



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Administración y Dirección De Negocios**

PRESENTADO POR:

Rojas Castro, Greace Tiffany - Administración y Dirección de Negocios
Tuncar Osorio, Angella Belen - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Velásquez Tapullima, Pedro Alfonso

LIMA, PERÚ

2025

ASESOR Y MIEMBROS DE JURADO

ASESOR:

Velásquez Tapullima, Pedro Alfonso

MIEMBROS DEL JURADO

Sam Anlas, Carlos Antonio

Huertas Valladares, Eduardo Jose

Quijano Aranibar, Iván Ernesto

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, GREACE TIFFANY ROJAS CASTRO Identificado (a) con DNI N° 76221724 perteneciente al Programa de Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Pedro Alfonso Velásquez Tapullima, identificado (a) con DNI N°: 44300506, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1966-3392.



Yo, ANGELLA BELEN TUNCAR OSORIO Identificado (a) con DNI N° 74705651 perteneciente al Programa de Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Pedro Alfonso Velásquez Tapullima, identificado (a) con DNI N°: 44300506, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1966-3392.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:


- a) Somos los autores del documento académico titulado: “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025”.
- b) La tesis es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.
- c) El asesor ha revisado minuciosamente la tesis, incluyendo las citas a otros autores y las referencias bibliográficas. Este proceso se ha llevado a cabo cumpliendo con las pautas académicas y respetando las normas internacionales.
- d) La tesis cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual no excede del 19% de similitud.
- e) Declaro conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal, el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS y los artículos 14° y 15° de la RVM 049-2022-MINEDU.

Fecha: 12, 01, 26.

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	DNI	Firma
Greace Tiffany	Rojas Castro	76221724	
Angella Belen	Tuncar Osorio	74705651	

Firma del asesor

Nombres	Apellidos	DNI	Firma
Pedro Alfonso	Velásquez Tapullima	44300506	

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo y sueño a nuestras familias que nos han apoyado de manera incondicional en cada uno de los pasos y vallas que se nos presentó en el camino; por siempre tomarnos de la mano para continuar y no rendirnos fácilmente.

A nuestros padres, agradecerles por siempre darnos el amor, entendimiento, apoyo, coraje y garra de ser alguien en la vida. Por todos esos sueños que ellos no pudieron cumplir, pero se está realizando a través de sus hijas que se inspiraron con su ejemplo de que todo se puede en esta vida a pesar de las limitaciones que pudieron haber tenido. Gracias por darnos su confianza y lecciones de vida que nos hicieron más fuertes e incansables.

A nuestros hermanos, por siempre darnos la motivación necesaria en cada caída o tropiezo que teníamos, que nos daban palabras de aliento para seguir. Especialmente a uno de nuestros ángeles que siempre nos guía e intercede ante Dios, para poder culminar lo que iniciamos hace 7 años y cumplir con la promesa que se le hizo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios, por guiarnos y mantenernos firme en este camino estudiantil para permitirnos alcanzar nuestras metas y mediante ello poder cumplir nuestros sueños. Asimismo, por siempre darnos la bendición de seguir con vida y estar al lado de nuestra familia.

Agradecemos infinitamente a nuestros padres por el apoyo, cariño, coraje y las correcciones que nos dieron en su momento para continuar a paso firme hacia nuestras metas. Por esforzarse diariamente para no nos faltase nada en casa, por mantenernos con salud, brindarnos las herramientas necesarias para poder desarrollarnos en este ámbito profesional.

La vida nos llevó por un mismo rumbo inesperado, donde hicimos un gran equipo y nunca nos separamos, el tiempo y Dios, fortalecieron este lazo de amistad y así nos mantenemos direccionadas a este objetivo que tenemos en común. Después de discrepancias, conflictos, alegrías y desvelos, este título no solo tiene un valor académico sino, es parte de nuestra vida que nos ayudará a crecer y seguir perseverando como personas, que si caemos nos levantaremos con más fuerza.

Seguimos firmes para continuar en esta linda etapa profesional y triunfar en este mundo, con las herramientas y oportunidades que nos ha brindado ESCUELA ISIL, lo cual fue significativo para nosotras porque nos está abriendo más puertas en el mercado laboral y desarrollo profesional.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DE JURADO	2
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
I. Planteamiento del problema de investigación.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Problema general	15
1.3.2. Formulación de los objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	16
II. Marco Teórico.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	20
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Clima organizacional	22
2.2.2. Desempeño laboral.....	28
III. Metodología de la investigación	30
3.1. Diseño de la investigación.....	30
3.2. Hipótesis	31
3.2.1. Hipótesis general	31
3.2.2. Hipótesis específico.....	31
3.3. Operacionalización de variables	32
3.3.1. Variable	32
3.3.2. Definición operacional	32
3.3.3. Indicadores	33

3.3.4. Escala de medición.....	33
3.4. Población y muestra de investigación	33
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5.1. Descripción de instrumentos	34
3.5.2. Validación de instrumentos por expertos.....	35
3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	36
IV. Resultados.....	37
V. Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	43
5.1. Discusión.....	43
5.2. Conclusiones.....	50
5.3. Recomendaciones.....	51
VI. Referencias bibliográficas	54
ANEXOS	63

RESUMEN

El clima organizacional en FRAERS SAC presenta dificultades en comunicación, liderazgo y motivación, lo que afecta negativamente el desempeño laboral de los colaboradores en 2025. Analizar este tema es importante porque un buen clima organizacional mejora la productividad, el compromiso y los resultados de la empresa. El estudio tiene como objetivo establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025, con un tipo de investigación básica un enfoque cuantitativo de alcance correlación y diseño no experimental. La muestra está representada por 65 trabajadores, utilizando cuestionarios como método de recolección. El hallazgo evidencia una correlación positivamente alta de 0.713 y un p de 0.0012 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En cuando a las dimensiones se muestran que la comunicación se asocia positivamente con el desempeño laboral con una correlación de 0.713 y un p de 0.0012, lo que confirma que una comunicación clara y efectiva contribuye al desempeño laboral. Mientras el liderazgo se vincula significativamente con el desempeño laboral con un coeficiente de 0.732 y un p de 0.029, lo que demuestra que líderes motivadores mejoran el desempeño. La motivación también se relaciona significativamente con el desempeño laboral, con una correlación de 0.786 y un p de 0.0002. Por último, se evidencia que las condiciones laborales están asociadas positivamente con el desempeño laboral, con una correlación de 0.723 y un p de 0.0021.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, comunicación, motivación y condiciones laborales.

ABSTRACT

The organizational climate at FRAERS SAC presents challenges in communication, leadership, and motivation, which negatively impact employee performance in 2025. Analyzing this issue is important because a positive organizational climate improves productivity, commitment, and company results. The study aims to establish the association between organizational climate and job performance of employees of the company FRAERS SAC, 2025, with a type of basic research with a quantitative approach of scope correlation and non-experimental design. The sample is represented by 65 workers, using surveys and questionnaires as a collection method. The results show a high positive correlation of 0.713 and a p-value of 0.0012 between organizational climate and job performance. The dimensions show that communication is positively associated with job performance with a correlation of 0.713 and a p-value of 0.0012, confirming that clear and effective communication contributes to job performance. While leadership is significantly related to job performance with a coefficient of 0.732 and a p of 0.029, showing that motivational leaders improve performance. Motivation is also significantly related to job performance with a correlation of 0.786 and a p of 0.0002. Finally, it is evident that working conditions are positively associated with job performance, with a correlation of 0.723 and a p of 0.0021.

Keywords: Organizational climate, job performance, leadership, communication, motivation and working conditions

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organizacional se ha convertido en un eje fundamental para el buen funcionamiento y la competitividad de las organizaciones. Diversos estudios evidencian que un ambiente laboral favorable no solo promueve la satisfacción de los trabajadores, sino que también influye directamente en su rendimiento y compromiso con los objetivos institucionales. En este contexto, la presente investigación se centra en analizar la relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC durante el año 2025.

El clima organizacional de la empresa FRAERS SAC presenta deficiencias en aspectos como comunicación interna, liderazgo, motivación y condiciones laborales. Estas condiciones generan insatisfacción, disminución del compromiso y bajo rendimiento en los colaboradores. Como consecuencia, el desempeño laboral no alcanza los niveles esperados, afectando la eficiencia operativa y los resultados de la empresa en 2025.

La estructura del presente trabajo se divide en cinco capítulos que permiten un desarrollo ordenado y coherente del estudio.

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, así como las respectivas hipótesis. Además, se incluye la justificación de la investigación y la delimitación del estudio, lo cual proporciona una visión clara sobre la problemática abordada y el propósito del análisis.

El Capítulo II está dedicado al marco teórico, el cual sustenta conceptualmente las variables de estudio: clima organizacional y desempeño laboral. Este apartado contempla antecedentes tanto nacionales como

internacionales, además de las bases teóricas que explican las dimensiones consideradas: comunicación, liderazgo, motivación y condiciones laborales. Asimismo, se desarrolla conceptos clave como satisfacción laboral, trabajo en equipo y responsabilidad.

En el Capítulo III, se detalla la metodología empleada, especificando el tipo, diseño y enfoque de la investigación. También se describe la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el procedimiento seguido para el análisis estadístico, garantizando la rigurosidad científica del estudio.

El Capítulo IV expone los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos, tanto a nivel descriptivo como inferencial. Aquí se comprueba la validez de las hipótesis planteadas, mostrando la existencia de relaciones significativas entre las variables analizadas.

Finalmente, en el Capítulo V, se desarrolla la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del estudio. Esta sección interpreta los hallazgos a la luz del marco teórico, ofrece respuestas a los objetivos propuestos y plantea sugerencias orientadas a mejorar el clima organizacional y, con ello, el desempeño de los colaboradores de FRAERS SAC.

A través de este estudio, se busca aportar conocimiento útil para la gestión de talento humano, promoviendo prácticas que fortalezcan el ambiente laboral y mejoren el rendimiento dentro de las organizaciones peruanas.

I. Planteamiento del problema de investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

En los últimos años, las organizaciones han enfocado sus esfuerzos en mejorar el clima organizacional para ser más competitivas, implementando políticas y estrategias que promuevan su productividad y eficacia. Estas evaluaciones rigurosas de estructuras y comportamientos permiten un diagnóstico preciso de las necesidades organizativas y facilitan decisiones correctivas para un desarrollo óptimo (Olivera, et al. 2021). Según, Mendoza et al. (2022), un clima laboral armonioso, que reconoce el estado emocional de los empleados, impacta significativamente en su desempeño y en el cumplimiento de tareas efectivas. La base del clima organizacional radica en factores como comunicación, liderazgo y motivación, además de reflejar la cultura y el compromiso dentro de la organización.

Según, Flores y delgado (2022), el clima organizacional es fundamental en cualquier institución, ya que refleja los niveles de interacción laboral entre los colaboradores. Cuando el clima es favorable, fomenta un ambiente armonioso que beneficia tanto a los empleados como a la organización. Por el contrario, un clima bajo puede traer consecuencias desfavorables, como pérdidas monetarias, conflictos internos, e incluso poner en riesgo la estabilidad de la entidad.

El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral es un tema de creciente relevancia a nivel internacional, ya que impacta directamente en la satisfacción y productividad de los empleados. Según un informe de Randstad en España, el 47% de los candidatos prefieren trabajar en empresas que ofrecen un ambiente laboral agradable, lo que indica que el clima organizacional puede ser un factor decisivo en la atracción y retención de talento (Corresponsables, 2024.). Un clima positivo no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también puede reducir la rotación y aumentar el compromiso con la organización.

A pesar de la importancia del clima organizacional, muchas empresas enfrentan desafíos para implementarlo efectivamente. En América Latina, solo el 28% de las empresas tienen políticas activas de diversidad e inclusión, lo cual puede impactar negativamente en el clima laboral y, por ende, en el desempeño (Leyva y Napán, 2021). La falta de liderazgo inclusivo y condiciones laborales adecuadas contribuyen a un ambiente tóxico que puede resultar en alta rotación y desmotivación.

Este tema, también es de gran importancia en el contexto nacional, según una encuesta realizada por Aptitus, el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es muy importante para su desempeño, y un alarmante 86% estaría dispuesto a renunciar a su trabajo si experimentara un mal ambiente laboral (Ventura et al., 2024). Estos datos subrayan la necesidad de que las organizaciones presten atención a la creación de un clima positivo, ya que esto no solo afecta la satisfacción de los empleados, sino también su retención y productividad.

En FRAERS SAC, se ha identificado que el rendimiento de los colaboradores se ve afectado por varios factores relacionados con el clima organizacional, generando preocupación sobre la productividad y eficacia dentro de la empresa. Elementos del entorno laboral, tales como la comunicación, el liderazgo, la motivación y condiciones laborales, son determinantes en la calidad del trabajo y en la disposición de los empleados para cumplir sus tareas. No obstante, ciertos indicadores reflejan que los colaboradores perciben limitaciones en estos aspectos, lo que afecta su nivel de compromiso y rendimiento.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?

¿Cuál es la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Problema general

Determinar la relación entre clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

1.3.2. Formulación de los objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Determinar la relación entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Determinar la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Determinar la relación entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

1.4. Justificación de la investigación

Este estudio sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en FRAERS SAC en 2025 es esencial para abordar problemas que afectan tanto la productividad como el bienestar de los empleados. Un clima desfavorable dentro de la organización puede llevar a desmotivación, conflictos internos, menor compromiso y una alta rotación de personal, lo que genera pérdidas significativas para la empresa. La investigación se justifica por la necesidad de analizar cómo el ambiente laboral influye en el rendimiento y en el logro de los objetivos organizacionales, permitiendo identificar elementos clave que promuevan un clima positivo. A través de este análisis, se podrá establecer una base sólida para implementar estrategias que refuercen la satisfacción y cohesión de los colaboradores, impulsando una cultura organizacional que favorezca la productividad y el desarrollo profesional. Al mejorar el clima organizacional, FRAERS SAC no solo logrará optimizar el desempeño de su equipo, sino también fortalecerá su competitividad en el mercado, creando un entorno laboral que sea beneficioso tanto para los empleados como para la organización en general.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

El estudio de Trávez y Romero (2024) tuvieron como finalidad evaluar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa. Para esto, se utilizó un método cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y se aplicaron un cuestionario a 57 trabajadores. Los hallazgos indicaron que la asociación entre las variables en moderada con un valor de 0.428 un buen clima organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados. En conclusión, el estudio sugiere que un ambiente laboral favorable puede mejorar significativamente el desempeño en la empresa, aumentar la productividad y fortalecer la competitividad.

López (2021) el estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad de Guayaquil. Para ello, se aplicó una metodología correlacional con un enfoque cuantitativo, utilizando una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. La población estuvo compuesta por 55 colaboradores administrativos, de los cuales se trabajó con una muestra de 51 participantes. Los resultados confirmaron una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, identificándose la comunicación y el liderazgo como dimensiones fundamentales. Se concluyó que un clima organizacional favorable mejora significativamente el desempeño laboral, lo que llevó a proponer un plan de mejora centrado en fortalecer la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo para optimizar el ambiente laboral y la productividad de la institución.

Olivera et al. (2021) en su investigación examinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, explorando el papel mediador de la pasión laboral armoniosa y los efectos moderadores del intercambio líder-miembro y el coaching en esta relación. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo con un diseño transversal, utilizando un cuestionario a una población de 955 empleados de bancos rurales y comunitarios, de los cuales 431 respondieron válidamente. Los resultados indicaron que la pasión laboral armoniosa medió parcialmente la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, mientras que el LMX moderó negativamente la relación entre el clima organizacional y la pasión laboral, y el coaching fortaleció positivamente la relación entre el clima organizacional y el desempeño. La conclusión destacó que mejorar el clima organizacional y aplicar prácticas de coaching puede potenciar significativamente el desempeño laboral, aunque relaciones deficientes de LMX pueden debilitar los efectos positivos.

Reyes y Fernández (2023) tuvieron como fin analizar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la compañía. La investigación se llevó a cabo mediante una metodología no experimental de corte transversal utilizando un enfoque cuantitativo. Se utilizó la técnica de encuestas estructuradas, aplicadas a través de cuestionarios, para recopilar los datos necesarios. El estudio se realizó con una muestra representativa de 74 colaboradores de diversas áreas de la empresa, quienes formaron parte del universo de estudio y participaron en el proceso de evaluación. Los Hallazgos evidencia que el clima influye directamente en la satisfacción del personal en su hora laboral, donde las relaciones interpersonales, retos, oportunidades o incluso la estabilidad laboral muestran una asociación positiva. Concluyendo que existe una asociación entre el clima y la

satisfacción recomendando mejorar a través de técnicas para mejorar el bienestar del trabajador en su hora de labor.

Paredes y Quiroz (2021) tuvieron como finalidad como el clima organizacional influye en la satisfacción de los trabajadores en establecimiento comerciales de venta de productos. El estudio se basó en una metodología cuantitativa, que combinó un diseño no experimental, transversal y correlacional y aplicada para analizar los datos. Se empleo un cuestionario estructurado como instrumento y una encuesta como técnica. El universo de estudio estaba conformado por 26 072 empleados de la empresa y los cuales de extrajo 379colaboradores. Los hallazgos evidencian que el clima organizacional guarda conexión significativa con el desempeño laboral (0.000). Resaltando que aspectos como el desarrollo personal, el dialogo, involucramiento, control, y las condiciones y el entorno de trabajo mejoran el desempeño. Concluyendo que el clima organizacional favorable mantiene vínculo con la satisfacción laboral, un entorno positivo con un buen trato, genera trabajadore satisfechos y motivados.

El estudio de Cossio (2022) exploró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa Expreso Internacional Palomino, tuvo como propósito entender cómo el ambiente laboral afecta el rendimiento de los trabajadores. Para esto, se utilizó un método cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y se aplicaron encuestas y entrevistas a 111 trabajadores de un total de 156. Los hallazgos indicaron que un buen clima organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados, aunque no se encontró una relación relevante con ciertos aspectos como el diseño organizacional y el potencial humano. En conclusión, el estudio sugiere que un ambiente laboral favorable puede mejorar significativamente el desempeño en la empresa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vargas (2023) tuvo como objetivo general examinar la correlación entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) de los colaboradores. La metodología empleada fue cuantitativa de naturaleza aplicada, con diseño no experimental y nivel correlacional. La población y muestra consistió en los 28 colaboradores del centro de estadística. Se utilizó un instrumento tipo cuestionario y una encuesta como técnica. Entre los resultados principales, se encontró una correlación positiva alta ($\rho = 0.663$) entre el CO y el DL, con un nivel de significancia estadística ($p < 0.05$). El análisis concluye que un ambiente laboral favorable incrementa significativamente el desempeño laboral, destacando la importancia del liderazgo y las condiciones laborales en esta relación.

Sánchez (2024) tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la mencionada empresa. La metodología empleada corresponde a un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 170 trabajadores y la muestra por 118 colaboradores, de los cuales se seleccionó la muestra con quienes se aplicó una encuesta y un cuestionario, con coeficientes de Cronbach de 0.843 y 0.844. Los resultados reflejaron una correlación moderada positiva entre las variables (coeficiente de correlación de 0.676, p-value de 0.000), indicando que un buen clima organizacional se asocia con un desempeño laboral favorable. La conclusión enfatiza que la mejora del clima organizacional es crucial para optimizar el desempeño laboral.

Pacheco (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados de la institución marítima. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel

correlacional, con un diseño no experimental y tipo aplicado. El centro poblado censal consistió en 30 empleados pertenecientes a diversas áreas, como administración, recursos humanos y secretaría general, y estos mismos conformaron la totalidad de la muestra utilizada en el estudio. Se utilizó un cuestionario estructurado con 34 preguntas y un análisis estadístico basado en el coeficiente de Pearson para evaluar las relaciones entre las variables. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada (0.775) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, se confirmó que el clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, sugiriendo la necesidad de mejorar las prácticas internas para optimizar resultados.

Ortiz (2023) tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C., Trujillo 2023. El estudio utilizó una metodología cuantitativa y un alcance correlacional. La población estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa, de los cuales se tomó una muestra de 30 participantes. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los datos recolectados se procesaron mediante el software IBM SPSS, aplicando la prueba Chi-cuadrado de Pearson, que arrojó una significancia de 0,016, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna: el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Se concluye que un buen clima organizacional fomenta la competitividad entre equipos de trabajo y el compromiso laboral, mejorando así el desempeño en la empresa

Palti (2022) en su investigación tuvo como finalidad determinar la conexión entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en Lima. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel

correlacional y diseño no experimental. La población y la muestra está representada por 50 trabajadores. Se emplearon encuestas y cuestionarios para medir ambas variables. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre clima organizacional y desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.754, con un nivel de significancia de 0.000, se puede afirmar que, a medida que se mejora el clima organizacional, también se incrementa el desempeño laboral. En conclusión, el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, y se recomienda implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral y optimizar los resultados organizacionales.

Echevarría (2024) investigó la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en una empresa de multiservicio, utilizando un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. Con una muestra de 137 trabajadores y cuestionarios validados. Los resultados mostraron una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($r=0.533$). Las dimensiones comunicación, motivación y liderazgo mostraron correlaciones positivas de 0.187, 0.476 y 0.443, respectivamente. Se concluyó que es clave implementar planes de mejora continua para fortalecer el clima organizacional y optimizar el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

En los últimos años, las organizaciones han enfocado sus esfuerzos en mejorar el clima organizacional para ser más competitivas, implementando políticas y estrategias que promuevan su productividad y eficacia. Estas evaluaciones rigurosas de estructuras y comportamientos permiten un diagnóstico preciso de las necesidades organizativas y facilitan decisiones correctivas para un desarrollo

óptimo (Olivera, et al. 2021). Según, Mendoza et al. (2022), un clima laboral armonioso, que reconoce el estado emocional de los empleados, impacta significativamente en su desempeño y en el cumplimiento de tareas efectivas. La base del clima organizacional radica en factores como comunicación, liderazgo y motivación, además de reflejar la cultura y el compromiso dentro de la organización.

Flores y Delgado (2022), el clima organizacional es fundamental en cualquier institución, ya que refleja los niveles de interacción laboral entre los colaboradores. Cuando el clima es favorable, fomenta un ambiente armonioso que beneficia tanto a los empleados como a la organización. Por el contrario, un clima bajo puede traer consecuencias desfavorables, como pérdidas monetarias, conflictos internos, e incluso poner en riesgo la estabilidad de la entidad. Según, Reyes y Fernández (2023), clima organizacional representa uno de los principales aspectos a considerar cuando se quiera evaluar el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de las actividades y metas organizacionales. El desempeño depende del entorno y factores como la motivación, el nivel de interacción, autoridad, condiciones de trabajo entre otros dentro de un espacio de trabajo. Por su parte, Risambessy (2022) el ambiente o entorno organizacional es el lugar donde se desarrollan las actividades y el estado emocional que tiene los colaboradores durante el desarrollo de sus operaciones o durante el proceso de labor. Paredes y Quiroz (2021), el clima organizacional es el ambiente donde los trabajadores comparten una misma pasión por desarrollar sus actividades, comparten funciones, actividades, comparten una comunicación constante y presenta una relación cercana. En esta medida, la interacción laboral abarca el vínculo que existe entre el trabajador y el espacio de trabajo

2.2.1.1. Comunicación

Villalba (2021) enfatiza que la comunicación es la principal fuente de información entre las personas dentro de una organización, en especial entre los superiores y los empleados. Se trata de una herramienta indispensable en que toda empresa debe priorizar, ya que es través de ella que se trasmite la información del trabajo. Quispe et al. (2021), enfatiza que la comunicación es un factor clave que la coordinación de tareas, compromiso y la productividad de los trabajadores influyendo positivamente en las obligaciones de sus funciones, la falta de dialogo entre trabajadores puede ser la causa conflictos y bajos rendimientos. Una mala gestión, puede provocar malentendidos internos, si no se maneja adecuadamente. En este sentido, es fundamental que la comunicación sea clara y efectiva, ya que no solo favorece la eficiencia, sino que también garantiza que los empleados se sientan valorados, escuchados y comprendidos en su entorno laboral. Espinoza (2023), la comunicación organizaciones se constituye como una forma de establecer un dialogo y transmitir la información entre empleado y jefe interino en una organización, con la finalidad de facilitar la información interna dentro de la organización para alcanzar las metas establecidas. Según Builes et al. (2022), la comunicación es un recurso indispensable que incrementa las relaciones y el rendimiento al facilitar la trasmisión de información entre las partes, una comunicación efectiva fomenta un entorno laboral positivo que promueve el compromiso de sus labores. Borjas et al. (2022), la comunicación dentro del centro de trabajo es la fuente de información valiosa que se incorpora dentro de todas las operaciones, constituyéndose como un instrumento importante que facilita a los trabajadores comprender sus deberes dentro de un entorno organizacional. Cortés et al. (2024), la comunicación permite facilitar la tomad de decisiones acertadas al permitir identificar dificultades y aplicar medidas correctivas. Su objetivo es

promover la participación activa de los individuos, siendo clave para el desarrollo eficiente de la organización. Además, Quispe y Bringas (2023) enfatiza que la comunicación es el proceso ideal para compartir datos entre una persona a otra, estableciendo lazos amigables y sociables. Una comunicación debe ser clara y efectiva para garantizar un buen desarrollo de los deberes organizacionales. Es recomendable que dentro de un espacio laboral se brinde un espacio para el dialogo y la expresión de opiniones, para evitar consecuencias negativas.

2.2.1.2. Liderazgo

Huamán (2024) el liderazgo es la capacidad de influir y guiar a los colaboradores hacia el logro de metas y objetivos. Este se basa en habilidades como la comunicación, la toma de decisiones y la empatía, que permiten a los líderes crear un ambiente de confianza y respeto mutuo. Así mismo, Echevarria (2024) el liderazgo se entiende como la capacidad de una persona para influir y motivar a otras con el propósito de alcanzar objetivos comunes. Implica la habilidad de guiar a un grupo, proporcionar un propósito claro y significativo, y fomentar la colaboración hacia una meta compartida. Además, un líder efectivo inspira innovación y sabe aprovechar las oportunidades que contribuyen al logro de los objetivos establecidos. Mera et al. (2021) un liderazgo efectivo no solo proporciona una dirección clara, sino que también promueve un entorno en el que los empleados se sienten reconocidos y respaldados. Esto refuerza la unión del equipo y facilita el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, un clima organizacional positivo, liderado por personas capaces, estimula la creatividad y permite a los colaboradores afrontar los desafíos de manera más eficiente.

2.2.1.3. Motivación

Sánchez (2024) la motivación es un proceso clave que impacta directamente en el desempeño organizacional, ya que refleja la intensidad, dirección y persistencia con la que cada colaborador realiza su trabajo, permitiendo evaluar el enfoque y esfuerzo de los empleados, aspectos esenciales para alcanzar los objetivos y metas empresariales. Ponce et al. (2023) enfatiza que es fundamental que las organizaciones se enfoquen en mantener a su personal motivado, ya que esto no solo mejora el rendimiento individual, sino que también genera beneficios significativos para la compañía. La motivación dentro de un espacio de trabajo es crucial para generar incentivos en sus empleados, impactando en su rendimiento, compromiso y eficiencia de los trabajadores. Parrales et al. (2022), el ambiente motivado es clave para alcanzar el éxito y para hacer que un negocio o emprendimiento funcione, ya que el rendimiento de cada uno y las ganas que tiene para cumplir con los deberes depende de que tan motivado este el personal. Además, la creación de un espacio agradable y dinámico convierte a empleados más productivos y comprometidos con ganas de apostar.

Sánchez et al. (2022) enfatiza que la para mantener motivado a ose empleados es recomendable hacer sentir parte del equipo ofreciendo posibilidades de crecer, un salario justo, incentivos reconociendo su esfuerzo y su dedicación promoviendo la colaboración entre todos. La responsabilidad cae en el líder para mantener esa motivación entendiendo que lo impulsa y que es lo que necesita para crear estrategia que le permitan dar lo mejor de sí y cumplir con las metas de la empresa. Macías y Vanga (2021), la motivación está vinculada a las condiciones que la organización ofrece a sus empleados, ya que responde a sus necesidades, actitudes y comportamientos. Cuando los colaboradores se sienten cómodos y motivados en su entorno laboral, es más probable que desarrollen un sentido de

lealtad hacia la institución. Además, un entorno de trabajo que proporcione condiciones adecuadas y reconocen su esfuerzo, genera en ellos una sensación de valoración impactando directamente en su desempeño y en las funciones de sus deberes y tareas diarias.

2.2.1.4. Condiciones laborales

Cieza (2023) enfatiza que las condiciones laborales son esenciales para el desempeño de los trabajadores, ya que influyen directamente en su bienestar físico y mental, su satisfacción laboral y su capacidad para ser productivos. Cuando una empresa ofrece condiciones adecuadas, los empleados pueden realizar sus tareas de manera más eficiente y con mayor compromiso, reduciendo el estrés y el riesgo de accidentes laborales, sino que también promueve la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Chara et al. (2021) como consecuencia, las empresas que invierten en mejorar estas condiciones no solo aumentan el rendimiento y la eficiencia de su personal, sino que también fortalecen su competitividad en el mercado al contar con equipos de trabajo más satisfechos, motivados y productivos. Las condiciones que perciben un trabajador como remuneración, salud, Incentivos, oportunidades de crecimiento entre otros factores, mejoran la calidad de vida del empleador, ya que asegura su seguridad y bienestar en un espacio de trabajo, favoreciendo a su compromiso y motivación individual, lo que genera un incremento en su desempeño

Cardoza y Rodríguez (2022) enfatiza que las condiciones en un ambiente de trabajo comprenden un numero de condiciones que afecta en cómo laboran los trabajadores, un ambiente seguro y cómodo les permites ser más eficientes creando un espacio donde la actividad a desarrollar estará influenciada, un

ambiente adecuado. Calixto (2021) un espacio adecuado y un buen ambiente laboral ayuda a que realicen sus tareas con menos estrés y mayor motivación, al sentirse a gusto en su lugar de trabajo la productividad aumenta y se comprometen más con la empresa mejorando su rendimiento individual o colectivo.

González et al. (2023), las condiciones son reconocimientos que se le aporta a los trabajadores para realizar sus labores como recursos, materiales, beneficios monetarios, elementos que influyen en su rendimiento y asignación de tareas.

2.2.2. Desempeño laboral

Zaragoza et al. (2023), el desempeño laboral representa un pilar y el éxito de cualquier organización, dado que está integrado por las acciones y conductas que cada trabajador pueda aportar para el desarrollo y logro de las metas de la entidad. Kawano y López (2022), el desempeño de un trabajador esta dado por el grado de eficiencia que tiene el trabajador para desarrollar sus actividades dentro de un espacio de trabajo.

Pacheco (2021) enfatiza que el desempeño es el rendimiento individual que ofrece una persona dentro de su horario laboral dentro de una organización, el cual estará sujeta a las normativas, objetivos e instrucciones requeridos por cada entidad, garantizando que las tareas asignadas se realicen de manera óptima creando un ambiente eficiente y productivo con el propósito de cumplir con las directrices o metas establecidas por cada entidad. De igual manera Zhenjing et al. (2022) un desempeño laboral no solo incrementa el rendimiento operativo, sino que también mejora el ambiente de trabajo creando un entorno armonioso y colaborativo, potenciando el compromiso y la lealtad de los trabajadores y fortaleciendo un avance profesional, impulsando al éxito empresarial, generando

un ambiente de alto rendimiento y satisfacción en el trabajo que beneficie tanto a la empresa como a los colaboradores

2.2.2.1. Satisfacción laboral

Tinoco (2023), la satisfacción laboral es cómo se siente un empleado respecto a su trabajo, tomando en cuenta aspectos como las tareas que realiza, el ambiente en el que está, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento que recibe. Cuando todo esto cumple con sus expectativas, el trabajador se siente bien, valorado y motivado para dar lo mejor de sí mismo.

Vargas (2023), un empleador satisfecho es clave para cualquier empresa, ya que suelen estar más comprometidos, ser más productivos y trabajar en equipo de forma positiva. Por otro lado, si no están contentos, es más probable que se sientan desmotivados afectando su rendimiento, lo que afecta tanto al empleador como a la organización.

2.2.2.2. Trabajo en equipo

Ruiz et al. (2023), el trabajo en equipo es cuando un grupo de personas se une para alcanzar un objetivo común, aprovechando las habilidades y talentos de cada uno. Al trabajar juntos, las tareas se hacen más rápido y mejor, ya que todos aportan algo diferente y complementan el esfuerzo de los demás. Además, trabajar en equipo mejora la comunicación y crea un ambiente donde la confianza y el respeto son fundamentales.

Sánchez et al. (2023), un equipo está bien organizado donde cada miembro de equipo conoce su rol genera resultados positivos para la empresa como para los empleados creando un ambiente donde cada grupo se sienten motivados y valorados. Sin embargo, la falta de coordinación o el trabajo individual genera

problemas o inconvenientes que afecte el rendimiento. Por ello, el trabajo grupal, fijación de objetivos y la valoración de opiniones de cada trabajador son importantes para alcanzar el éxito.

2.2.2.3. Responsabilidad

La responsabilidad en el clima organizacional se entiende como la percepción que tienen los colaboradores sobre la claridad de sus deberes, la rendición de cuentas y el compromiso con los resultados de la organización. Esta dimensión es fundamental porque influye en cómo los empleados interpretan sus roles y estándares de desempeño dentro del ambiente laboral (Coarite, 2020).

Metodología de la investigación

2.3. Diseño de la investigación

Según, Higashide et al. (2024), la investigación aplicada se centra en resolver un problema mediante un conocimiento ya adquirido a través de prácticas basadas de investigaciones, basadas en un riguroso conocimiento para comprender al fenómeno para posibles aplicaciones futuras. El estudio será aplicado, ya que busca analizar como el clima laboral influyen la satisfacción laboral, utilizando conocimiento ya conocidos sobre teorías sobre el clima laboral y el desempeño laboral para solucionar soluciones concretas y mejora la gestión dentro de la organización.

Por otro lado, Zhou (2022) indica que el enfoque cuantitativo tiene como finalidad interpretar y comparar mediante un análisis matemático a partir de una muestra representativa, analizando la vinculación entre variables mediante el uso

de herramientas estadísticas generando resultados confiables a los fenómenos estudiados. El estudio será cuantitativo porque utilizará la recopilación y el análisis de datos para dar respuesta y probar hipótesis sobre como el clima en las organizaciones influyen en la satisfacción de los trabajadores en un espacio de trabajo.

Según Devi y Nazung (2023), el enfoque correlacional busca establecer la conexión entre una y otra variable, con la finalidad de determinar de qué manera una se relaciona de la otra, empleando un análisis estadístico. El estudio será correlacional porque busca establecer el grado de vinculación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un espacio de trabajo. Según Steinberg et al. (2023) enfatiza que el diseño no experimental busca analizar un fenómeno en su estado natural sin alterar o modificar la variable del estudio. Se adoptará un diseño no experimental, ya que se analizará la relación entre el clima laboral de la empresa y el desempeño en un espacio de trabajo tal como ocurre en su estado natural. El alcance será correlacional, según Devi y Nazung (2023) se centra en identificar y analizar la relación que existe entre las variables sin modificar su estado, estableciendo un método matemático para determinar como uno puede influir en el otro.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

2.4.2. Hipótesis específico

Existe una relación significativa entre el liderazgo y su influencia en el

desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Existe una relación significativa entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

2.5. Operacionalización de variables

2.5.1. Variable

Variable independiente: Clima organizacional

Variable dependiente: Desempeño laboral

2.5.2. Definición operacional

V1: Clima organizacional: conceptualmente es el conjunto de normas que actúa como un intermediario entre la conducta individual y el sistema organizativo. El clima es el ambiente donde se desarrolla las actividades y el modo de actuar de los trabajadores, estos factores influyen en su satisfacción, motivación y rendimiento de sus objetivos organizacionales (Vargas, 2023).

El clima organizacional, operacionalmente consta de 4 dimensiones: comunicación, liderazgo, motivación y condición laboral, los cuales se medirán a través de 18 preguntas según una escala ordinal y será medido a través de un cuestionario con escala de Likert.

V2: Desempeño laboral: Conceptualmente es el modo de actuar o el comportamiento de los trabajadores frente al desarrollo de sus actividades y sobre el alcance de sus objetivos, estableciendo un factor importante en el éxito de cualquier empresa o lugar de trabajo (Vargas, 2023).

El desempeño laboral, operacionalmente consta de 3 dimensiones: satisfacción laboral, trabajo en equipo y responsabilidad, los cuales se medirán a través de 12 preguntas según una escala ordinal y será medido a través de un cuestionario con escala de Likert.

2.5.3. Indicadores

La medición del clima laboral se divide en 13 indicadores: comunicación (3), liderazgo (3), motivación (4), condiciones de trabajo (3), mientras que el desempeño laboral se divide en 8 indicadores: satisfacción laboral (3), trabajo en equipo (3) y responsabilidad (2). Estos indicadores se relacionan con el estudio y son fundamentales para evaluar la variable

2.5.4. Escala de medición

Para medir lo ítems, se adoptará una escala de Likert que permitirá a los encuestados medir el nivel de acuerdos y desacuerdos que se presenta en la información, el valor de escala 1 corresponde a nunca y 5 corresponde a siempre. De este modo, se utilizará baremos para identifica en qué estado se encuentra la variable

2.6. Población y muestra de investigación

Según Casteel et al. (2021) la población es el conjunto de elementos que forma parte de un estudio que comparten características similares sobre un fenómeno, permitiendo al investigador formular hipótesis y responder conclusiones validas al evaluar la base de datos. La población está conformada por 65 colaboradores de la empresa.

Asimismo, Hossan et al. (2023) menciona que la muestra es una fracción pequeña de la población, que se selecciona con la finalidad de empezar con la investigación, permitiendo hacer una un estudio más detallado y reducido del

problema a tratar. La muestra estuvo conformada por 65 colaboradores, será una muestra censal, dado que incluye a toda a la totalidad de la población investigada.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Descripción de instrumentos

Murphy (2023) indican que la encuesta es una serie de preguntas que tiene como finalidad recopilar una base de datos de un pequeño grupo de estudio, analizando su manera de actuar, posturas y juicios de los participantes, facilitando el análisis y la comparación sobre un tema en particular. La técnica a aplicar será la encuesta, para determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en un espacio de trabajo. Por su parte, Sharma (2022) indica que el cuestionario es un instrumento que forma parte de la encuesta que consiste en un conjunto de preguntas previamente elaboradas, orientadas a recoger información sobre un tema en particular destacando una serie de respuesta aleatorias sobre un tema de estudio de interés. Se adoptará un cuestionario para obtener información directa de los participantes sobre sus consideraciones sobre el ambiente de trabajo y su influencia en el desempeño laboral.

Este instrumento recogerá información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FRAERS SAC. Consistirá en 30 preguntas, de las cuales 18 ítems pertenecen a la primera variable y 12 a la segunda variable, permitiendo analizar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores. En total se usaron 2 cuestionarios una para el clima organizacional distribuido en 4 dimensiones que se desarrollará bajo 18 ítems y el otro para la variable de desempeño laboral que se dividió en 3 dimensiones en el cual se elaboró bajo 12 ítems, para ambos casos se utilizará la escala de Likert.

Los cuestionarios aplicados, fueron extraídos de la tesis de Vargas Vásquez, Gerson (2023), titulado Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023, con una confiabilidad de 0.852 y 0.855 respectivamente, el cual adaptado y nuevamente se sometió a la validación fue validado por tres expertos. El cuestionario para la variable desempeño laboral cuenta con 12 ítems, los cuales fueron validados por tres expertos mediante la validación por contenido. La confiabilidad para esta investigación, según el alfa de Cronbach para el cuestionario del clima organizacional tiene un valor de alfa de 0.879 y para el desempeño laboral tiene un valor de 0.881

2.7.2. Validación de instrumentos por expertos

Para garantizar la validez del instrumento utilizado en la presente investigación, se realizó un proceso de validación por juicio de expertos. Para ello, el instrumento fue sometido a la evaluación de un especialista con experiencia en el área de estudio y en metodología de la investigación. Ambos expertos analizaron la pertinencia, coherencia, claridad y relevancia de los ítems propuestos, alcanzando en sus valoraciones un puntaje del 80%. Este resultado indica que el instrumento posee un nivel adecuado de validez de contenido, siendo pertinente y apropiado para la recolección de datos requeridos en el estudio.

2.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de la base de datos se adoptará un cuestionario basado en una escala de Likert para determinar y medir las percepciones de los trabajadores sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la compañía FRAERS SAC. Luego se procederá a pasar la

información a un al software estadístico SPSS para su respectivo interpretación y análisis, así mismo se aplicar un análisis inferencial para determinar asociaciones entre las variables estableciendo conclusiones relevantes sobre como el clima organización influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.9. Aspectos éticos

El estudio adopta las normas establecidas por el Instituto San Ignacio de Loyola siguiendo el formato apa 7 edición para dar sustento a los autores y fuentes de información citados, garantizando la correcta atribución de ideas y conceptos. Además, se verificará la originalidad del contenido mediante Turnitin, utilizando fuentes confiables respaldada por estudios previos asegurando la calidad del trabajo. Así mismo, se garantizó el cumplimiento de los principios de privacidad, confidencialidad y discreción a los colaboradores, para responder con seguridad y de forma honesta a las preguntas formuladas, permitiendo recolectar datos honestos sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de FRAERS SAC. El estudio se basa en diversas investigaciones previas que servirán como base para dar sustento al estudio, la cual utilizó el Turnitin para asegura que el contenido de la información este dentro de los parámetros establecidos por la universidad.

III. Resultados

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos no se diferencian de una distribución normal

H_1 : Los datos se diferencian de una distribución normal

Tabla 1

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional y desempeño laboral.

	Kolmogorov- -Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	0.967	65	0.063
Desempeño laboral	0.958	65	0.078

a. Corrección de significación de Lilliefors

Explicación:

A partir de la información registrada, se determinó que los datos no se diferencian de una distribución normal, ya que el valor de significancia obtenido mediante la prueba de Kolmogorov fue mayor a 0.05. La variable clima organizacional cumple con el criterio de normalidad al obtener un sig=0.063, mientras que la variable desempeño laboral también cumple con este criterio con

un sig=0.078. Por esta razón, se decidió utilizar pruebas paramétricas para el análisis, eligiendo la prueba de Pearson como método principal.

Hipótesis general:

H₀: No Existe una relación significativa entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.

Tabla 2

Prueba de Pearson para la hipótesis general

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,726**
	Sig. (bilateral)		0,0028
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,726**	1
	Sig. (bilateral)	0,0028	
	N	65	65

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

Explicación: A partir de los datos obtenidos, se evidencio que el valor calculado para la prueba arrojó un resultado de 0,0028, cifra inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05, lo que confirma la presencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Por último, se observa una

relación alta positiva de 0,726, dicho de otro modo, lo que sugiere que a medida que aumenta el clima organizacional, desempeño laboral también tiende a aumentar. De esta manera, se infiere que el clima organizacional influye de forma alta y positiva sobre el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No Existe una relación significativa entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

H₁: Existe una relación significativa entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Tabla 3

Correlación entre comunicación y desempeño laboral

		<i>Desempeño Comunicación laboral</i>	
Comunicación	Correlación de Pearson	1	0,713*
	Sig. (bilateral)		0,0012
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,713*	1
	Sig. (bilateral)	0,0012	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Explicación:

Según la información documentada, se evidenció que el valor calculado para la prueba arrojó un resultado de 0,0012, cifra inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05, lo que confirma la presencia de una relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral. Por último, se observa una relación moderada positiva de 0,713, dicho de otro modo, lo que sugiere que a medida que la comunicación, el desempeño laboral también tiende a aumentar. De esta manera, se infiere que la influencia de la comunicación sobre el desempeño laboral posee una relevancia estadística alta y positiva.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No Existe una relación significativa entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Tabla 4

Correlación entre el liderazgo y desempeño laboral

Pearson		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,732
	Sig. (bilateral)		0,029
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,732	1
	Sig. (bilateral)	0,029	
	N	65	65

Explicación:

Según la información documentada, se evidenció que el valor calculado para la prueba arrojó un resultado de 0,029, cifra inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05, lo que confirma la presencia de una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral. Por último, se observa una relevancia estadística alta y positiva de 0,732, dicho de otro modo, a medida que el liderazgo aumenta, el desempeño laboral también tiende a aumentar.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No Existe una relación significativa entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Tabla 5

Correlación entre la motivación y desempeño laboral

Pearson		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	0,786*
	Sig. (bilateral)		0,0002
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,786*	1
	Sig. (bilateral)	0,0002	
	N	65	65

Explicación:

Con base en la información recopilada, se evidenció que el valor calculado para la prueba arrojó un resultado de 0,0002, cifra inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05, lo que confirma la presencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Por último, se observa una relación alta positiva de 0,786, dicho de otro modo, lo que sugiere que a medida que la motivación aumenta, el desempeño laboral también tiende a aumentar. De esta manera, se infiere que fomentar la motivación en los empleados puede contribuir a mejorar su desempeño laboral de manera alta y positiva.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

H₁: Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Tabla 6

Correlación entre las condiciones laborales y desempeño laboral

Pearson		Condiciones laborales	Desempeño laboral
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	0,723**
	Sig. (bilateral)		0,0021
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,723**	1
	Sig. (bilateral)	0,0021	
	N	65	65

Explicación:

Con base en la información recopilada, se evidenció que el valor calculado para la prueba arrojó un resultado de 0,0021, cifra inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05, lo que confirma la presencia de una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. Por último, se observa una relación alta positiva de 0,723, dicho de otro modo, lo que sugiere que a medida que las condiciones laborales aumentan, el desempeño laboral también tiende a aumentar. De esta manera, se infiere que promover mejores condiciones laborales puede contribuir, a mejorar el desempeño de los empleados de manera alta y positiva.

IV. Discusión, conclusiones y recomendaciones

4.1. Discusión

De acuerdo con el objetivo general, determinar la relación entre clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025. Se obtuvo el siguiente hallazgo, evidenciando una correlación alta y positiva de 0.726, siendo respaldado con un $p_v = 0.0028$ reflejando que las variables de estudio están asociadas, lo que indica que a medida que aumente el clima laboral aumenta la satisfacción de los trabajadores en su espacio de trabajo.

Estos hallazgos concuerdan con diversas investigaciones como Olivera et al. (2021) se evidencia una $p_v = 0.0000$, lo que confirma una asociación positiva entre las variables reflejando una estadística significativa, respaldando la idea de un entorno favorable, genera mejores resultados dentro de una organización. Según, Echevarría (2024) según su estudio en una empresa de multiservicios existe una asociación entre clima organizacional y el desempeño laboral con un $p_v = 0.001$ y una correlación moderada de 0.533, evidenciando que un clima organizacional adecuado tiende a mejorar el desempeño de los colaboradores. Cossío (2022) en una empresa transportista se determinó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un $p_v = 0.027$ y un $r = 0.210$, indicando que a mayor clima organizacional mayor desempeño de los colaboradores.

Estos conceptos se asocian con la teoría de Mendoza et al. (2022) quien sostiene que el clima organizacional juega un papel importante en el desempeño de una organización, influyendo en la motivación, productividad y

estabilidad de los empleados dentro de una entidad. Un entorno armonioso que considera el bienestar de los colaboradores facilita la ejecución eficiente de las tareas. Esto se alinea con lo expresado por Flores y Delgado (2022), quienes señalan que un ambiente proactivo y positivo mejora la integración e interacción con los trabajadores. Por otro lado, uno deficiente afecta la estabilidad y ocasiona pérdidas económicas a la organización.

Además, como señala Reyes y Fernández (2023) factores como la comunicación, las condiciones de trabajo, la motivación y el liderazgo están estrechamente vinculadas al desempeño laboral, impactando en el desempeño de sus funciones. En este contexto, Zaragoza et al. (2023) enfatiza que el desempeño laboral determina el éxito de una entidad, ya que está inmerso en cómo sus colaboradores desempeñan sus funciones. Así mismo, Pacheco (2021) se ve respaldado por los hallazgos de Zhenjing et al. (2022), quienes argumentan que mejora el desempeño incrementa el rendimiento de las operaciones, sino que también influye en el entorno creando un ambiente armonioso y colaborativo que gracias a la motivación y el compromiso de los empleados se fortalece su integración y vínculo con la empresa elevando el rendimiento empresarial.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se buscó analizar como la relación entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025. Los hallazgos resaltaron que, existe una asociación alta y positiva entre la comunicación y la satisfacción laboral con un coeficiente de 0.713, lo que sugiere que mejorar con la comunicación están asociadas con un aumento sustancial en el desempeño laboral. Además, el nivel de significancia estadística de 0,0012, que es inferior al umbral de 0,05, confirma que esta vinculación es positiva.

Estos hallazgos coinciden con los múltiples estudios previos, entre ellos de López (2021) según su estudio indican una correlación moderadamente fuerte de 0.615 con un $p=0.000$, lo que indica que, aunque otros factores puedan influir en el desempeño, la comunicación juega un papel importante. Según Paredes y Quiroz (2021) señala que en su investigación la comunicación influye estadísticamente en la satisfacción laboral, con un coeficiente bajo de 0.294 y un $p=0.0000$, implicando que aun que tiene un rango bajo, la base de datos demuestra que a mayor clima mayor satisfacción y debe complementarse de aspectos como el desarrollo personal, el dialogo, involucramiento, control, y las condiciones y el entorno de trabajo mejoran el desempeño

Los resultados se alinean con las teorías de Villalba (2021) la comunicación es la principal fuente de información dentro de una empresa, lo que permite a los empleados comprender sus responsabilidades y alinear sus acciones con los objetivos de la organización. Al ser un elemento indispensable que determina el desempeño laboral, ya que influye en la coordinación de tareas, el compromiso de los empleados y la eficiencia en la ejecución de sus funciones.

Según Builes et al. (2022) una comunicación efectiva fomenta la cooperación, aumenta la motivación y refuerza el sentido de pertenencia dentro de la organización, lo que tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. Además, Quispe y Bringas (2023) destacan que la comunicación no solo facilita la transmisión de información, sino que también promueve la integración del equipo, estableciendo vínculos de confianza y colaboración. En este sentido, establecer canales de comunicación eficientes y espacios de diálogo en el entorno laboral no solo mejora la ejecución de tareas, sino que también fortalece la competitividad y el crecimiento de la organización.

Según, Quispe et al. (2021) resaltan que una comunicación ineficiente puede desencadenar conflictos y afectar negativamente el rendimiento laboral, mientras que una gestión comunicativa efectiva no solo mejora la productividad, sino que también fortalece el clima laboral. En este sentido, Espinoza (2023) sostiene que una comunicación clara y bien organizada facilita la toma de decisiones y la resolución de problemas, al mismo tiempo que optimiza el flujo de información entre empleados y directivos, lo que promueve una mayor eficiencia organizacional.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se buscó determinar la vinculación entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025. Los hallazgos evidencian una correlación fuerte de 0.732, lo que sugiere que líderes claros, motivadores y que brindan apoyo a su equipo generan empleados más comprometidos y satisfechos, mejorando así su desempeño. Además, el valor de significancia de 0.029 respalda esta vinculación, confirmando que el liderazgo tiende a relacionarse con la satisfacción de los empleados. Esto indica que un líder eficiente y constante dentro de la empresa contribuye significativamente a una mayor satisfacción laboral.

Los hallazgos son consistentes con diversas investigaciones. Según Vargas (2023) en su investigación revelan un p igual a 0.000, lo cual es estadísticamente menor a 0.05, demostrando que existe un vínculo entre el liderazgo la satisfacción laboral. Además, se observa una relevancia moderadamente positiva de 0.677, a medida que se incremente el liderazgo, el desempeño laboral tiende a fortalecerse. Además, Ortiz (2021) en su investigación revela que el liderazgo evidencia una asociación positiva y fuerte de 0.016, lo que indica que el desempeño de los trabajadores se ve influenciado por el liderazgo.

Esto guarda concordancia con la teoría de Huamán (2024), el liderazgo es un elemento crucial en el desempeño laboral, ya que influye en la motivación, productividad y compromiso de los colaboradores. el liderazgo implica la capacidad de guiar e influir en los empleados a través de habilidades como la comunicación, la toma de decisiones y la empatía, lo que genera un ambiente de confianza y respeto mutuo. Así mismo, Echevarría (2024) argumenta que un líder eficaz no solo motiva al equipo hacia el logro de objetivos comunes, sino que también proporciona un propósito claro y significativo, fomentando la colaboración y la innovación.

Además, Mera et al. (2021) resaltan que un liderazgo adecuado fortalece la cohesión del equipo, aumenta la satisfacción laboral y crea un entorno organizacional positivo que potencia la creatividad y permite a los trabajadores enfrentar desafíos de manera eficiente. En última instancia, un liderazgo bien gestionado no solo mejora las relaciones entre los colaboradores, sino que también optimiza su desempeño, facilitando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y elevando la competitividad de la empresa.

En correspondencia con él con el objetivo específico número 3, analizar como la motivación tiende a influir en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC 2025. Con base a los datos recopilados mostró un resultado de 0,0002 en la prueba, por debajo del umbral de significancia de 0,05, lo que confirma un vínculo entre la motivación y el desempeño laboral. Además, se observó una correlación positivamente fuerte de 0,786, lo que sugiere que el aumento de la motivación conduce a un mejor desempeño laboral. Así, se puede inferir que fortalecer la motivación en el personal puede tener un impacto positivo y significativo en su rendimiento laboral.

Sánchez (2024) en su trabajo los datos previamente presentados muestran una correlación baja de 0.481 y pv de 0.000 entre la motivación de los empleados y el desempeño de los colaboradores. Esto sugiere que a medida que la motivación crece el desempeño tiende a mejorar. Así mismo, Bonilla (2022) en su investigación tiene un $p=0.0000$ con un coeficiente de correlación de 0.657, indicando que existe una vinculación moderada entre las variables. Este hallazgo refuerza la idea que la motivación es un factor fundamental en el desempeño laboral, con un impacto muy significativo.

Este análisis se asemeja a la teoría de Sánchez (2024) señala que la motivación es un factor crucial en el desempeño laboral, ya que influye en la intensidad, dirección y persistencia con la que los empleados realizan sus tareas. Según Ponce et al. (2023), mantener a los trabajadores motivados no solo mejora su rendimiento individual, sino que también aporta beneficios significativos a la organización, aumentando su compromiso y eficiencia. Así mismo, Parrales et al. (2022) resaltan que un ambiente motivador es esencial para el éxito empresarial, ya que el entusiasmo y la dedicación de los empleados dependen en gran medida del nivel de motivación que experimenten en su entorno laboral.

Además, Sánchez et al. (2022), sostiene que, para mantener la motivación, es esencial que los empleados se sientan integrados en el equipo, reciban reconocimiento por su trabajo y tengan oportunidades de crecimiento, así como un salario justo, aspectos que dependen en gran medida del liderazgo. Por otro lado, Macías y Vanga (2021), destaca que la motivación está estrechamente ligada a las condiciones laborales ofrecidas por la organización, ya que un entorno de trabajo favorable que brinde reconocimiento y comodidad a los empleados fortalece su

lealtad y mejora su desempeño, aumentando así su la productividad y el compromiso el clima organizacional.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, se busca analizar como las condiciones de trabajo se vinculan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC 2025. La evidencia recopilada revela que el valor obtenido en la prueba, de 0,0021, es inferior al umbral de 0,05. Esto confirma la vinculación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. Además, se observó una correlación positivamente alta de 0,723, lo que indica que, mejoras en las condiciones laborales se asocian con un aumento en el desempeño laboral. En otras palabras, a medida que las condiciones de trabajo mejoran, también lo hace el rendimiento de los empleados. Por lo tanto, se puede inferir que la implementación de mejores condiciones laborales puede tener un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados.

Los resultados de alinean con Cieza (2023) en su investigación enfatiza que las condiciones de trabajo influyen de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores, arrojando un pv de 0.0000 y un $r=0.388$ positivamente bajo, enfatizando que mejorar las condiciones básicas de los empleados es muy efectivo para reducir el estrés, reducir el rendimiento contraproducente e incrementar el desempeño.

Esta se asemeja a la teoría de Chara et al. (2021) sostiene que las condiciones de trabajo tienden a influir en el desempeño de los colaboradores, llegando a afectar su compromiso, responsabilidad laboral y rendimiento, un salario justo y demás beneficios sociales son indispensables para mejora el rendimiento y eficiencia de los trabajadores. Según Cardoza y Rodríguez (2022) y González et al.

(2023) destaca que un entorno cómodo, seguro con condiciones física y ambientación adecuada tiende a aumentar competitividad y productividad, mejorar las condiciones laborales no solo beneficia el bienestar del trabajador, sino que también potencia su rendimiento individual y colectivo, impulsando el éxito de la organización.

4.2. Conclusiones

Se concluye, en relación con el objetivo general, se confirma que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de FRAERS SAC. La correlación alta de 0.726 y un pv de 0.0028 sugieren que mejorar el clima organizacional tiene un impacto directo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados, creando un entorno favorable para el desarrollo de sus funciones. Esto indica que un ambiente laboral positivo contribuye a aumentar la eficiencia y bienestar de los trabajadores, lo que a su vez beneficia a la organización en términos de productividad y competitividad.

En cuanto al objetivo 1, se ha demostrado que la comunicación organizacional se asocia positivamente con el desempeño de los trabajadores, con una correlación de 0.713 y un pv de 0.0012. Esto sugiere que una comunicación clara y efectiva dentro de la empresa no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también mejora el rendimiento, ya que permite que las tareas y responsabilidades sean entendidas con precisión, lo que a su vez fomenta un ambiente colaborativo y productivo.

Se concluye que para el objetivo 2, los hallazgos indican que el liderazgo tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados, con una correlación de 0.732 y un pv de 0.029. Esto implica que los líderes que inspiran,

apoyan y motivan a su equipo crean un ambiente laboral más positivo, lo que a su vez promueve el compromiso y la eficiencia de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.

Con relación al objetivo 3, se demostró que existe una vinculación positivamente alta entre la motivación y el desempeño laboral, con una correlación de 0.786 y un valor de significancia de 0.0002. Estos hallazgos resaltan que mantener a los empleados motivados tiene un impacto sustancial en su productividad, por lo que es crucial implementar incentivos, reconocimiento y oportunidades de crecimiento para optimizar su rendimiento y mejorar su eficiencia laboral.

Finalmente se concluye que para el objetivo 4, se evidencio que los las condiciones laborales estas asociadas positivamente con el desempeño de los colaboradores, con una correlación alta de 0.723 y un pv de 0.0021. Esto sugiere que mejorar las condiciones en el trabajo aumenta la satisfacción y productividad de los empleados, lo que es esencial para el éxito de la organización.

4.3. Recomendaciones

Después de analizar los resultados se recomienda a la empresa, implementar estrategias para mejorar el clima organizacional mediante políticas de reconocimiento y bienestar que fortalezcan la satisfacción y el compromiso de los empleados. Para ello, es crucial fomentar un ambiente laboral inclusivo y motivador, donde los colaboradores se sientan valorados y considerados parte integral de la empresa. Además, se sugiere desarrollar actividades de integración y capacitación que refuercen el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, lo que contribuirá a crear un entorno más positivo y productivo.

También se recomienda fortalecer la comunicación organizacional mediante el establecimiento de canales claros y bidireccionales que sean abiertos y efectivos, permitiendo a los empleados expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación constante. Se sugiere realizar reuniones periódicas para alinear objetivos y asegurar que la información circule de manera eficiente en toda la empresa. Además, la implementación de herramientas tecnológicas como plataformas internas o aplicaciones de mensajería facilitará la comunicación entre las diferentes áreas y agilizará los procesos internos.

Así mismo se recomienda, capacitar a los directivos y supervisores en habilidades de liderazgo, promoviendo una gestión basada en el apoyo, la inspiración y la motivación del equipo. Es crucial fomentar una cultura de liderazgo participativo donde los líderes no solo dirijan, sino que también fomenten el crecimiento y el desarrollo profesional de los colaboradores.

Luego de examinar se sugiere implementar un sistema de incentivos y reconocimiento que reconozca tanto el esfuerzo como los logros individuales y grupales. Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y formación continua a través de capacitaciones y planes de desarrollo de carrera mejorará la satisfacción y el rendimiento laboral. Además, es crucial promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, permitiendo horarios flexibles o modalidades de trabajo híbridas siempre que sea posible.

Finalmente, se recomienda mejorar las condiciones laborales para incrementar el desempeño, se sugiere optimizar el entorno físico de trabajo, asegurando espacios seguros y ergonómicos. Ofreciendo sueldos competitivos y beneficios laborales que aumenten la satisfacción y el compromiso de los

empleados. Además, fomentar un clima organizacional positivo mediante incentivos y reconocimiento fortalecerá la motivación.

V. Referencias bibliográficas

- Borja, E., Huacho, J. y Armada, J. (2022). Comunicación y gestión: pautas para el desarrollo en las Organizaciones. *Revista de Filosofía*, 39 (101).358 -78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6780432>.
- Builes, S., Aaron, L. y Cujia, S. (2023). La comunicación como recurso para optimizar relaciones laborales e incrementar la productividad. Encuentros. *Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico*, (17), 182–193. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527622>
- Cardoza y K. y Rodríguez, E. (2022). relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en una empresa contratista en Trujillo [Tesis de titulación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36928/Cardoza%20Rabanal%2c%20Kiomy%20Antuane%20-%20Rodriguez%20Quiroz%2c%20Erika%20Alice.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casteel, A. y Bridier, N. (2021). Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies*. 16. 339-362. <https://doi.org/10.28945/4766>
- Cieza, S. (2023). Las condiciones laborales y su relación con el desempeño de los colaboradores de una empresa retail, Chiclayo 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6213>
- Chara, E., Torres, N. y Cañarte, L. (2021). Condiciones laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los negocios formales de la ciudad de Jipijapa. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(8), 156-169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590620>

Cortés, L., Martínez, G., Torres, J. y Calvillo, M. (2024). Comunicación interna en las organizaciones: factores que revelan la difusión de la información, la sostenibilidad social, satisfacción y la productividad. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4). 2095 – 2103.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2396>

Corresponsables, (2024). El 46% de los trabajadores españoles dejaría su empleo si les impidiera disfrutar de su vida personal.
<https://www.corresponsables.com/actualidad/buen-gobierno/randstad-informe-workmonitor-2024/>

Cossio, F. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de trabajadores de una empresa transportista. *Revista de Ciencias Sociales*.3(3). 76-85.
<https://socialinnovasciences.org/ojs/index.php/sis/article/view/108>

Devi, B. y Nazung, L. (2023). Application of correlational research design in nursing and medical research. 65(11). 60-69.
https://www.researchgate.net/publication/368958213_APPLICATION_OF_CORRELATIONAL_RESEARCH_DESIGN_IN_NURSING_AND_MEDICAL_RESEARCH

Echevarría, A. (2024). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de multiservicios, Junín 2024 [Tesis de titulación, Universidad Privada del norte]. Repositorio de UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37569/Echevarria%20Huaman%20Anthony%20Francys.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, R. (2023). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de Cusco, 2023 [Tesis de maestría, Universidad Cesa Vallejo]. Repositorio de UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123984/Espinoza_CRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, Y., Medina, A., Ávila, A, Ortiz, J. y Martínez, M. (2023). Condiciones laborales para el desempeño de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba. *Ingeniería Industrial*, 44(2). 67-83.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9472191>

Higashide, N., Zhang, Y., Asatani, K., Miura, T. & Sakata I. (2024). Quantifying advances from basic research to applied research in material science.

Tecnovation. 135. 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.103050>

Hossan, D., Mansor, Z. y Jaharuddin, N. (2023). Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*.13. 209-222.

<https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263>

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081)

[79072021000200081](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081)

Huamán, L. (2024). Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 9(10). 4-18.

<https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v9n18/2542-3088-raiko-9-18-4.pdf>

Junco, J. (2021) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de una entidad financiera del sector agropecuario [Tesis de

grado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de

URP. [https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f708b8b3-](https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f708b8b3-519d-4d4a-9b27-17eb538af8e6/content)

[519d-4d4a-9b27-17eb538af8e6/content](https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f708b8b3-519d-4d4a-9b27-17eb538af8e6/content)

Kawano, C. L. y López, (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del restaurante El Rancho en la ciudad de Chepén, 2021 [Tesis de

licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98654/Kawano_TCL-L%C3%B3pez_CJM-SD.pdf?sequence=1

- Khan, J., Raman, A., Sambamoorthy, N. y Prashanth, K. (2023). Research Methodology (Methods, Approaches And Techniques). San International Scientific Publications. https://www.researchgate.net/publication/373809840_Research_Methodology_Methods_Approaches_And_Techniques
- Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12 <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- López, A. y Iñiguez Magallanes, H. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Macías, E. y Vanga, M. (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvqluzv26n94.6>
- Mendoza, J., Burbano, V. y Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*. 33(6), 157-166 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mera, M., Cruz, K., y Zambrano, E. (2021): El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de desarrollo sustentable, negocios, emprendimiento y educación*. 3(15).

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>

Murphy, L. (2023). *The Questionnaire Surveying Research Method: Pros, Cons and Best Practices*. *ScienceOpen Preprints*. DOI: 10.14293/S2199-1006.1.SOR-PP3WYS8.v1

Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*. 8(2). 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Ortiz, G. (2024). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio de ULADECH. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34965>

Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, (46), 83–95. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746>

Pacheco, P. (2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la Fundación Bienestar Naval, Lima [Tesis Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8967/Pacheco%20Holz%2C%20Percy.pdf?sequence=1>

Palti, A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado, Lima – 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de UAP.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perralez, J. Villao J. y Pisco G. (2022). Motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones. *Revista dominio de las ciencias*. 8(1). 177-186.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565>

Ponce, S., Ponce S. y Sumba R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo de conocimiento*. 8(5). 210-232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>

Quispe, S. y Bringas, V. (2023). Organizational communication in the logistics sector, 2010 –2023. *Journal of Scientific and Technological Research Industria*. 4(2). 14-19.

<https://journalindustrial.com/index.php/jstri/article/view/40/40>

Quispe, S., Oria, P. J. y Napán, A. C. (2021). Comunicación interna en el desarrollo de tareas de los colaboradores de la empresa HACOM – 2021. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 143–162. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1218>

Reyes, S y Fernández, A. (2022). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Ciencia administrativas*, 10(1). 40-53.

<https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367005/>

Rifai, R. y Tirtoprojo, S. (2023). The Mediating Role of Organizational Commitment, Job Satisfaction: The Effect of Organizational Climate on Employee Performance. *International Journal of Economics Business and Management Research*. 7(5).168-179. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7512>

- Ruiz, E., Martínez, N. y Galindo, R. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. 4 (5). 368–378. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>
- Sánchez, J. Rivera, S. y Orellana, A. (2023). Un análisis bibliográfico al trabajo en equipo en la Web of Science. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 16(46).1-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9523541>
- Sánchez (2024). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EcoCentury S.A.C., en el distrito de Chorrillos, 2023 [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio de UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/10224/N.Sanchez_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, E., Hurel, C. Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *Digital Publisher CEIT*. 7(4). 462-473. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1243
- Sharma, A. (2023). Mobile payments and digital wallets: changing consumer behavior. *International Journal of Social Science & Economic Research*. 8(9). 2891-2895. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2023.v08i09.030>.
- Steinberg, E., Ignatiadis, N., Yadlowsky, S., Xu, Y. & Shah, N. (2023). Using public clinical trial reports to probe non-experimental causal inference methods. *BMC Med Res Methodol*. 23(204).1-13. <https://doi.org/10.1186/s12874-023-02025-0>
- Tinoco (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Industrial Data*. 26(2). 217-237

<http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf>

- Trávez, L. y Romero, A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la corporación nacional de electricidad unidad de negocio Bolívar. *Tesla Revista Científica*.4(2).1-15. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/427/441>
- Vargas, G. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132456>
- Ventura, E., Castro, E. y Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica- Espol*, 36(1), 124-134. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144>
- Villalba, L. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera en Asunción, Paraguay. *Revista científica en ciencias sociales*. 3(1). 8-15. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2708-04122021000100008
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L. y Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. *Revisión literaria. Commercium Plus*. 5(1). 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zhou, L. (2022). Análisis comparativo cualitativo (QCA): un enfoque innovador para integrar el análisis cualitativo y cuantitativo. La mejor evidencia en educación china. <https://doi.org/10.15354/bece.22.co003>.
- Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA and Haffar M (2022) Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-

Mediation Model. *Front. Public Health*, 10. 1-13. doi:

10.3389/fpubh.2022.890400

ANEXOS

ANEXO 1

Informe Turnitin

Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC.docx

- My Files
- My Files
- Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::30163:562693850

Fecha de entrega
2 mar 2026, 11:45 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
2 mar 2026, 12:21 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empre....docx

Tamaño del archivo
460.0 KB

69 páginas

14.337 palabras

84.671 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 12% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ANEXO 2

Registro de impacto y resultados

Tipo de documento: Tesis

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025

Integrantes:

1. Rojas Castro, Greace Tiffany
2. Tuncar Osorio, Angella Belen

Asesor: Velázquez Tapullima, Pedro Alfonso

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

El impacto de la presente investigación se evidencia en los efectos que puede generar a partir de los resultados sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa FRAERS SAC (2025). En el plano social, aporta información para orientar decisiones que favorezcan el bienestar laboral, fortaleciendo aspectos como la comunicación, el liderazgo, la motivación y las condiciones de trabajo, lo que puede mejorar la convivencia, el compromiso y la estabilidad del personal. En el ámbito económico, los hallazgos pueden respaldar acciones que incrementen la productividad y reduzcan costos asociados a rotación, ausentismo, errores o retrabajos, al promover un entorno laboral más eficiente. A nivel organizacional, impulsa una gestión basada en evidencia y puede contribuir a consolidar una cultura de mejora continua; sin embargo, también podrían presentarse efectos no previstos como resistencia al cambio, por lo que la socialización de resultados debe realizarse de manera responsable. Finalmente, el estudio aporta valor académico al ofrecer evidencia empírica útil como antecedente para futuras investigaciones en contextos empresariales similares.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los

efectos o la validez de lo investigado.

Como resultado del proceso de investigación, luego de aplicar los instrumentos a 65 colaboradores, se realizó primero la verificación de supuestos. La prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov mostró valores de significancia mayores a 0.05 para clima organizacional (sig.=0.063) y desempeño laboral (sig.=0.078), por lo que se procedió con pruebas paramétricas, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

En los resultados inferenciales, se encontró que existe una relación significativa, positiva y alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r=0.726$; $p=0.0028$; $N=65$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de asociación entre ambas variables. Asimismo, las hipótesis específicas también fueron respaldadas: la comunicación se relacionó significativamente con el desempeño ($r=0.713$; $p=0.0012$), el liderazgo presentó una relación significativa ($r=0.732$; $p=0.029$), la motivación evidenció la asociación más alta ($r=0.786$; $p=0.0002$) y las condiciones laborales también se vincularon de forma significativa ($r=0.723$; $p=0.0021$).

En síntesis, los resultados evidencian que el clima organizacional se relaciona de manera positiva, significativa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores de FRAERS SAC, lo cual confirma la hipótesis planteada y respalda que, a mejores percepciones del clima, tiende a presentarse un mejor desempeño. Además, al analizar las dimensiones del clima, todas mostraron asociaciones significativas con el desempeño, destacando motivación como la dimensión con mayor nivel de relación, seguida de liderazgo, condiciones laborales y comunicación, lo que permite identificar ámbitos prioritarios para la gestión interna y futuras acciones de mejora.

ANEXO 3

Matriz de consistencia

Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relacionan el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	Clima organizacional	Comunicación	<p>Tipo de investigación n:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación n:</p> <p>no experimental</p> <p>Nivel o alcance:</p> <p>Correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población y muestra:</p> <p>65 trabajadores de la empresa, muestra censal</p>
				Liderazgo	
				Motivación	
				Condiciones laborales	
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	Desempeño laboral	Satisfacción laboral	
				Trabajo en equipo	
				Responsabilidad	
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FRAERS SAC, 2025.</p>			

ANEXO 4

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Medición
Clima organizacional	Es el conjunto de normas que actúa como un intermediario entre la conducta individual y el sistema organizativo. El clima es el ambiente donde se desarrolla las actividades y el modo de actuar de los trabajadores, estos factores influyen en sus satisfacción, motivación y rendimientos de sus objetivos organizacionales (Vargas, 2023).	La variable clima organizacional es de naturaleza cuantitativa y será medido a través de un cuestionario con escala de Likert.	Comunicación	Información	1	Escala de Likert: 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
				Medios de comunicación	2, 3	
				Ocultar información	4	
			Liderazgo	Relaciones interpersonales	5,6	
				Trabajo en equipo	7, 8	
				Comunicación	9	
			Motivación	Premios	10	
				Incentivos	11	
				Satisfacción	12	
				Reconocimiento	13	
			Condiciones laborales	Estructura organizacional	14,15	
				Políticas administrativas	16	
Mejoras salariales	17,18					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Medición
Desempeño laboral	Desempeño laboral, conceptualmente es el modo de actuar o el comportamiento de los trabajadores frente al desarrollar sus	La variable desempeño laboral es de naturaleza cuantitativa y será medido a través de un cuestionario	Trabajo en equipo	Compromiso	19,20,	Escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo ni
				Integración	21	
				organización	22,23	
			Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo	24,25	
				Desarrollo personal	26	
					27,28	

	actividades y sobre el alcance de sus objetivos, estableciendo un factor importante en el éxito de cualquier empresa o lugar de trabajo (Vargas, 2023).	con escala de Likert.		Reconocimiento		en desacuerdo
			Responsabilidad	Eficiencia	29	4.De acuerdo
				Inteligencia emocional	30	5.Totalmente de acuerdo

ANEXO 5

Instrumento de recolección de datos

	Total mente en desac uerdo	En desac uerdo	Ni de acue rdo ni en desa cuer do	De acue rdo	Tot alm ent e de acu erd o
Variable: Clima laboral					
Dimensión 1: Liderazgo					
El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales					
Mi jefe institucional se reúne regularmente con los colaboradores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados					
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
Mi jefe comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo según las normas de rendimiento					
Es fácil comunicarse con mi supervisor y/o jefe					
Dimensión 2: Motivación					
Se recibe premios cuando la institución cumple las metas y objetivos trazados					
Se reciben incentivos laborales para hacer un mejor trabajo					
Estoy satisfecho/a con el funcionamiento general de la entidad.					
Mi trabajo es reconocido adecuadamente dentro de la entidad.					
Dimensión 3: Condiciones laborales					

Dispongo del espacio físico adecuado para realizar mi trabajo.					
Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en la institución facilitan un trabajo eficaz y eficiente					
Mis aspiraciones profesionales se ven limitadas por las políticas de la empresa.					
Mi remuneración es adecuada con el trabajo que realizo					
Considero que existe equidad en las remuneraciones dentro de la entidad.					
Dimensión 4: Comunicación					
La empresa fomenta y promueve la comunicación interna					
Existen suficientes medios o canales de comunicación					
La información fluye adecuadamente en mi área de trabajo.					
Considero que en la entidad se oculta información					
Variable: Desempeño laboral					
Dimensión 1: Satisfacción laboral					
Dentro de la organización siempre son aceptadas las nuevas ideas					
El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mi trabajo de manera eficiente					
Las actividades que realizo permiten mi desarrollo personal					
El trabajo que realizo es reconocido por mi jefe					
En la organización se reconocen los logros laborales					
Dimensión 2: Trabajo en equipo					

Mis compañeros comprometidos a realizar un trabajo de calidad					
Estoy comprometido con mi organización					
Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización					
La institución brinda estabilidad laboral					
Existe una interacción fluida entre el jefe y colaborador					
Dimensión 3: Responsabilidad					
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
Asumo la responsabilidad y consecuencia de mis acciones					

ANEXO 6

Validación de instrumento



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Velásquez Tapullima, Pedro Alfonso
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente de Investigación - ISIL
1.3. Nombre del instrumento:	Cuestionario del clima organizacional
1.4. Autor del instrumento:	Rojas Castro, Greace Tiffany Tuncar Osorio, Angella Belen
1.5. Especialidad	Investigación Empresarial
1.6. Título de la investigación	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRAERS SAC, 2025

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 82-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS VARIABLE 1 O
INDEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

- I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %.
- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
 - (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 - () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 24.11.2025

DNI. 44300506



Firma del experto informante.