	Porcentaje	42.9%	0.0%	28.6%	25.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 26**

*Considero que la empresa promueve la mejora continua.*

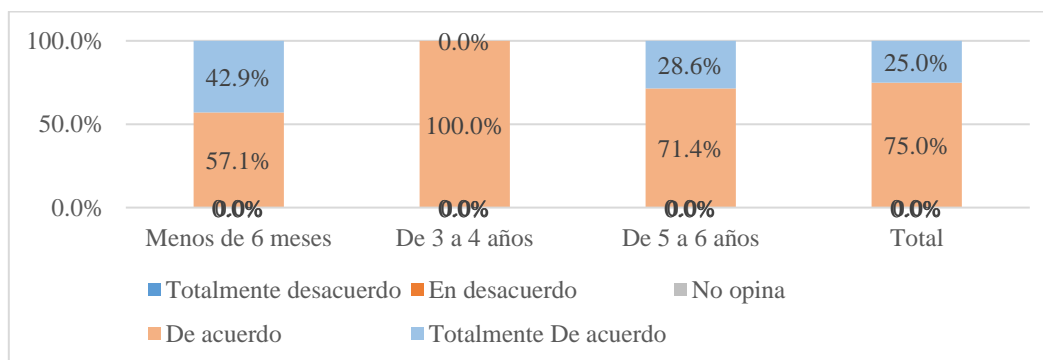


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 29, figura 26 tiene un resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, están en desacuerdo y no opinan, el 25% de los miembros participantes de la organización PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que consideran que la empresa promueve la mejora continua y el 75% está de acuerdo, se aprecia claramente que todos los trabajadores con tiempos de menos de 6 meses, 3 a 4 años y 5 a 6 años están de acuerdo en su totalidad siendo la mejora continua uno de los puntos que se practica en la empresa PRECOFERT SRL.

**Tabla 30**

*Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	2	10.0%
De acuerdo	14	70.0%
Totalmente de acuerdo	4	20.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 27**

*Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo.*

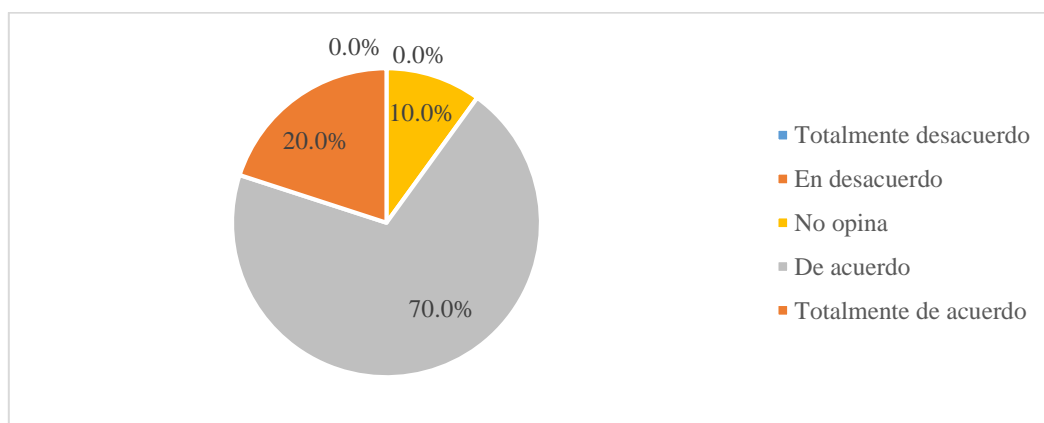


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 30, figura 27 se observa que 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 20% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que pueden consultar a su supervisor las dudas que tienen en el trabajo, el 70% está de acuerdo y el 10% no opina.

Observamos que el 90% de los colaboradores está de acuerdo con que pueden consultar a su supervisor las dudas que tienen.

**Tabla 31**

*La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
De acuerdo	Frecuencia	5	6	5	16
	Porcentaje	71.4%	100.0%	71.4%	80.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	2	0	2	4
	Porcentaje	28.6%	0.0%	28.6%	20.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 28**

*La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.*

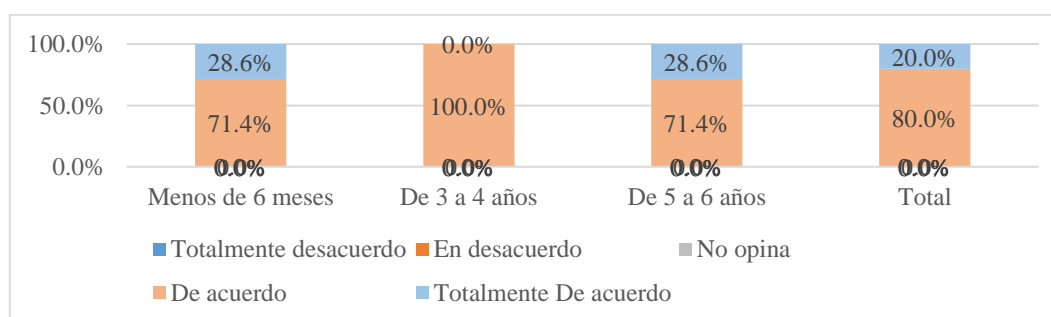


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 31, figura 28 se encontró como resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y no opinan en su totalidad, el 20% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL está totalmente de acuerdo con que la empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla y el 80% está de acuerdo, todos los trabajadores con tiempo de antigüedad de menos de 6 meses, 3 a 4 años y de 5 a 6 años en su totalidad están de acuerdo, mostrando que la empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla y en sus colaboradores.

### 4.1.9. Dimensión 8 – Desempeño

**Tabla 32**

*Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	1	5.0%
De acuerdo	14	70.0%
Totalmente de acuerdo	5	25.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 29**

*Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo.*

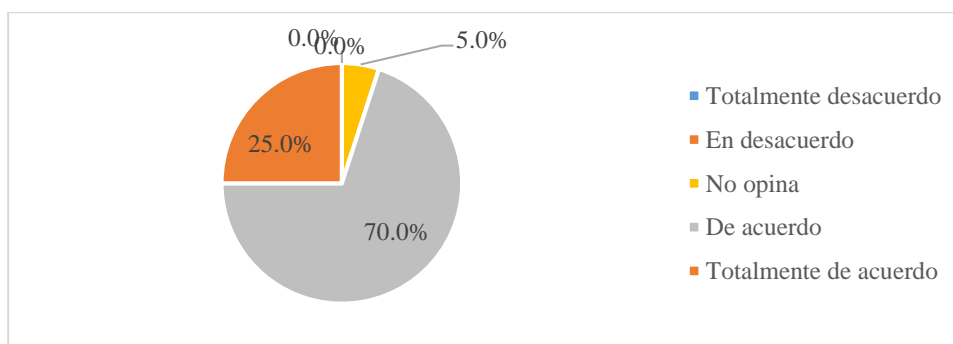


Figura elaborada por desarrollo propio.



## Interpretación:

En la tabla 32, figura 29 como se puede ver que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 25% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo que tiene la información necesaria para realizar las funciones de su trabajo, 70% está de acuerdo y el 5% no opina.

Observamos que el 95% está de acuerdo con que tiene la información necesaria para realizar las funciones de su trabajo en la empresa PRECOFERT SRL.

**Tabla 33**

*Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones.*

		<b>Menos de 6 meses</b>	<b>De 3 a 4 años</b>	<b>De 5 a 6 años</b>	<b>Total</b>
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	2	2	4
	Porcentaje	0.0%	33.3%	28.6%	20.0%
De acuerdo	Frecuencia	4	4	5	13
	Porcentaje	57.1%	66.7%	71.4%	65.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	0	0	3
	Porcentaje	42.9%	0.0%	0.0%	15.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 30**

*Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones.*

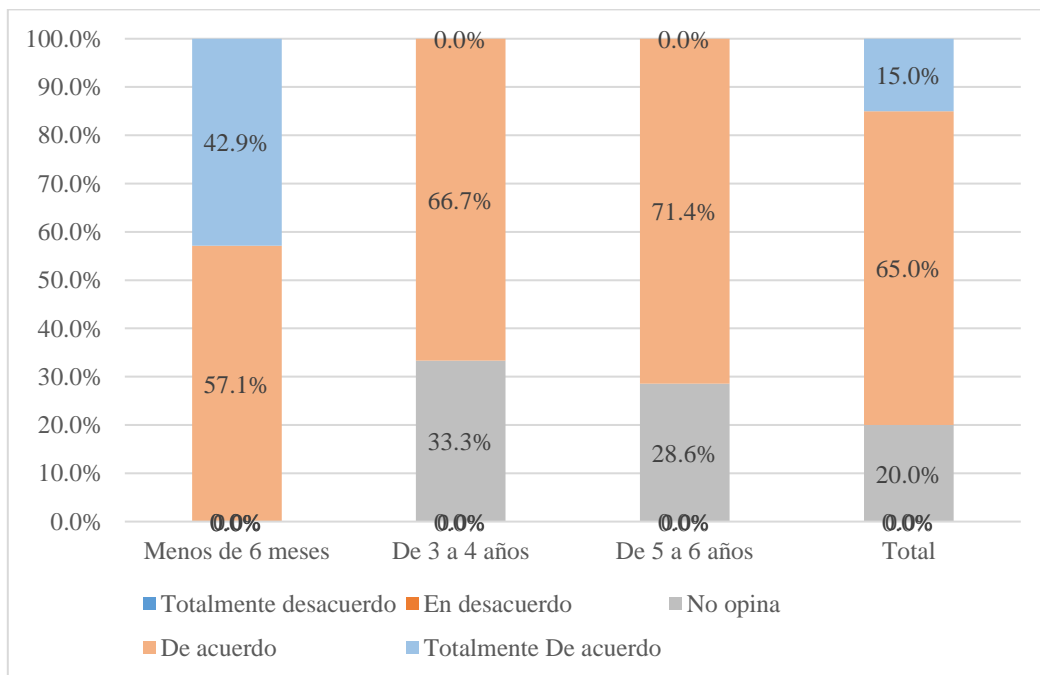


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 33, figura 30 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 15% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que reciben capacitaciones de la empresa para realizar mejor sus funciones, el 65% de los colaboradores están de acuerdo y el 20% no opina.

Observamos que el 80% están de acuerdo con que reciben capacitaciones de la empresa para realizar mejor sus funciones en la empresa PRECOFERT SRL, en cuanto a los trabajadores con antigüedad de 3 a 4 años y de 5 a 6 están de acuerdo, pero no en su totalidad.

**Tabla 34**

*Considero que cumpla las tareas que me encargan de forma eficiente.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	0	0.0%
De acuerdo	12	60.0%
Totalmente de acuerdo	8	40.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 31**

*Considero que cumpla las tareas que me encargan de forma eficiente.*

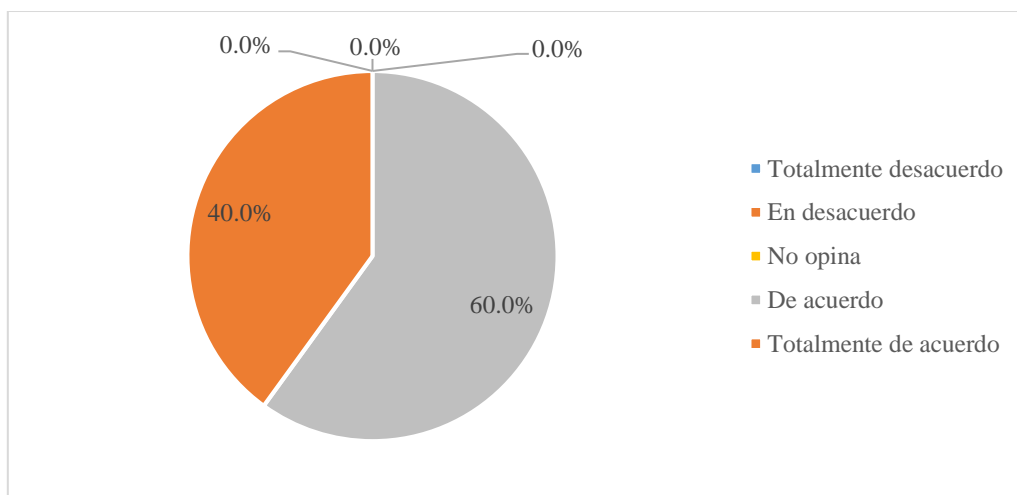


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 34, figura 31 se obtuvo resultado que 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y no opinan en su totalidad, el 40% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, están totalmente de acuerdo con que consideran que cumplen las tareas que se les encarga de forma eficiente y el 60% está de acuerdo, con lo que se puede ver que los colaboradores perciben que logran cumplir las tareas encargadas.

**Tabla 35**

*Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	2	10.0%
De acuerdo	10	50.0%
Totalmente de acuerdo	8	40.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 32**

*Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.*

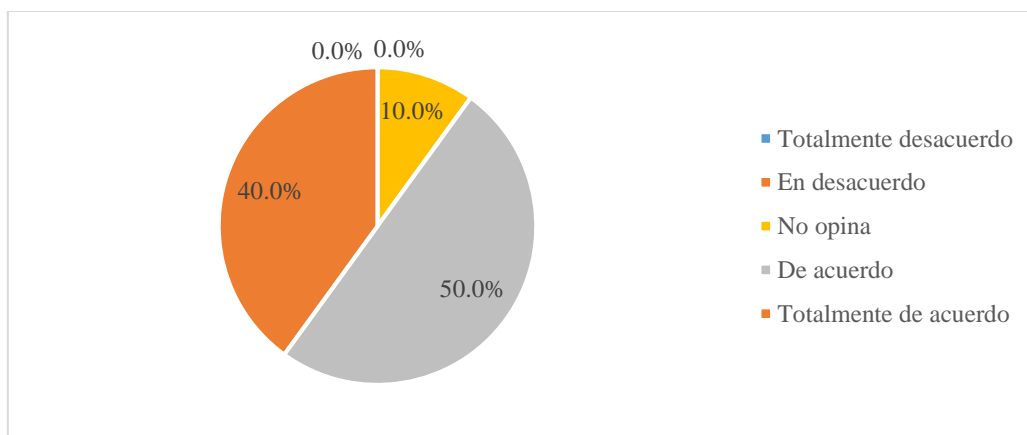


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 35, figura 32 se observó que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 40% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que su supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realiza, el 50% está de acuerdo y el 10% no opina.

Observamos que el 90% está de acuerdo con que su supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realiza en la empresa PRECOFERT SRL.

#### 4.1.10. Dimensión 9 – Recompensa

**Tabla 36**

*La empresa recompensa a los colaboradores por realizar bien su trabajo.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	12	60.0%
De acuerdo	5	25.0%
Totalmente de acuerdo	3	15.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 33**

*La empresa recompensa a los colaboradores por realizar bien su trabajo.*

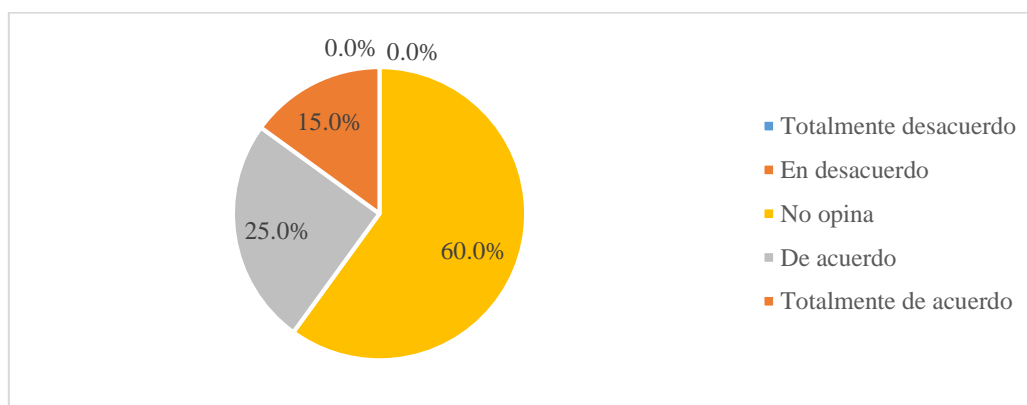


Figura elaborada por desarrollo propio.

#### **Interpretación:**

En la tabla 36, figura 33 se muestra que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que la empresa recompensa a los colaboradores por realizar bien su trabajo, el 25% está de acuerdo y el 60% no opina.

Observamos que gran parte de los colaboradores no considera ser bien recompensado por realizar un buen trabajo.

**Tabla 37**

*Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	1	0	1
	Porcentaje	0.0%	16.7%	0.0%	5.0%
No opina	Frecuencia	2	4	6	12
	Porcentaje	28.6%	66.7%	85.7%	60.0%
De acuerdo	Frecuencia	2	1	1	4
	Porcentaje	28.6%	16.7%	14.3%	20.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	0	0	3
	Porcentaje	42.9%	0.0%	0.0%	15.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 34**

*Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo.*

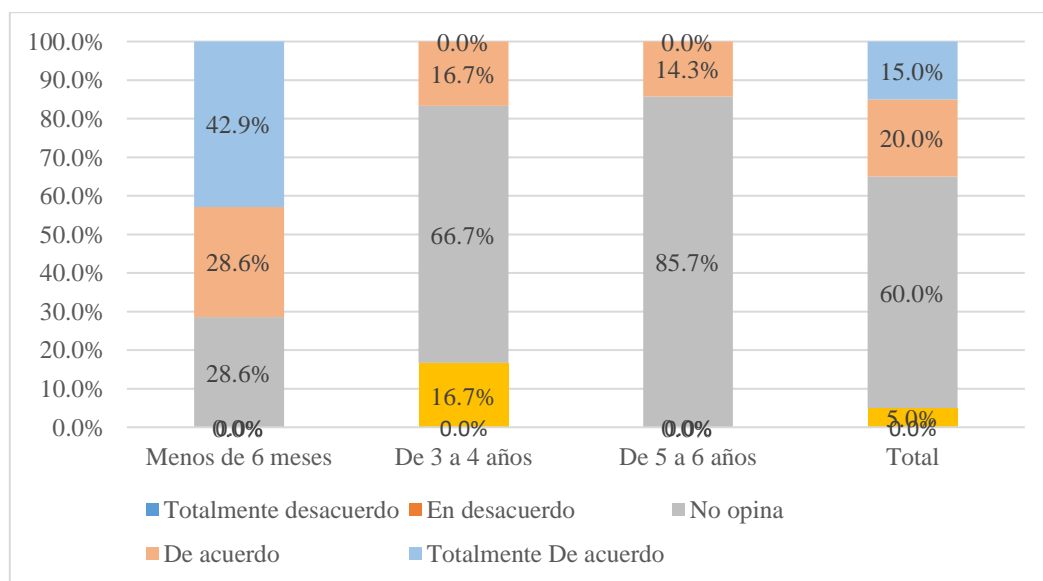


Figura elaborada por desarrollo propio.

### Interpretación:

En la tabla 37, figura 34 se observa que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, 15% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que su remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que poseen, el 20% está de acuerdo, el 60% no opina y el 5% está en desacuerdo.

Observamos que el 35% está de acuerdo con que su remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que poseen, siendo una proporción muy reducida, en cuanto a los trabajadores con antigüedad de menos de 6 meses están casi totalmente de acuerdo.

#### 4.1.11. Dimensión 10 – Relaciones

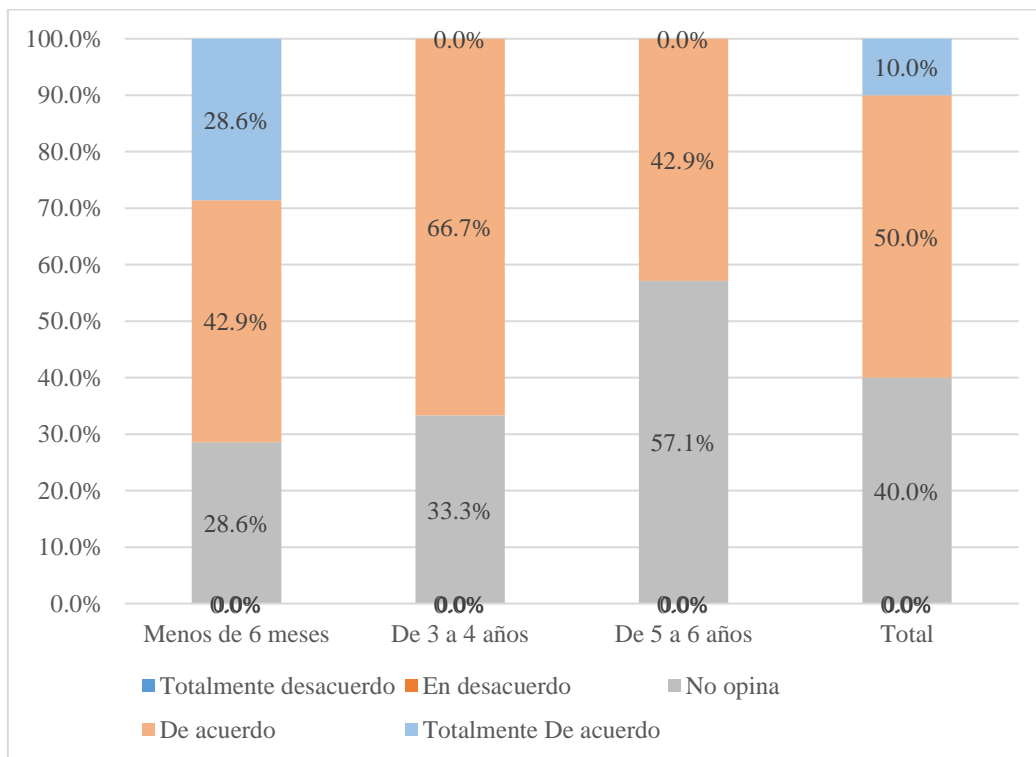
**Tabla 38**

*Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	2	2	4	8
	Porcentaje	28.6%	33.3%	57.1%	40.0%
De acuerdo	Frecuencia	3	4	3	10
	Porcentaje	42.9%	66.7%	42.9%	50.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	2	0	0	2
	Porcentaje	28.6%	0.0%	0.0%	10.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Figura 35**

*Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.*



**Interpretación:**

En la tabla 38, figura 35 se obtuvo como resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 10% de los trabajadores está de acuerdo con que mantienen una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo, el 50% está de acuerdo y el 40% no opina.

Observamos que el 60% está de acuerdo con que mantienen una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo, lo cual se ve claramente en los trabajadores con un tiempo de antigüedad de menos de 6 meses y 3 a 4 años, pero no en trabajadores de 5 a 6 años.



**Tabla 39**

*Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	12	60.0%
De acuerdo	8	40.0%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 36**

*Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo.*

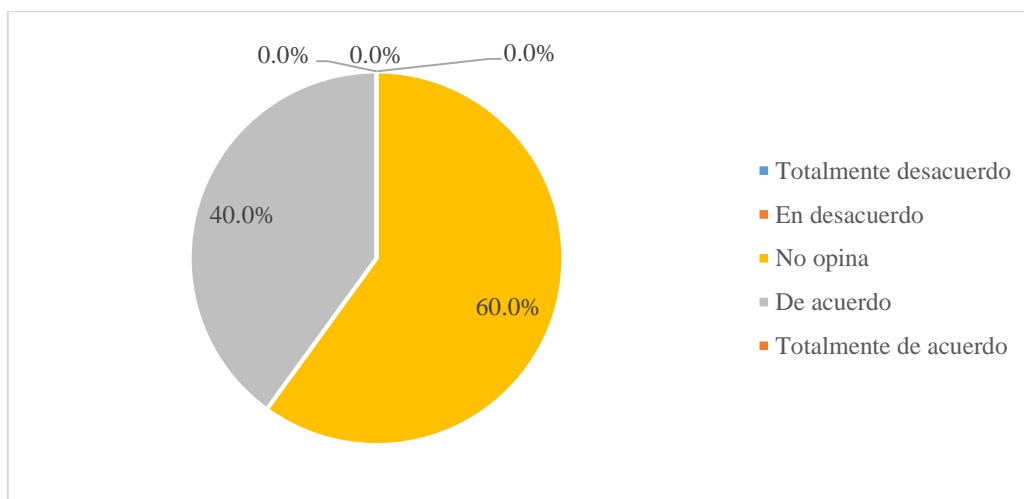


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 39, figura 36 se tiene como resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo en su totalidad, 40% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL están de acuerdo con que consideran que el trato que recibe de la empresa es justo y equitativo y el 60% no opina, se puede apreciar que los trabajadores tienen la percepción de un relativo trato justo y equitativo y un gran porcentaje indica lo contrario.

**Tabla 40**

*Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	12	60.0%
De acuerdo	5	25.0%
Totalmente de acuerdo	3	15.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 37**

*Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.*

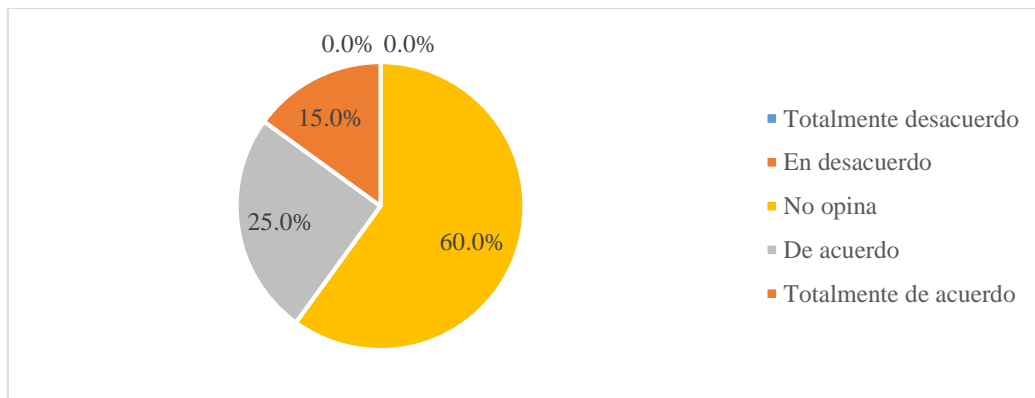


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 40, figura 37 se tiene como resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que tiene confianza en las decisiones de sus jefes, el 25% está de acuerdo y el 60% no opina.

Observamos que la confianza en las decisiones de sus jefes es relativa, teniendo que gran parte de los trabajadores no tienen una posición clara.

**Tabla 41**

*Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.*

		Menos de 6 meses	De 3 a 4 años	De 5 a 6 años	Total
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No opina	Frecuencia	0	0	3	3
	Porcentaje	0.0%	0.0%	42.9%	15.0%
De acuerdo	Frecuencia	6	6	4	16
	Porcentaje	85.7%	100.0%	57.1%	80.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	1	0	0	1
	Porcentaje	14.3%	0.0%	0.0%	5.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 38**

*Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.*

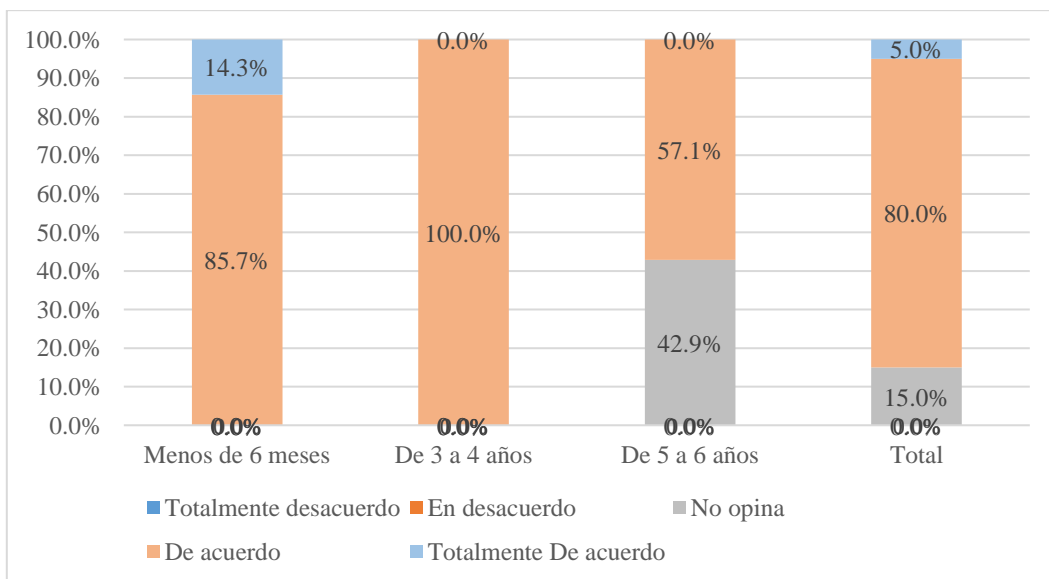


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 41, figura 38 se obtuvo como resultado que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 5% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL está totalmente de acuerdo con que consideran que sus compañeros de trabajo son honestos con ellos, el 80% está de acuerdo y el 15% no opina.

Observamos que el 85% de los trabajadores consideran que sus compañeros de trabajo son honestos con ellos, lo cual se ve claramente en los trabajadores con tiempo de menos de 6 meses y 3 a 4 años, pero no en trabajadores de 5 a 6 años donde hay una disconformidad aparente.

**Tabla 42**

*Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
No opina	8	40.0%
De acuerdo	9	45.0%
Totalmente de acuerdo	3	15.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 39**

*Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.*

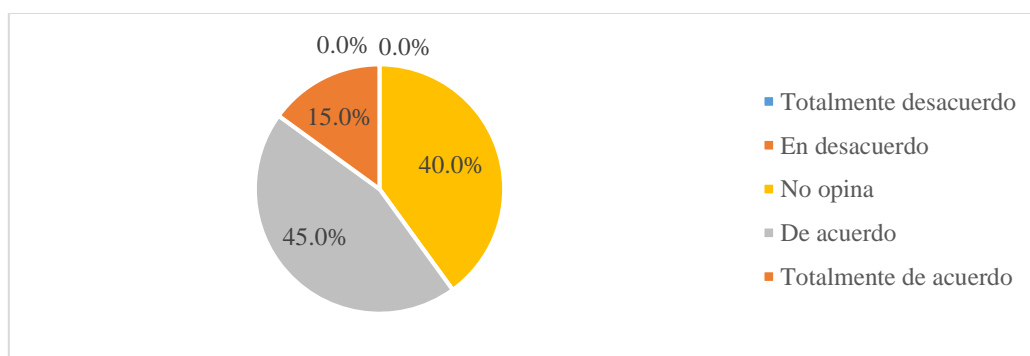


Figura elaborada por desarrollo propio.

## Interpretación:

En la tabla 42, figura 39 se puede observar que el 0% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en su totalidad, el 15% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL, está totalmente de acuerdo con que sienten que sus jefes entienden los retos por los que pasan en el trabajo, 45% está de acuerdo y el 40% no opina.

Observamos que el 60% de los trabajadores sienten que sus jefes empatizan con ellos, y la diferencia considera lo opuesto.

**Tabla 43**

*Participo activamente en la solución de conflictos laborales.*

		<b>Menos de 6 meses</b>	<b>De 3 a 4 años</b>	<b>De 5 a 6 años</b>	<b>Total</b>
Totalmente desacuerdo	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
En desacuerdo	Frecuencia	0	2	0	2
	Porcentaje	0.0%	33.3%	0.0%	10.0%
No opina	Frecuencia	4	0	4	8
	Porcentaje	57.1%	0.0%	57.1%	40.0%
De acuerdo	Frecuencia	0	4	3	7
	Porcentaje	0.0%	66.7%	42.9%	35.0%
Totalmente De acuerdo	Frecuencia	3	0	0	3
	Porcentaje	42.9%	0.0%	0.0%	15.0%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 40**

*Participo activamente en la solución de conflictos laborales.*

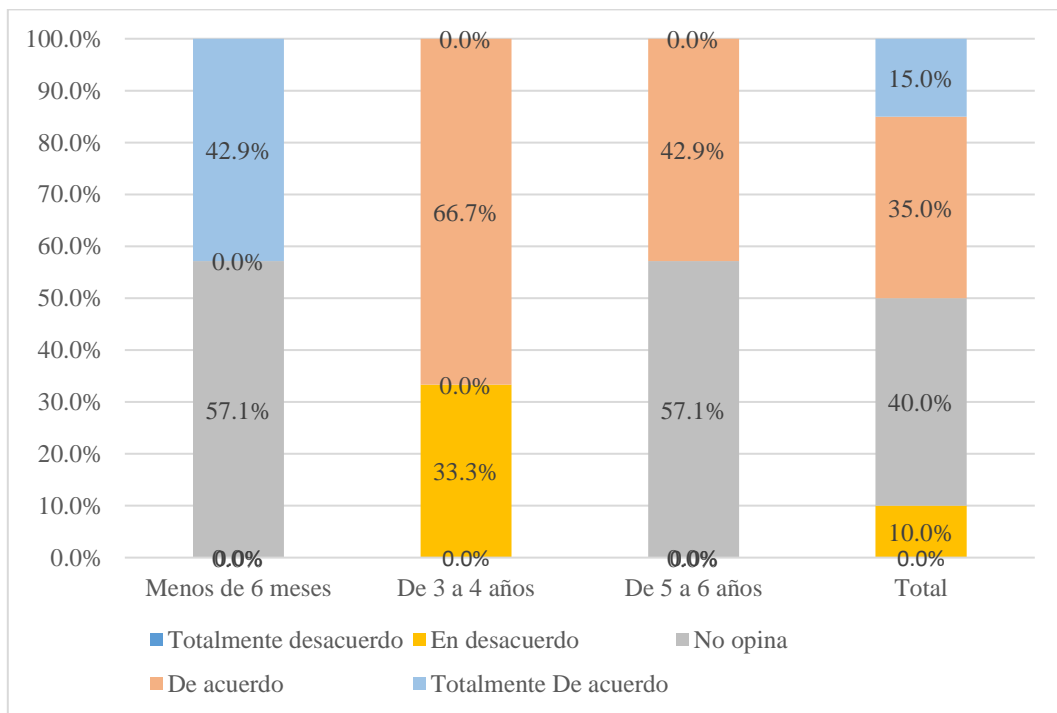


Figura elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 43, figura 40 se puede observar que el 0% de los trabajadores están en totalmente en desacuerdo, el 15% de los trabajadores de la empresa PRECOFERT SRL están totalmente de acuerdo con que participan activamente en la solución de conflictos laborales, 35% está de acuerdo, 40% no opina y el 10% está en desacuerdo.

Observamos que el 50% está de acuerdo con que participan activamente en la solución de conflictos laborales, lo cual se refleja en trabajadores de 3 a 4 años, no obstante, se observa una menor participación en colaboradores de menos de 6 meses y de 5 a 6 años.

**Tabla 44***Estadísticos de variable clima organizacional.*

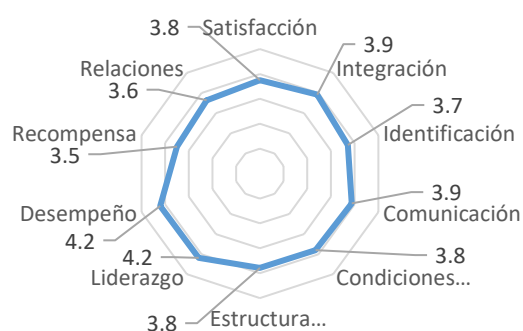
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Clima organizacional	20	3,8379	,33300	,07446

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Tabla 45***Estadísticos por dimensiones del clima organizacional.*

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Satisfacción	20	3,7500	,65895	,14734
Integración	20	3,9167	,40284	,09008
Identificación	20	3,7125	,27236	,06090
Comunicación	20	3,8750	,31933	,07141
Condiciones laborales	20	3,8000	,44129	,09868
Estructura organizacional	20	3,7875	,36522	,08167
Liderazgo	20	4,1833	,38198	,08541
Desempeño	20	4,2125	,46788	,10462
Recompensa	20	3,5000	,76089	,17014
Relaciones	20	3,6417	,48145	,10766

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Figura 41***Desarrollo del clima organizacional por dimensión.*

**Tabla 46***Prueba T para las dimensiones del clima organizacional.*

	Valor de prueba = 5					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Satisfacción	-8,483	19	,000	-1,25000	-1,5584	-,9416
Integración	-12,027	19	,000	-1,08333	-1,2719	-,8948
Identificación	-21,141	19	,000	-1,28750	-1,4150	-1,1600
Comunicación	-15,755	19	,000	-1,12500	-1,2745	-,9755
Condiciones laborales	-12,161	19	,000	-1,20000	-1,4065	-,9935
Estructura organizacional	-14,847	19	,000	-1,21250	-1,3834	-1,0416
Liderazgo	-9,561	19	,000	-,81667	-,9954	-,6379
Desempeño	-7,527	19	,000	-,78750	-1,0065	-,5685
Recompensa	-8,816	19	,000	-1,50000	-1,8561	-1,1439
Relaciones	-12,617	19	,000	-1,35833	-1,5837	-1,1330

Tabla elaborada por desarrollo propio.

**Interpretación:**

En la tabla 44 se puede ver que la puntuación para el clima organizacional es de 3.83, el cual indica un clima organizacional regular que tienda a bueno en la empresa PRECOFERT SRL.

En la tabla 45 y figura 41 se puede ver el que el desarrollo de las dimensiones no tiene valores óptimos equivalentes a 5, lo cual es comprobado en la tabla 46, donde aplicando la prueba T, se puede demostrar que los valores de significancia son menores a 0.05, confirma que el desarrollo de las dimensiones es diferente al valor de 5.

Eso muestra que el clima organizacional no es óptimo, sin embargo, las dimensiones que más se acercan a un desarrollo óptimo positivo son las dimensiones Desarrollo y Liderazgo y las dimensiones que tienen un desarrollo más limitado dentro de lo aceptable y regular son las dimensiones Identificación, Relaciones y Recompensa.



## 4.2. Discusión de resultados

El propósito de analizar del clima organizacional de la empresa PRECOFERT SRL, llevo al estudio de las dimensiones que conforman el clima organizacional tomando como referencia lo desarrollado en las investigaciones de Arce Galdós & Calle Chirinos (2014), Mercado Fuentes (2019) y los demás ya mencionados en la presente investigación; tomando la base teórica de Robbins (1998), Palma (2004) que son parte del estado de arte de la presente investigación.

Se logró determinar que el clima que presenta la empresa PRECOFERT SRL tiene una determinación de regular tendiendo a buena determinación ya explicada dentro de los niveles establecidos en la presente investigación; en el desarrollo de las dimensiones algunos puntos que están pendientes pero en la mayoría con buenos resultados; se aprecia una relativa (1) satisfacción de los trabajadores con deficiencias por superar, así como también un buen (2) desempeño organizacional con una buena (3) integración de los miembros, una (4) comunicación adecuada a pesar de una (5) relación entre los trabajadores que puede ser mejorable, finalmente se aprecia un buen impacto del (6) liderazgo que debe optimizar la (7) identificación de los trabajadores, apoyándose en una buena aplicación de las (8) condiciones laborales, y una adecuada (9) estructura organizacional. Sin embargo, una dimensión que requiere atención está relacionados a la percepción negativa por parte de los colaboradores respecto a las (10) recompensas que reciben por su trabajo realizado.

Así mismo, se pudo identificar el grado de satisfacción, desempeño y recompensa en la empresa PRECOFERT SRL, siendo regular para satisfacción y recompensa y bueno para desempeño así mismo se puede detallar que:

Con respecto a la dimensión satisfacción, se observa que más de la mitad de los trabajadores consideran que sus remuneraciones están de acorde a su trabajo, sin

embargo, persiste un porcentaje significativo que no opina lo mismo; así mismo gran parte de los trabajadores indican que sus horarios de trabajo les permiten desarrollar sus actividades relacionadas a su vida personal normalmente, pero un porcentaje indica lo contrario; del mismo modo un porcentaje se abstiene de emitir opinión si la empresa le brinda oportunidades, lo cual hace mención a una limitante que se percibe en la posibilidad de desarrollo que se tiene en la empresa por lo cual gran parte de los trabajadores indican que les agrada el trabajo que realizan, sin embargo una parte indica que no es así por lo que se podría esperar una rotación de esa proporción o quizás un bajo rendimiento.

En cuanto a la dimensión desempeño; casi todos los trabajadores indican que tienen la formación necesaria para realizar sus funciones, este asegura el cumplimiento de sus funciones y también una gran mayoría menciona que recibe capacitación de la empresa para realizar de mejor manera sus funciones que reforzaría los conocimientos que tienen en el trabajo específico que desempeñan; así mismo todos los colaboradores indican que cumplen las tareas que se les encarga este podría estar relacionado a que su supervisor evalúa el desempeño de su trabajo lo cual ayuda a asegurar el logro de metas planteadas en sus áreas.

En cuanto a la dimensión recompensa, los trabajadores perciben que no reciben recompensas por hacer un buen trabajo por ende podría afectar su motivación y desempeño; así mismo, muchos de los trabajadores perciben que su remuneración no es adecuada al puesto de trabajo que tienen y las funciones que desempeñan, debido a esto podría llevarlos a tomar la decisión no continuar en la empresa.

Por otro lado, en cuanto a al grado de integración, comunicación y relaciones en la empresa PRECOFERT SRL son regulares con tendencia a buenas calificaciones determinadas dentro de los niveles de dimensiones en la presente investigación.

Con respecto a la dimensión integración, gran parte de los trabajadores indica que colabora en solucionar problemas laborales, siendo un pequeño porcentaje que tiene una actitud pasiva y asumen un rol de espectador; así mismo, muchos de los trabajadores indican que comparten los objetivos organizacionales, sin embargo hay una proporción reducida que refuta esta idea y casi todos los trabajadores de la empresa se involucran en las actividades laborales, lo que es muestra de una buena identificación con la empresa.

En cuanto a la dimensión comunicación; indican que en su gran mayoría los trabajadores tienen una comunicación fluida entre equipos de trabajo; así mismo, casi en su totalidad tienen una buena relación con sus supervisores y jefes, lo que ayuda a la coordinación de actividades laborales; una gran mayoría indica que la comunicación de los cambios que afectan a sus tareas, son rápidamente compartidos con ellos, sin embargo el resto no está de acuerdo; y finalmente todos saben en qué momento inician sus trabajos, lo cual les permite saber el lugar que ocupan dentro de las actividades la empresa y la importancia del cumplimiento de estas.

En cuanto a la dimensión relaciones; gran parte de los trabajadores mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sin embargo, algunos aparentemente no, esto podría ser indicio de fricciones entre trabajadores que pueden afectar su desempeño laboral; así mismo, muchos de los trabajadores consideran que el trato que reciben no es equitativo lo cual puede estar originando un trato no cordial; también se presenta una carencia de confianza en las decisiones de los directivos, que podría generar insubordinación en la empresa; sin embargo, se puede ver que gran parte de los trabajadores consideran que sus compañeros son honestos, que refuerza las relaciones que existen en la organización; del mismo modo, gran parte de los trabajadores sienten que sus jefes pueden empatizar con los retos que tienen en el trabajo, sin embargo una proporción considerable no lo cree así lo cual puede generar rechazo hacia las opiniones

de los directivos en el mediano o largo plazo; y finalmente, la mitad de los trabajadores indica que participan en la solución de conflictos lo cual es bueno y muestra que se involucran en los problemas de la organización.

Con respecto al grado de liderazgo e identificación en la empresa PRECOFERT SRL se tiene que el liderazgo es bueno y la identificación es regular tendiente a buena.

En cuanto a la dimensión liderazgo; los trabajadores indican que la empresa promueve la mejora continua que ayuda con el perfeccionamiento de sus labores; así mismo, casi la totalidad de los colaboradores indican que pueden consultar las dudas que les surjan a sus supervisores, lo que ayuda a evitar errores potenciales en sus actividades; así como también, indican que se promueve la innovación dentro de las labores que se desarrollan en la organización.

Con respecto a la dimensión identificación, la mitad de los miembros de la organización conocen los valores de la empresa que implicaría un inconveniente para alinearlos a la misión empresarial, así mismo todos indican que se sienten comprometidos con la empresa por ende es favorable al momento de contar con la participación de los colaboradores en proyectos para así mejorar el clima que presenta la empresa; por otro lado, gran parte de los colaboradores indican que no tienen clara la misión ni la visión, este no permitiría un proceso de alineación estratégica; teniendo en cuenta que casi en su totalidad consideran que es una buena empresa para trabajar y ayuda a mantener los trabajadores así reduciendo la tasa de rotación.

Finalmente, se pudo identificar la percepción de las condiciones laborales y la estructura organizacional en la empresa PRECOFERT SRL con calificaciones regulares tendientes a buenas.

Con respecto a la dimensión condiciones laborales; gran parte de los trabajadores indican que cuentan con equipos apropiados para el desarrollo de su trabajo, mientras que

una reducida proporción indica lo contrario; así mismo, la mitad de los trabajadores indica que no trabaja en ambientes adecuados para la actividad de la empresa, esto da indicio de que los ambientes requieren revisión.

Con respecto a la estructura organizacional como dimensión; gran parte indica que toman en cuenta su opinión al momento de hacer cambios para la mejora organizacional, pero una pequeña proporción indica lo contrario; por otro lado, gran parte indica sus aportes son válidos y tomados en cuenta antes de tomar una decisión, mientras que una parte indica lo contrario que daría a entender que se requiere escuchar a los trabajadores; también, una gran proporción indica que la empresa aplica sanciones disciplinarias de forma justa, mientras existe un porcentaje que opina de una forma distinta y finalmente todos los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidad en su puesto de trabajo, que haría posible lograr un trabajo sea eficiente.

## CONCLUSIONES

### Primera

El clima organizacional de la empresa PRECOFERT SRL es regular tendiendo a bueno, donde las dimensiones que tienen un mejor desarrollo son desempeño y liderazgo ya que son catalogados como buenos y las demás dimensiones tienen un desarrollo regular tendiendo a bueno, por lo cual se sugiere que la empresa PRECOFERT SRL realice las acciones correctivas a fin de optimizar su clima organizacional.

### Segunda

La dimensión satisfacción se tiene un desarrollo regular donde la mitad de los trabajadores percibe simetría entre su remuneración y el trabajo que realizan, junto a una limitada posibilidad de desarrollo en la empresa; sin embargo, consideran que los horarios de trabajo están conciliados con su vida personal y sienten agrado por su trabajo, aunque se determinó que todos los miembros integrantes de la empresa, ninguno se mostró en total desacuerdo. La dimensión desempeño se tiene un desarrollo bueno, donde se ve que se cuenta con personal formado para sus funciones y capacitado por la empresa, así como la aplicación de evaluación del desempeño y cumplimiento de tareas, cabe resaltar que ninguno de los miembros integrantes de la empresa se encuentra en total desacuerdo y desacuerdo. La dimensión recompensa tiene un desarrollo regular, en donde se demuestra la ausencia de recompensas por el desarrollo de un buen trabajo, así como la percepción de una remuneración inadecuada, sin embargo, existe un mínimo porcentaje presente que se mostró en desacuerdo.

### Tercera

La dimensión integración tiene un desarrollo regular muy cercano a bueno, donde se muestra colaboración de los trabajadores en la solución de problemas laborales, alineamiento a los objetivos organizacionales e involucramiento en actividades laborales, cabe resaltar que

ninguno de los miembros se encuentra en total desacuerdo y en desacuerdo. La dimensión comunicación tiene un desarrollo regular muy cercano a bueno, donde se caracteriza por una comunicación fluida entre equipos de trabajo, con el desarrollo de buenas relaciones verticales, conocimiento del inicio de sus trabajos y buena coordinación de actividades laborales, debiendo mejorar en la comunicación de los cambios abruptos, por lo que se determinó que ningún integrante de la organización se encuentra en total desacuerdo y en desacuerdo. La dimensión relaciones tiene un desarrollo regular, donde se tienen buenas relaciones entre compañeros, la práctica de la honestidad y empatía, pero se debe mejorar en trato equitativo, la confianza en las decisiones de los directivos y la participación de los colaboradores en la solución de conflictos, dado que existe presencia de una cantidad mínima que está en desacuerdo.

#### **Cuarta**

La dimensión liderazgo tiene un desarrollo bueno, donde se promueve la mejora continua, la libertad de realizar consultas a los supervisores y donde se promueve la innovación, cabe resaltar que todos los miembros de la organización en su totalidad ninguno se mostró en total desacuerdo, pero existe una cantidad mínima que está en desacuerdo. La dimensión identificación tiene un desarrollo regular con tendencia a bueno, donde existe compromiso con la empresa, y la percepción de que PRECOFERT SRL es una buena empresa; sin embargo, es necesario promover el conocimiento de la misión, visión y valores, por lo cual ningún miembro de la organización se mostró en total en desacuerdo y des acuerdo.

#### **Quinta**

La dimensión condiciones laborales tiene un desarrollo regular que tiende a bueno, donde existe un buen aprovisionamiento de equipos apropiados, pero con la percepción de que los ambientes pueden mejorar, adicionalmente se determinó que ningún miembro de la organización en su totalidad se mostró en total desacuerdo y en desacuerdo. La dimensión

estructura organizacional tiene un desarrollo regular que tiende a bueno, donde se aprecia la participación en la mejora organizacional, teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores, aplicando sanciones disciplinarias de forma justa, conocimiento de las funciones y responsabilidad, por lo que se obtuvo que ningún miembro de la organización en su totalidad se mostró en total desacuerdo y desacuerdo.

### **Sexta**

Cabe resaltar que en los resultados existe una presencia elevada de respuestas con la alternativa: “ni de acuerdo ni des acuerdo,” las cuales se consignaron como “no opina”. Pese a esto estos resultados no afectan de manera general la finalidad de la investigación.



## **RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda mejorar el desarrollo de las dimensiones: desempeño, integración, comunicación, liderazgo, condiciones laborales y estructura organizacional; con el propósito de mejorar el clima que presenta la empresa y mitigar las falencias encontradas en las dimensiones: Satisfacción laboral, Relaciones e Identificación. Así mismo, se recomienda tomar acción inmediata en los criterios aplicados a la dimensión Recompensa, ya que es la que presenta mayores inconvenientes.

### **Segunda**

Con respecto a la dimensión satisfacción, se sugiere profundizar en el análisis de las remuneraciones y las líneas de carrera que ofrece con el fin de incentivar a su personal y proveer perspectivas de crecimiento. Con respecto a la dimensión desempeño; se sugiere continuar con la captación de talento adecuado y promover más capacitaciones enfocadas a mejorar el nivel de competencia y efectividad de los miembros de la empresa. En cuanto a la dimensión recompensa; se sugiere que la empresa implemente recompensas salariales y no salariales, así como evaluar incrementos progresivos de la remuneración aprobadas por la dirección de la empresa.

### **Tercera**

Con respecto a la dimensión integración, se sugiere incentivar un taller que pueda llevarse a cabo en los tres primeros próximos meses donde se promuevan la iniciativa en solución de problemas, involucramiento y comunicación entre equipos por medio de eventos de integración entre áreas. Con respecto a la dimensión comunicación, se sugiere que los directivos sigan incentivando una fluida comunicación horizontal y revisar los protocolos de comunicación en caso de cambios abruptos, así como dar a conocer los cambios estructurales

de la empresa y las funciones que cumplen cada uno de sus miembros. Con respecto a la dimensión relaciones se recomienda evaluar los conflictos potenciales entre trabajadores, incentivar las relaciones de confianza basadas en la honestidad y la coherencia, la aplicación equitativa las normas sin preferencias, tomar en consideración los aportes de los miembros de la organización en toma de decisiones, e incentivar la actitud proactiva hacia los conflictos.

#### **Cuarta**

Respecto a la dimensión liderazgo, se sugiere mantener el enfoque de mejora continua, los procesos de innovación, la búsqueda de soluciones más eficientes y la actitud de apertura para absolución de dudas de los subordinados. Respecto a la dimensión identificación, se sugiere aplicar incentivos económicos o no físicos para los trabajadores y promover el conocimiento de la misión, visión y valores de la empresa a los trabajadores a fin de que estos conozcan el propósito de la empresa.

#### **Quinta**

En cuanto a la dimensión condiciones laborales, la empresa debe evaluar las condiciones físicas de las instalaciones en el cual se realizan sus actividades. Respecto a la dimensión estructura organizacional debe tomarse en cuenta la participación de los trabajadores en futuros cambios organizacionales, e involucrar a los trabajadores en la perspectiva de las decisiones que toma la gerencia, así como aplicar las normas de forma igualitaria para poder generar una mayor disciplina y sentido de justicia.

## REFERENCIAS

- Adecco. (2019). Importancia de un buen clima laboral. Adecco.
- Aguado Maldonado, J. E. (2012). Clima Organizacional en una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”. Lima-Perú 2012.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/aabb6b97-b18b-43be-8ad4-1f93e59b669f/full>
- Alles, M. (2009). Construyendo Talento. Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, H. (1993). Modelo de medición del clima organizacional.
- Álvarez Toro. (1992). Desempeño y productividad (2nd ed.). Cincel.
- Arce Galdós, S. A., & Calle Chirinos, A. E. (2014). Clima organizacional de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa (SEDAPAR) Sede Principal – Cercado. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4729>
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias (Editorial Trillas, Ed.; 1st ed.).
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Condori Palomino, J. A. (2018). Clima organizacional en la institución educativa secundaria Alfonso Torres Luna del distrito Acora-Puno en el año 2018.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9345>
- David, F. R. (2013). Conceptos de administración estratégica (14th ed.). Pearson Educación.
- Dessler, G. (1996). Administración de Personal. Prentice Hall - Hispanoamericana S.A.
- Dessler, Gary. (1976). Organización y administración: enfoque situacional. México: Prentice-Hall.
- Estrada Garcia, R. M. (2021). Estudio del clima organizacional en el consejo del distrito de Alto Selva Alegre, 2020. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4668>
- Gary, D., & Ricardo, V. (2011). Administración de recursos humanos - Enfoque latinoamericano. Pearson Educación.
- Guevara Pazmiño, X. (2018). Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw Hill.
- Likert. Rensis. (1967). La organización humana: por R. Likert. Mcgraw-Hill, inc.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. J. (1968). Motivation and Organizational Climate (0 ed.). Harvard University Press.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención (1st ed.). Centro Editorial Universidad Del Rosario.  
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Mendoza Suárez, F. del C. (2019). Clima organizacional de la empresa Prosegur Cash Perú.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5502>
- Mercado Fuentes, L. V. (2019). Estudio del clima organizacional en el Hospital Antonio Lorena del Cusco - 2019.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9738#:~:text=La%20presente%20investigaci%C3%B3n%20intitulada%20Estudio,entender%20la%20apreciaci%C3%B3n%20que%20poseen>
- Octavio Garcia. (1987). Un modelo para el Diagnostico del clima Organizacional.
- OMS. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública.
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC Manual. 1.
- Pérez de Maldonado, I., & Maldonado Pérez, M. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. 2.
- RAE. (2022). Empresa | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE.  
<https://dle.rae.es/empresa>
- Ramírez Salazar, J. P. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional de la empresa Control Union Peru S.A.C. Ubicada en la ciudad de Lima.  
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2043?locale-attribute=es#:~:text=Se%20pudo%20concluir%2C%20que%20la,tendencia%20a%20ser%20medio%20bajo.>
- Reyes Garay, J. J. (2018). Clima organizacional del Tecnológico Medico de Radiologia en el área de Radiodiagnóstico de la Clínica Internacional- Sede Lima 2018.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10635#:~:text=Se%20concluye%20que%20el%20clima,76.7%2C%20se%20determina%20como%20adecuado.>

Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento Organizacional* (Prentice Hall, Ed.; 8th ed.).

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (13th ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.

Roldán, P. N. (2016). Organización informal - Qué es, definición y concepto | 2022 |

Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/organizacion-informal.html>

Schneider, B. (2012). *Organizational Climate and Culture*. <https://doi.org/113011-143809>

Solis Chuquiayuri, Z. (2013). *Clima Organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad de Vitarte*, 2013.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5995>

Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

## ANEXOS

### Anexo 1 - Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p><b>Problema general:</b></p> <p><b>PG:</b> ¿Cómo es el clima organizacional de la empresa PRECOFERT S.R.L.?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cuál es el grado de satisfacción, desempeño y recompensa en la empresa PRECOFERT S.R.L.?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es el grado de integración, comunicación y relaciones en la empresa PRECOFERT S.R.L.?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es el grado de liderazgo e identificación en la empresa PRECOFERT S.R.L.?</p> <p><b>PE4:</b> ¿Cuál es la percepción de las condiciones laborales y la estructura organizacional en la empresa PRECOFERT S.R.L.?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p><b>OG:</b> Analizar el clima organizacional de la empresa PRECOFERT S.R.L.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Identificar el grado de satisfacción, desempeño y recompensa en la empresa “PRECOFERT S.R.L.”</p> <p><b>OE2:</b> Conocer el grado de integración, comunicación y relaciones en la empresa “PRECOFERT S.R.L.”.</p> <p><b>OE3:</b> Conocer el grado de liderazgo e identificación en la empresa “PRECOFERT S.R.L.”.</p> <p><b>OE4:</b> Identificar la percepción de las condiciones laborales y la estructura organizacional en la empresa “PRECOFERT S.R.L.”.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>HG:</b> Dado que, la empresa PRECOFERT S.R.L. tiene más de 15 años en el mercado, no tiene una rotación de personal elevada, cumple con el pago de la remuneración y beneficios sociales de los trabajadores en forma oportuna y los directivos mantienen una comunicación activa y asertiva con sus trabajadores.</p> <p>Es probable que su clima organizacional sea óptimo, teniendo mejor desempeño en la dimensión integración, identificación y condiciones laborales; contando con personal satisfecho e identificado que desarrolla buenas relaciones interpersonales en el trabajo y son influenciadas positivamente por el liderazgo ejercido por dirección.</p>	<p><b>Variable:</b></p> <p>Clima Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>D1: Satisfacción</p> <p>D2: Integración</p> <p>D3: Identificación</p> <p>D4: Comunicación</p> <p>D5: Condiciones Laborales</p> <p>D6: Estructura Organizacional</p> <p>D7: Liderazgo</p> <p>D8: Desempeño</p> <p>D9: Recompensa</p> <p>D10: Relaciones</p>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	
<p>Tipo de estudio: No aplicado.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p>	<p>Población: N= 20 personas</p> <p>Muestra: No aplica, se realiza censo.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Tratamiento estadístico: SPSS V25.</p>	

## Anexo 2 - Matriz de instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
Variable: Clima Organizacional	D1: Satisfacción	5 - Carga de trabajo 4 - Vida laboral y personal 3 - Autorrealización 1 - Motivación	11.11%	04	1. Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo. 2. Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal. 3. En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional. 4. El trabajo que realizo me agrada y me motiva.
	D2: Integración	- Cooperación - Trabajo en equipo - Participación	8.33%	03	5. Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia. 6. Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro. 7. Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.
	D3: Identificación	- Valores compartidos -Compromiso -Identidad -Pertenencia	11.11%	04	8. Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa. 9. Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo. 10. Tengo clara la misión y visión de la empresa. 11. Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar.
	D4: Comunicación	- Comunicación horizontal - Comunicación vertical - Accesibilidad - Mecanismos	11.11%	04	12. Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa. 13. Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes. 14. Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa. 15. Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.

Variable: Clima Organizacional	D5: Condiciones laborales	- Equipos - Infraestructura	5.56%	02	16. Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo. 17. La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.
	D6: Estructura Organizacional	- Desarrollo organizacional - Toma de decisiones - Disciplina - Organización interna	11.11%	04	18. Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional. 19. Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones. 20. Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa. 21. Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.
	D7: Liderazgo	- Estímulo a la excelencia - Orientación al liderazgo - Innovación	8.33%	03	22. Considero que la empresa promueve la mejora continua. 23. Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo. 24. La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.
	D8: Desempeño	-Formación. -Capacitación -Eficiencia -Retroalimentación	11.11%	04	25. Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo. 26. Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones. 27. Considero que cumplo las tareas que me encargan de forma eficiente. 28. Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.
	D9: Recompensa	-Recompensa -Remuneración	5.56%	02	29. La empresa recompensa a los colaboradores por realizar bien su trabajo. 30. Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo.



<p>Variable: Clima Organizacional</p>	<p>D10: Relaciones</p>	<p>-Armonía -Justicia -Confianza -Honestidad -Empatía -Conflictos</p>	<p>16.67%</p>	<p>06</p>	<p>31. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo. 32. Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo. 33. Tengo confianza en las decisiones de mis jefes. 34. Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo. 35. Siento que mis jefes entienden los retos por las que paso en el trabajo. 36. Participó activamente en la solución de conflictos laborales.</p>
<p><b>Total</b></p>			<p><b>100 %</b></p>	<p><b>36 ítems</b></p>	

### Anexo 3 – Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado participante, la presente encuesta se está realizando para el desarrollo de la investigación **“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PRECOFER S.R.L, DE LA CIUDAD DE AREQUIPA - 2022”**, la cual mantendrá su información personal de forma anónima, por lo cual no es necesario que proporcione sus nombres ni datos específicos que lo identifiquen y los datos que se recabarán tendrán fines estrictamente académicos.

Dicha encuesta consta de una serie de preguntas, por lo cual se le recomienda que lea detenidamente cada una de ellas y conteste de acuerdo a la siguiente escala de Likert.

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

#### DATOS GENERALES:

**1. Sexo:**

Masculino       Femenino

**2. Edad:**

\_\_\_\_\_

**3. Tiempo en la empresa**

Menos de 6 meses (      )

De 1 a 2 años

De 3 a 4 años (   ) De 5

a 6 años

De 7 a más año

**4. Tipo de contrato**

Por servicio

Tiempo definido

Tiempo indeterminado

#### CUESTIONARIO:

ESCALA	1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Satisfacción</i>					
1. Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo.					

2. Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.					
3. En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional.					
4. El trabajo que realizo me agrada y me motiva.					
<b><i>Dimensión: Integración</i></b>					
5. Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia.					
6. Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro.					
7. Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.					
<b><i>Dimensión: Identificación</i></b>					
8. Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa.					
9. Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo.					
10. Tengo clara la misión y visión de la empresa.					
11. Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar.					
<b><i>Dimensión: Comunicación</i></b>					
12. Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa					
13. Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes					
14. Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.					

15.Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.					
<b>Dimensión: Condiciones laborales</b>					
16.Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.					
17.La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.					
<b>Dimensión: Estructura organizacional</b>					
18.Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional.					
19.Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.					
20.Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa.					
21.Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.					
<b>Dimensión: Liderazgo</b>					
22.Considero que la empresa promueve la mejora continua.					
23.Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo.					
24.La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.					
<b>Dimensión: Desempeño</b>					
25.Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo					
26.Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones.					

27.Considero que cumplo las tareas que me encargan de forma eficiente.					
28.Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.					
<b><i>Dimensión: Recompensa</i></b>					
29.La empresa recompensa a los colaboradores por realizar bien su trabajo					
30.Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo					
<b><i>Dimensión: Relaciones</i></b>					
31.Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.					
32.Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo.					
33.Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.					
34.Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.					
35.Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.					
36.Participó activamente en la solución de conflictos laborales.					

Agradecemos su respuesta.

¡Qué tenga un buen día!

## Anexo 4 – Validación de expertos

El(La) que suscribe, Percy Hansel Cárdenas Vargas  
identificado(a) con DNI, N° 44753386 certifico que realicé el JUICIO DE EXPERTO al instrumento diseñado por el  
bachiller: **Gustavo Vladimir Félix Álvarez Álvarez.**

### Opinión de aplicabilidad:

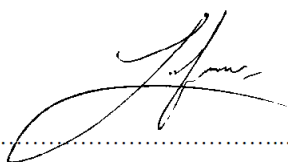
- Aplicable  
 Aplicable después de corregir  
 No aplicable

  
.....  
Nombre y apellidos: Percy Hansel Cárdenas Vargas  
DNI: 44753386

El que suscribe, Kruyer Gonzalo Jordan Acosta identificado con DNI, N° 44144805, con grado académico de Magister  
en Comunicación y Marketing certifico que realicé el Juicio de experto a los instrumentos utilizados por el bachiller: **Gustavo  
Vladimir Félix Álvarez Álvarez.**

### Opinión de aplicabilidad:

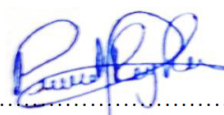
- Aplicable  
 Aplicable después de corregir  
 No aplicable

  
.....  
Nombre y apellidos: Kruyer Gonzalo Jordan Acosta  
DNI: 44144805

El(La) que suscribe, Pamela Paz Peña identificado(a) con DNI, N° 48466015 certifico que realicé el JUICIO DE EXPERTO  
al instrumento diseñado por el bachiller: **Gustavo Vladimir Félix Álvarez Álvarez.**

### Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable  
 Aplicable después de corregir  
 No aplicable

  
.....  
Nombre y apellidos: Pamela Paz Peña  
DNI: 48466015

## Anexo 5 Valides de Constructo

### ANEXO 3 - VALIDEZ POR CONSTRUCTO

*Varianza total explicada*

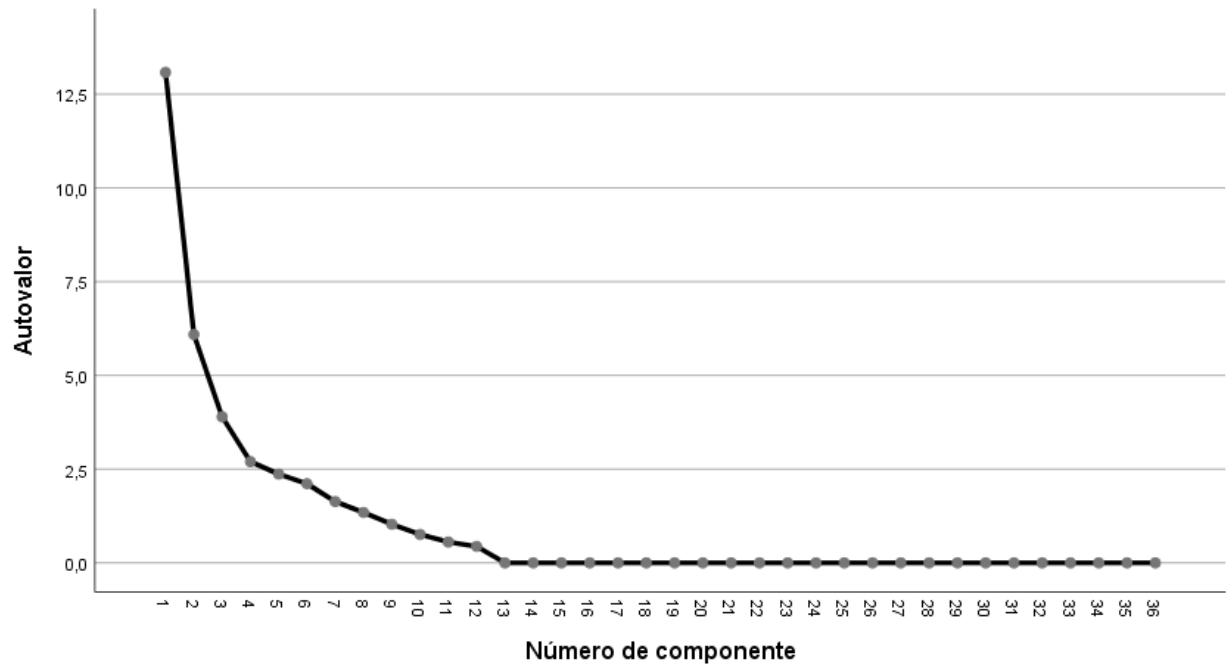
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	13,081	36,336	36,336	13,081	36,336	36,336	5,762	16,005	16,005
2	6,090	16,916	53,252	6,090	16,916	53,252	5,402	15,005	31,010
3	3,894	10,817	64,069	3,894	10,817	64,069	3,954	10,983	41,994
4	2,700	7,500	71,569	2,700	7,500	71,569	3,853	10,702	52,696
5	2,367	6,574	78,143	2,367	6,574	78,143	3,784	10,511	63,207
6	2,111	5,864	84,006	2,111	5,864	84,006	3,731	10,364	73,571
7	1,634	4,538	88,544	1,634	4,538	88,544	3,374	9,373	82,944
8	1,344	3,733	92,277	1,344	3,733	92,277	2,727	7,576	90,520
9	1,029	2,859	95,136	1,029	2,859	95,136	1,662	4,616	95,136
10	,757	2,104	97,239						
11	,556	1,544	98,783						
12	,438	1,217	100,000						
13	2,029E-15	5,636E-15	100,000						
14	1,802E-15	5,007E-15	100,000						
15	1,336E-15	3,712E-15	100,000						
16	9,319E-16	2,589E-15	100,000						
17	7,227E-16	2,007E-15	100,000						
18	6,050E-16	1,680E-15	100,000						
19	4,366E-16	1,213E-15	100,000						
20	4,112E-16	1,142E-15	100,000						
21	2,876E-16	7,990E-16	100,000						
22	1,674E-16	4,650E-16	100,000						
23	8,621E-17	2,395E-16	100,000						

24	-4,950E-	-1,375E-16	100,000
	17		
25	-9,191E-	-2,553E-16	100,000
	17		
26	-1,299E-	-3,608E-16	100,000
	16		
27	-2,244E-	-6,235E-16	100,000
	16		
28	-3,904E-	-1,085E-15	100,000
	16		
29	-5,253E-	-1,459E-15	100,000
	16		
30	-6,085E-	-1,690E-15	100,000
	16		
31	-7,442E-	-2,067E-15	100,000
	16		
32	-8,407E-	-2,335E-15	100,000
	16		
33	-1,174E-	-3,260E-15	100,000
	15		
34	-1,318E-	-3,661E-15	100,000
	15		
35	-1,891E-	-5,252E-15	100,000
	15		
36	-2,249E-	-6,247E-15	100,000
	15		

Método de extracción: análisis de componentes principales.



Gráfico de sedimentación



## Matriz de componentes

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.	,917		-	-	,179			-	
			,128	,192				,107	
La empresa recompensa a los trabajadores por realizar bien su trabajo	,886	,123	-			-	-	-	-
			,141			,262	,113	,192	,183
Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones.	,845			-	,177		-		,126
					,174		,433		
Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo.	,813		,189	-	,266	,299	,205		,153
					,210				
Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo	,808	,160	-		-	-			,137
			,271		,146	,248			
Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia.	,778	-	-	,258	-	-	,239		
			,135	,140		,218	,356		
Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.	,768	,106	-	,195		,240	,220	-	-
			,205					,188	,337
Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.	,758	-			-	,191	-	,159	-
			,222		,479		,143		,201
El trabajo que realizo me agrada y me motiva.	,731	,399			-		,431		
					,308				
Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.	,731	-		-	-	-	,391	,191	-
			,247	,157	,341	,152			,170
Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo.	,697	-	,125	,182	,237		,146	-	,280
			,462					,290	
Considero que cumplo las tareas que me encargan de forma eficiente.	,695	,242	,329	-	,240	,121		-	-
				,155				,145	,431
Considero que la empresa promueve la mejora continua.	,691	-	-	,156	,225			,240	
			,501	,337					
Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.	,689	,170	,450	-	,331		-		-
			,199				,195		,178
Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.	,643	,140	,438	,344	-	,196	-		
				,273			,251		
Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa.	,633	,332	-		-	,145	,318	,267	
			,347		,384				
Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.	,629	,627	,126	-	-	,237	-	-	,102
			,221	,124			,124	,181	
Participó activamente en la solución de conflictos laborales.	,626	,180	,168	,309		,142	-	,391	,263
							,420		
Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.	,591	-	-		,158	,285	-	-	,166
		,449	,468				,125	,135	
Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo	,562	-	-	,173	,263		-	,246	-
		,485	,413				,139		,298

Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo.	,517	-	-	-	-	-	-	-	-
		,410	,515	,319		,292	,308		
Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional.	,490	-	,481	,349	,216	-	,146	,189	,148
		,357				,354			
Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes	,306	,874		,284					-
									,113
Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.	-	,823	-	,134	,118	-		,249	,187
	,260	,310				,122			
La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.	,512	-	-			,161		,244	
		,774	,152						
Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.	,280	,642		,527	-	-	-	-	-
						,230	,307	,138	,190
Tengo clara la misión y visión de la empresa.	,165	,523	-	-	,353	-			
		,342	,503			,367			
Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa	,322	,436	,696	,224		,211	-	,154	
								,275	
En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional.	,460	,146	,638	-	-	,210	,195	-	,180
						,353	,109		,203
Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.	,421	-	,590	,333	,251	-	,161	-	
		,334				,307		,207	
Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuimos a su logro.	,244	-	,534	-		-	,153	,214	,114
		,337	,479			,305			
Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar.	,318	,157	-	,379	,189	,399	,247	-	,235
			,456						,193
La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.	,537	,420		-	-	-	-	,239	,191
						,555	,114	,212	,108
Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo.	,301	,495	-		,609	,263	,221	,151	
			,256						
Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.	,332	,456		,129	,506	-		,134	-
							,424		,145
Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa.	-	,492	,200	-		,499	,225	,294	-
	,472			,157					,121

## Matriz de componente rotados

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Considero que la empresa promueve la mejora continua.	,896	,258				,253	,138	,142	
La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.	,889	,184				-	,149	,122	-
						,292		,173	
Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo	,888	,170		-	,133	,142	,112		,248
					,229				

Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.	,779		,176		,402	,346	
Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes	-	,369	,419	,459	,121	,411	,159
	,483						
Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.	-	,370	,451	-	,250	,164	,280
	,478		,295				,391
Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.	,476	,403	,419	,289	,293	,454	,133
Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa.	,154	,881	,189	,113	,149	-	,240
					,215		
El trabajo que realizo me agrada y me motiva.	-	,832	,186	,397	,137	,131	,118
	,126						,185
Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.	,339	,797	,215		,217	,105	-
							,166
							,299
Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia.	,294	,756	,110		,451	,244	
Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo	,239	,600	,245		,306	,134	,502
Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.	,459	,590	,399	,113	-	,280	-
					,297		,234
							,139
Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.	,295	,580	,135	,184		,147	,416
Participó activamente en la solución de conflictos laborales.	,272	,245	,876				-
							,190
Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa	-	,841	,325		,158	-	,204
	,217					,200	
Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.	,330	,792	,176	-	,211		,256
							,201
En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional.	-	,197	,220	,845	-	,172	-
	,190			,141			,113
							,169
Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo.	,408	,303	,219	,747	,203	,198	,108
Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.	-	,331	,475	,576	,238	-	,351
	,189				,200		,191
							,158
Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.	,173	,464	,530	,325	,241	,159	-
							,428
							,173
Tengo clara la misión y visión de la empresa.	-	-	,134	,847	-	,277	
	,103	,217		,219			
Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.		,180	,813	,262			,174
Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo.	,184		,355	,719	-	-	,394
							,106
							,167
							,216
Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.	-	,140	-	,629	-	-	,288
	,445	,218		,338	,164		,309
La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.	,399	,225	,383	,488	-	,395	-
						,225	,327
							,168



## Anexo 6– Informe de Clima Organizacional de la Empresa Precofert S.R. L

El siguiente informe es presentado hacia los miembros Directivos de la empresa Precofert S.R.L en el cual se presenta exactamente los resultados reflejados en el estudio de su clima elaborado a través de la presente tesis, el cual ayudara para poder tomar decisiones enfocadas dentro de las dimensiones más afectadas para poder desarrollarlas de una mejor manera a través de cambios aprobados por la propia empresa.

A través del presente estudio se logró determinar el estado de las dimensiones que compone el Clima organizacional en la empresa Precofert S.R.L y cuáles son sus falencias a través de la aplicación de una encuesta desarrollada por todos los trabajadores.

- Esta es una encuesta desarrollada por uno de los 20 trabajadores que la realizaron este modelo se adjunta como ejemplar principal debido a la gran cantidad de hojas desarrolladas aplicadas en el cuestionario.

ESCALA	1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Satisfacción</i>					
1. Considero que el desarrollo de mi trabajo está de acuerdo a la remuneración que percibo.				X	
2. Mi horario de trabajo me permite mantener un equilibrio con mi vida personal.			X		
3. En la empresa me brindan oportunidades de desarrollo profesional.			X		
4. El trabajo que realizo me agrada y me motiva.			X		
<i>Dimensión: Integración</i>					
5. Colaboro con mis compañeros para solucionar problemas laborales de mi competencia.				X	
6. Comparto objetivos laborales con mis compañeros y contribuímos a su logro.				X	
7. Me integro e involucro en las actividades que se realizan en mi trabajo.				X	
<i>Dimensión: Identificación</i>					
8. Conozco los valores que son parte de la filosofía de la empresa.			X		
9. Me siento comprometido con la empresa en la que trabajo.			X		
10. Tengo clara la misión y visión de la empresa.			X		
11. Considero que la empresa es un buen lugar para trabajar.			X		
<i>Dimensión: Comunicación</i>					
12. Mi equipo de trabajo se comunica efectivamente con todos los integrantes de la empresa.				X	

13. Mantengo una comunicación cordial con mis supervisores y jefes.					X
14. Me comunican rápidamente los cambios que puedan afectar mis tareas en la empresa.					X
15. Tengo claro el momento en el que comienzo mi trabajo.					X
<i>Dimensión: Condiciones laborales</i>					
16. Cuento con los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el desarrollo de mi trabajo.					X
17. La planta de producción tiene ambientes adecuados para las actividades que realiza la empresa.					X
<i>Dimensión: Estructura organizacional</i>					
18. Tienen en cuenta mi opinión en la realización de cambios para la mejora organizacional.					X
19. Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.					X
20. Considero que la empresa aplica medidas disciplinarias y sanciones de forma justa.				X	
21. Conozco las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.					X
<i>Dimensión: Liderazgo</i>					
22. Considero que la empresa promueve la mejora continua.				X	
23. Puedo consultar a mi supervisor las dudas que tengo en el trabajo.				X	
24. La empresa promueve la innovación en las actividades que desarrolla.				X	
<i>Dimensión: Desempeño</i>					
25. Tengo la formación necesaria para realizar las funciones de mi trabajo.				X	
26. Recibo capacitaciones de la empresa para realizar mejor mis funciones.				X	

27. Considero que cumplo las tareas que me encargan de forma eficiente.					X
28. Mi supervisor evalúa el desempeño del trabajo que realizo.					X
<i>Dimensión: Recompensa</i>					
29. La empresa recompensa a los trabajadores por realizar bien su trabajo.					X
30. Siento que la remuneración es adecuada para el puesto de trabajo que tengo.					X
<i>Dimensión: Relaciones</i>					
31. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.					X
32. Considero que el trato que recibo de la empresa es justo y equitativo.					X
33. Tengo confianza en las decisiones de mis jefes.					X
34. Considero que mis compañeros de trabajo son honestos conmigo.					X
35. Siento que mis jefes entienden los retos por los que paso en el trabajo.					X
36. Participé activamente en la solución de conflictos laborales.					X

**Dentro de los resultados obtenidos:**



Podemos observar que dimensiones desarrolladas como buenas tenemos a liderazgo con una puntuación de 4.2 sobre 5 y desempeño con una puntuación de 4.2 sobre 5, las cuales son las más resaltantes dentro de su desarrollo positivo, en cuanto a las dimensiones de recompensa que tiene una puntuación de 3.5 sobre 5 lo que refleja un desarrollo regular junto a la dimensión de relaciones con una puntuación de 3.6 sobre 5 que refleja que tiene un desarrollo regular.

### **Resultados de cada dimensión:**

#### **Primera**

El clima organizacional de la empresa PRECOFERT SRL es regular tendiendo a bueno, donde las dimensiones que tienen un mejor desarrollo son Desempeño y Liderazgo ya que son catalogados como buenos, y las demás dimensiones tienen un desarrollo regular tendiendo a bueno, por lo cual se sugiere que la empresa PRECOFERT SRL realice las acciones correctivas a fin de optimizar su clima organizacional.

#### **Segunda**

La dimensión satisfacción se tiene un desarrollo regular donde la mitad de los trabajadores percibe simetría entre su remuneración y el trabajo que realizan, junto a una limitada posibilidad de desarrollo en la empresa; sin embargo, consideran que los horarios de

trabajo están conciliados con su vida personal y sienten agrado por su trabajo. La dimensión desempeño se tiene un desarrollo bueno, donde se ve que se cuenta con personal formado para sus funciones y capacitado por la empresa, así como la aplicación de evaluación del desempeño y cumplimiento de tareas. La dimensión recompensa tiene un desarrollo regular, en donde se demuestra la ausencia de recompensas por el desarrollo de un buen trabajo, así como la percepción de una remuneración inadecuada.

### **Tercera**

La dimensión integración tiene un desarrollo regular muy cercano a bueno, donde se muestra colaboración de los trabajadores en la solución de problemas laborales, alineamiento a los objetivos organizacionales e involucramiento en actividades laborales. La dimensión comunicación tiene un desarrollo regular muy cercano a bueno, donde se caracteriza por una comunicación fluida entre equipos de trabajo, con el desarrollo de buenas relaciones verticales, conocimiento del inicio de sus trabajos y buena coordinación de actividades laborales, debiendo mejorar en la comunicación de los cambios abruptos. La dimensión relaciones tiene un desarrollo regular, donde se tienen buenas relaciones entre compañeros, la práctica de la honestidad y empatía, pero se debe mejorar en trato equitativo, la confianza en las decisiones de los directivos y la participación de los colaboradores en la solución de conflictos.

### **Cuarta**

La dimensión liderazgo tiene un desarrollo bueno, donde se promueve la mejora continua, la libertad de realizar consultas a los supervisores y donde se promueve la innovación. La dimensión identificación tiene un desarrollo regular con tendencia a bueno, donde existe compromiso con la empresa, y la percepción de que PRECOFERT SRL es una buena empresa; sin embargo, es necesario promover el conocimiento de la misión, visión y valores.

### **Quinta**



La dimensión condiciones laborales tiene un desarrollo regular que tiende a bueno, donde existe un buen aprovisionamiento de equipos apropiados, pero con la percepción de que los ambientes pueden mejorar. La dimensión estructura organizacional tiene un desarrollo regular que tiende a bueno, donde se aprecia la participación en la mejora organizacional, teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores, aplicando sanciones disciplinarias de forma justa, conocimiento de las funciones y responsabilidad.

Sin embargo, al haberse encontrado resultados en los cuales se presencia niveles de respuesta elevados de “no opina” según Likert. Rensis, (1967) estos resultados no afectan de manera general la finalidad de la investigación

## **RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda mejorar el desarrollo de las dimensiones Desempeño, Integración, Comunicación, Liderazgo, Condiciones laborales y Estructura organizacional; con el propósito de mejorar el clima que presenta la empresa y mitigar las falencias encontradas en las dimensiones Satisfacción laboral, Relaciones e Identificación. Así mismo, se recomienda tomar acción inmediata en los criterios aplicados a la dimensión Recompensa, ya que es la que presenta mayores inconvenientes.

### **Segunda**

Con respecto a la dimensión satisfacción, se sugiere profundizar en el análisis de las remuneraciones y las líneas de carrera que ofrece con el fin de incentivar a su personal y proveer prospectivas de crecimiento. Con respecto a la dimensión desempeño; se sugiere continuar con la captación de talento adecuado y promover más capacitaciones enfocadas a mejorar el nivel de competencia y efectividad de los miembros de la empresa. En cuanto a la dimensión

recompensa; se sugiere que la empresa implemente recompensas salariales y no salariales, así como evaluar incrementos progresivos de la remuneración aprobadas por la dirección de la empresa.

### **Tercera**

Con respecto a la dimensión integración, se sugiere incentivar un taller que pueda llevarse a cabo en los tres primeros próximos meses donde se promuevan la iniciativa en solución de problemas, involucramiento y comunicación entre equipos por medio de eventos de integración entre áreas. Con respecto a la dimensión comunicación, se sugiere que los directivos sigan incentivando una fluida comunicación horizontal y revisar los protocolos de comunicación en caso de cambios abruptos, así como dar a conocer los cambios estructurales de la empresa y las funciones que cumplen cada uno de sus miembros. Con respecto a la dimensión relaciones se recomienda evaluar los conflictos potenciales entre trabajadores, incentivar las relaciones de confianza basadas en la honestidad y la coherencia, la aplicación equitativa las normas sin preferencias, tomar en consideración los aportes de los miembros de la organización en toma de decisiones, e incentivar la actitud proactiva hacia los conflictos.

### **Cuarta**

Respecto a la dimensión liderazgo, se sugiere mantener el enfoque de mejora continua, los procesos de innovación, la búsqueda de soluciones más eficientes y la actitud de apertura para absolución de dudas de los subordinados. Respecto a la dimensión Identificación, se sugiere aplicar incentivos económicos o no físicos para los trabajadores y promover el conocimiento de la misión, visión y valores de la empresa a los trabajadores a fin de que estos conozcan el propósito de la empresa.

### **Quinta**

En cuanto a la dimensión condiciones laborales, la empresa debe evaluar las condiciones físicas de las instalaciones en el cual se realizan sus actividades. Respecto a la dimensión estructura organizacional debe tomarse en cuenta la participación de los trabajadores en futuros cambios organizacionales, e involucrar a los trabajadores en la perspectiva de las decisiones que toma la gerencia, así como aplicar las normas de forma igualitaria para poder generar una mayor disciplina y sentido de justicia.

**Finalidad:**

El siguiente informe tiene como finalidad de orientar a los jefes directivos acerca del tipo de Clima Organizacional que posee la empresa, enfocándose de manera panorámica cuales son las dimensiones positivas y cuáles son las negativas que pueden desarrollarse de manera positiva a través de las recomendaciones ofrecidas para su resolución positiva y así poder apoyar a la empresa no solo en su diagnóstico sino también tratar de orientar de manera sugerente a los miembros directivos.