

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



**Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en
la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial

Autor:

Bonifaz Mendoza, Abel Gianluca

Asesor:

Chávez Milla, Humberto Ángel

ORCID: 0000-0002-7879-6411

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Índice

Tema	Página
Índice	i
Palabras clave – Línea de investigación	ii
Título de la investigación	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	1
Metodología	21
Resultados	24
Análisis y discusión	42
Conclusiones	45
Recomendaciones	46
Agradecimientos	47
Referencias bibliográficas	48
Anexos y apéndices	51

Palabras clave

Tema	Clima laboral y desempeño
Especialidad	Ingeniería Industrial

Keywords

Topic	Work environment and performance
Speciality	Industrial engineering

Línea de investigación OCDE

Basados en OCDE, Resolución N° 4201-2019-USP/CU

Línea	Gestión de operaciones y procesos
Área	Ingeniería, Tecnología
Sub área	Otras ingeniería y tecnologías
Disciplina	Ingeniería Industrial

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022”** del (a) estudiante **Abel Gianluca Bonifaz Mendoza** identificado(a) con **Código N° 1112200173**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 22%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de Mayo de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TITULO

**Clima laboral y su influencia en el desempeño de los
trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022**

Resumen

El presente estudio desarrollada tiene como aporte científico evaluar el clima laboral y su nivel de predominio en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, en el distrito de Casma 2022, el cual permitió medir el nivel de influencia de la variable clima laboral, analizando sus causas que restringen el buen desempeño laboral de la mano de obra en un área de la empresa.

La metodología que se utilizó en el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, con un diseño correlacional, transversal, y no experimental; se trabajó con una muestra de los trabajadores del área de Desvalve de la empresa, en donde se observó dificultades en los factores emocionales de los colaboradores, en la forma de adaptarse al cambio, a las condiciones de trabajo, a la comunicación y el trabajo en equipo. Para la toma de datos e información se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario de preguntas como instrumento, aprobado por expertos.

Los resultados que se muestra en la investigación tuvieron como objetivo, exponer la correlación que se presenta entre las dos variables definidas en el estudio, determinando el nivel de influencia directa que existe entre el clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores, el cual va a contribuir en la toma de acciones provisionarias y de control para optimizar la eficacia, eficiencia y rentabilidad de la empresa ACUAPESCA SAC.

Abstract

The present study developed has as a scientific contribution to evaluate the work environment and its level of predominance in the performance of workers in the company ACUAPESCA SAC, in the district of Casma 2022, which allowed measuring the level of influence of the work environment variable, analyzing its causes that restrict the good work performance of the workforce in an area of the company.

The methodology used in the study had a quantitative, descriptive approach, with a correlational, cross-sectional, and non-experimental design; We worked with a sample of workers from the Desvalve area of the company, where difficulties were observed in the emotional factors of the collaborators, in the way of adapting to change, working conditions, communication and work in equipment. For the collection of data and information, the survey technique and a questionnaire of questions were used as an instrument, approved by experts.

The results shown in the research were aimed at exposing the correlation that occurs between the two variables defined in the study, determining the level of direct influence that exists between the work environment with the work performance of the collaborators, which goes to contribute to the taking of provisional and control actions to optimize the effectiveness, efficiency, and profitability of the company ACUAPESCA SAC.

1. Introducción

Con el propósito de proveer nuevos aportes y sapiencias científicas para desarrollar, analizar y generar discusión en el desarrollo del estudio, en el presente estudio, se exploraron investigaciones científicas diversas, coherentes con la temática del clima laboral con el desempeño laboral del recurso humano de una organización, en los cuales se evalúa su nivel de relación, con la aplicación de los métodos estadísticos; los cuales fueron hechos en el ámbito internacional y nacional. Entre los diversos antecedentes científicos revisados se resumen a continuación.

Según la investigación internacional de Sumba, Moreno y Villafuerte (2022), realizados en las Mipymes del Ecuador; plantearon como objetivo, establecer de qué manera en el desempeño laboral del trabajador, incide el clima organizacional. El estudio está encuadrado en evaluar como factor influyente, el clima organizacional en el desempeño laboral; elaborado por el provecho de percibir que los ambientes no adecuados, afectan al desempeño de los trabajadores; su compromiso, satisfacción e identidad, debido a que no cumplen las expectativas de las empresas. La metodología se basó en la investigación exploratoria y bibliográfica, fue del tipo cualitativo, el mismo que permitió establecer peculiaridades del problema, eligiendo los métodos inductivos, deductivo. Con la ficha bibliográfica de bases científicas reconocidas, se identificaron fuentes secundarias, como: Google académico, Scielo, Doaj, entre otros. Concluyen los investigadores que, es muy significativo considerar que, la variable clima organizacional como factor del desempeño laboral, debe considerarse la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, evaluación de desempeño, entre otros factores; intervienen en forma directa en la creación de un clima organizacional de una empresa.

Según Ponce y Gómez (2021), presentan su investigación que tuvo como objetivo, examinar el dominio del clima organizacional respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CHONEPAC de Manabí, Ecuador. Se usó en el estudio un diseño no experimental, transversal, compilando datos de campo sin

manipular las variables. Se desarrolló la investigación con una muestra de 35 personas, a quienes se aplicó una encuesta como instrumento para recolectar información. Los investigadores concluyeron que, influye de forma significativa el clima organizacional con un 91% en el desempeño laboral de colaboradores de la empresa; quienes mostraron un mejor desempeño y un elevado índice de satisfacción en su trabajo, generado por la buena comunicación, reconocimiento de su labor profesional, por la motivación, las condiciones físicas muy adecuadas; además de las oportunas solución de los conflictos laborales que se presentan en la organización, generando una buena acción de mejoras en la gestión administrativa de los directivos.

Asimismo, según Brito, Pitre, y Cardona (2020), desarrollaron en su artículo científico, y tuvieron como propósito, identificar de qué manera las variables liderazgo, motivación, toma de decisiones, y control; intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. La exploración fue del tipo cuantitativo, diseño correlacional, no experimental. La población fue de 90 colaboradores, siendo la muestra de 63 y 15 colaboradores respectivamente, calculadas considerando un margen de error 5% y nivel de confianza 95%; en el cual se aplicó cuestionarios como instrumentos, para cada variable. Los investigadores concluyeron que, la composición de cada variable de control definidas, el seguimiento y liderazgo, es definitiva para la reproducción del clima organizacional acorde para la empresa. Asimismo, influye en el desempeño laboral y el logro de objetivos para las diversas organizaciones. Además, se debe sembrar en los colaboradores la confianza, el cual aumenta el empoderamiento y compromiso para afrontar los retos presentes y futuros en la empresa.

Según la tesis nacional de Quispe y Velarde (2021), presenta como objetivo, demostrar la atribución del clima laboral con el desempeño laboral de colaboradores de la gerencia municipal del distrito Cerro Colorado de Arequipa. El estudio fue del tipo cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental. En la investigación se trabajó con una muestra de 34 colaboradores; se aplicó dos cuestionarios como instrumentos, para cada variable definida. Como eventualidad se efectuó la recolección y presentación de datos desde setiembre 2018 hasta marzo 2019. Las investigadoras concluyeron que el clima organizacional sobresaleta de forma continua a través del

desempeño laboral en los colaboradores, manifestando a veces un nivel de desempeño regular, con una correlación positiva y alta de 0.732 y un nivel de significación menos de 0.05. Además, el 55.9% de los trabajadores casi nunca termina con las actividades programadas; el 47.1% desconoce las principales funciones de su área; además, no son participativos en las actividades de la municipalidad solamente el 41.2%.

Según la investigación científica elaborado por Olivera, Leyva y Napán (2021), desarrollado en la Universidad Científica del Sur (UCSA), Lima, Perú; los investigadores tuvieron como propósito determinar el nivel de la correspondencia que suceden entre las dos variables: el Clima organizacional y su efecto o influencia que se presenta en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Cotton Life. El estudio tuvo un enfoque del tipo cuantitativo, y un diseño correlacional causal, y no experimental. La investigación utilizó una muestra de 80 trabajadores para recoger datos, utilizando como técnica la encuesta, y un cuestionario de preguntas con escala de Likert, como instrumento. Entre la conclusión más relevante, los investigadores demostraron, la existencia significativa de una influencia continua entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Según la investigación de Vargas (2015), propuso como objetivo, evaluar la correlación existente entre las variables desempeño laboral y clima organizacional que se da en los colaboradores de la Municipalidad de Pacucha. Para el estudio se utilizó una muestra accedida por una parte del personal de la Municipalidad distrital, por ser la población tan considerable de 64 trabajadores, se tomó como muestra al total de trabajadores. Para obtener los datos e información solicitada, se utilizó la encuesta como la técnica, para ser aplicada a cada una de las variables del estudio. Para obtener la confiabilidad y validez del instrumento diseñado, se ejecutó usando el coeficiente del alfa de Cronbach. Además, manipulando el Rho de Spearman, se demuestra en la investigación que, existe una correlación de 0.743 positiva moderada entre ambas variables. Se afirma con un nivel de confianza del 95%, que, si hay una relación significativa entre, el clima organizacional, con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital. Concluyendo el estudio que el clima organizacional afecta directamente en el desempeño profesional de los colaboradores.

Según la investigación de Sánchez (2018), el objetivo fue establecer la correspondencia entre Clima laboral y productividad de la mano de obra de una empresa procesadora de las salsas. El estudio diseñado fue del tipo básico, con un diseño no experimental, con nivel correlacional y de corte transversal. Se determinó una muestra de 79 trabajadores de la planta. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios con escala de Likert. Para experimentar la correlación de las dos variables, se usó la prueba estadística Rho Spearman, con 95% de nivel de confianza. El estudio tuvo como resultados que, el 8,9 % de operarios perciben al clima laboral muy débil, el 82,3 % lo ve débil, y solo el 8,9 % lo observa muy fuerte; por tanto, el clima laboral es impropio en la empresa. Con relación a la productividad, el 82,3% tiene una percepción media baja y el 17,7 % lo observa como alta; o sea los operarios perciben no adecuada la productividad, debiendo asumir el reto de aumentarlo. El estudio demuestra que existe una significativa relación entre el clima laboral y la productividad del trabajador, ya que se obtuvo una correlación de Spearman con un coeficiente de 0,623 y un p igual a 0,00; se demuestra que la mejora del clima laboral influye en la mayor productividad del personal de la empresa.

Según Chagray Ameri, et al., (2020), en su tesis asumieron como propósito, emparejar la correspondencia que concurre entre el desempeño laboral con el clima organizacional en los trabajadores de una comercializadora de lácteos, Lima, Perú. El diseño fue del tipo correlacional, transversal, de tipo cuantitativo, descriptivo. Se aplicó un instrumento cuestionario, a una muestra de 40 colaboradores de las diversas áreas de la empresa. Se obtuvo una positiva correlación de 0.942 entre las dos variables (clima organizacional y desempeño laboral), en los cuales existe una directa relación. Los coeficientes de correlación indican relación moderada, significativa, entre las diversas dimensiones de las variables; es decir, el clima tiene una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores de la empresa. Los investigadores concluyen que, debe promoverse un programa de mejora continua para el clima organizacional, con actividades diversas como, programar capacitaciones, charlas motivacionales y talleres, que permitan a los trabajadores tener mejores resultados en su desempeño laboral, acciones que le permite lograr sus metas y objetivos propuestos.

A continuación, se definen resúmenes calificados que sostienen a las variables a desarrollar: Clima y Desempeño laborales. Respecto a las teorías relacionadas con la temática, se presenta una concepción novedosa y heterogénea, para ofrecer un marco teórico de mayor profundidad para la investigación.

Clima laboral. El concepto “*clima laboral*” aparece historialmente en la Teoría de Campo descrito por Kurt Lewin (s/f), hacia finales de los años 30; la cual tiene como peculiaridad, definir el rol que le permite a las personas vincularse con su ambiente, haciendo que las persona valoren lo que sucede a su alrededor. Según Palmar (2014), define al clima laboral como, el conocimiento que tiene el trabajador con respecto al medio de la empresa donde laboran. Los conocimientos dependen de las diversas actividades, experiencias que cada colaborador posea de la empresa.

Según Chiavenato (2009), define el clima laboral u organizacional, “... son los diversos caracteres o propiedades del medio ambiente laboral, percibidas o ejercitadas por los colaboradores, los cuales tienen potestad directa respecto al comportamiento de los trabajadores”. Por tanto, es el ambiente en la cual los colaboradores visualizan las peculiaridades que tiene cada empresa. En relación al medio ambiente que se tiene dentro de las organizaciones; se precisa que, si las actuaciones de los trabajadores son apropiados o no, para mantener la prosperidad de la empresa.

Astuquipan (2011), sustenta al *clima laboral* como herramienta de gestión, que procura cuantificar el grado de satisfacción del trabajador en de la empresa; orientado a un aspecto emotivo, no desde una racional perspectiva. Según la presente situación, tienen que competir las empresas en retener y atraer al talento humano, generado por el mercado competitivo, también comprende a las instituciones privadas y públicas, desplegar políticas y métodos, para retener sus colaboradores, lo cual permite que las empresas logren tener un clima laboral u organizacional excelente. (p. 14)

Según Robles, et al., (2005) describen que, el clima laboral en una empresa es el conjunto de peculiaridades, que conceptualizarán a una organización; a diferencia de otras, estas singularidades no tienen continuidad determinada; y realizan cambios en las formas del comportamiento, durante su desarrollo, o en la producción de sus

actividades. En otros glosarios, se concibe que, al *clima laboral* como la llave mágica en el logro de metas, porque trata formas de comportarse y manejar los caracteres de sus colaboradores. La importancia del enfoque está en que, el comportamiento de una persona no es el resultado de los elementos organizacionales; al contrario, depende de las interacciones, hechos y otras series de experiencias que cada colaborador realice en la empresa. La importancia que tienen las personas en la actualidad, en cualquier tipo de organización; se refleja en el logro de sus metas y objetivos.

Según Huaripoma (2018), se tiene una sucesión de características, los cuales es significativos reconocerlos para ejecutar de manera correcta un diagnóstico del clima laboral. El autor, demuestra las siguientes *características del Clima laboral*: tiene continuidad y variaciones, pero no se presenta en forma permanente; determinado por las aptitudes, conductas y las expectativas de los colaboradores. Está compuesto de situaciones variables, debido a que el trabajador contribuye al entorno del clima. Asimismo, los componentes pueden variar y el clima laboral consigue seguir siendo el mismo. Es combinado por las peculiaridades del exterior, así como el colaborador lo observa. Repercute en la actuación del colaborador, en las expectativas y actitudes.

Desempeño laboral. Según Palmar (2014), asevera que es muy primordial en el desenvolvimiento de los trabajadores, durante su jornada laboral al interno de una organización, de tal manera que logres ser eficiente, y eficaz; durante el cumplimiento de sus funciones que le asignen, para poder lograr sus objetivos y metas propuestos al realizar sus labores. Asimismo, Robbins (2004) atestigua que, el desempeño laboral es la cualidad, en donde los miembros dentro de una empresa labores en forma efectiva, con sentido de responsabilidad labor y satisfacción laboral.

Características del desempeño laboral. Según Robbins (2004) describe que están conformadas por lo siguiente: el conocimiento, compromiso, habilidades, y las capacidades; los colaboradores lo utilizan, al momento desarrollar sus diversas actividades en el trabajo. Entre los factores principales, que constituyen el desempeño de los trabajadores de una empresa, se indican a continuación (Palmar et al., 2014):

Ambiente de trabajo. En el lugar de trabajo, están todas las condiciones para el trabajador dentro de un ambiente laboral afectuoso, disponiendo que estén acordes con el desempeño dentro de la jornada laboral, o sea, el lugar de trabajo del personal que tenga las mínimas condiciones necesarias, respecto a la temperatura apropiada en el ambiente de trabajo, el ruido ambiental moderado, y la iluminación adecuada.

Relaciones interpersonales. Se asevera que las relaciones interpersonales es un factor que se relaciona, en la medida que el colaborador se relaciona con los demás dentro de la empresa, consiguiendo actuar con equilibrio y armonía; es decir, que el empleado se sienta cómodo en el momento de su desempeño, exponiendo respeto, colaboración y responsabilidad, cuando ejerce su labor con todo el equipo.

Horario de trabajo. Según Palmar (2014), define que el horario del trabajador debe estar establecido, acorde con el tipo de función y respecto a su desempeño laboral, que cumple y desarrolla dentro de la organización. Es de ocho horas diarias la jornada laboral, con un descanso semanal de un día, acorde a las condiciones legales.

La remuneración. Es lo que recibe el trabajador y debe ser una remuneración justa, el cual debe estar acorde a su labor y desempeño, repercute en el logro de sus objetivos y metas; el cual permita satisfacer las necesidades individuales, por su rendimiento desarrollado en el trabajo. (Palmar et al., 2014).

Jornada laboral. Se puntualiza que la jornada laboral, son horarios laborados dentro de una organización, atendiendo las medidas conforme a las necesidades del personal durante su jornada, en las diferentes actividades programadas que se desarrollan, manteniendo la mayor eficiencia y eficacia del trabajador.

Incentivos y motivación. Según Palmar et al. (2014) afirma que, dentro de la organización los incentivos y la motivación son factores que se le ofrece al personal por su buen desempeño por trabajar de manera eficiente, eficaz y efectiva, al momento de realizar su labor dentro de la empresa, mejorando en el personal la motivación.

Eficiencia laboral. Se define como la capacidad en la cual los trabajadores cumplen con sus labores asignados por el superior inmediato, en el menor tiempo posible. La eficiencia en el trabajo, buscar utilizar el menor consumo de los recursos posibles, reduciendo o eliminando todo aquello que no agrega valor.

Según Rodríguez (2021), menciona que, las responsabilidades se reflejan en la conducta que tiene cada colaborador, para desarrollar su labor diaria en forma eficaz, sin transponer impacto ninguno en las actividades de sus compañeros; respetando siempre las normas y los procedimientos actualizados definidos por la empresa (p. 22). Asimismo, el colaborador debe prestar atención cuando hace las cosas trabajando tenazmente, desarrollando sus destrezas profesionales. Respecto a las relaciones interpersonales, cada trabajador debe mostrarse con respeto y liderazgo, manteniendo una cordial relación con sus compañeros; destacándose la adecuada relación en la atención eficaz al cliente, facilitando una buena imagen organizacional. Por tanto, es muy importante que la empresa y sus colaboradores, evalúen y mejoren periódicamente aquellos aspectos que no están formalmente relacionados.

Justificación de la investigación. Seguidamente, se exhibe la defensa e importancia en varios aspectos de la investigación, tales como: práctico, económico, social y metodológico. El desarrollo del estudio tiene una justificación económica, debido que demostrando la relación positiva que hay entre las variables de indagación, mejora la productividad laboral, y la buena utilización de los recursos aprovechables, minimizando los costos, el ausentismo laboral, la rotación de personal y otros gastos indirectos, incrementando la rentabilidad empresarial.

Se justifica de manera práctica, porque la investigación ayuda a conocer y resolver los problemas, hallados en las dos variables, mejorando diversos temas como: ser proactivo, disciplinado, el trabajo en equipo, conocimiento de las operaciones, la motivación de las personas, favoreciendo con ello, la afinidad y la responsabilidad del colaborador con su organización; forjando así, las mejores expectativas que consideren como parte de su vida integral, y también de su ambiente laboral.

El estudio se justifica socialmente, porque se busca ofrecer las herramientas de mejora para las variables (clima laboral y desempeño laboral), con estos resultados se benefician los trabajadores; los cuales van a generar para ellos y los directivos de la empresa, bienestar para su familia y de la sociedad donde se desenvuelven, tanto al realizar las labores administrativas como las actividades de producción.

Se precisa también una justificación metodológica, porque el estudio ayudó a confeccionar y usar nuevos instrumentos y técnicas; además servirá de guía para otros estudios similares, que a futuro realicen nuevos investigadores, relacionadas con la temática. Se utilizan metodologías que favorecen el cumplimiento de los objetivos general y específico, utilizando procedimientos que permitan aplicar instrumentos para la recolección de información de las mencionadas variables del estudio.

Situación Problema. Según las investigaciones revisadas en los antecedentes del estudio, el clima laboral genera buena influencia positiva en el desempeño de los trabajadores en la empresa, relacionados con el desempeño, conocimiento del cargo y las características personales, debiendo mantenerse una mejora continua permanente en el clima de la organización o de las empresas.

La empresa ACUAPESCA SAC, es una Sociedad Anónima Cerrada, dedicada al cultivo, proceso y mercadeo de productos marinos, como la concha de abanico y otros, elaborando productos para el mercado extranjero. Los principales clientes de ACUAPESCA son las grandes empresas distribuidoras, ubicados en los países de: Estados Unidos de América, y los países europeos como: Francia, Italia, Inglaterra, España y últimamente se ha ingresado a los países de Sudáfrica.

En el Área de desvalve de la empresa, se realizan los siguientes procesos operativos: la recepción de materia prima, el desvalve y el eviscerado. En el Área trabajan un total de 138 trabajadores; distribuidos de la siguiente manera: Los de Apoyo Primario: son ocho personas; quienes realizan la descarga del producto procedente de playa, ordenan la materia prima, el abastecimiento de dicha materia prima y realizan la limpieza de la sala. Luego los Desvalvadores: donde laboran 120 personas, quienes realizan la función de pelado del producto y el lavado de este según la presentación (Tallo Coral, Media Valva Tallo Solo, Media Valva Tallo Coral, Tallo Solo). Y las Revisoras: está integrado por 10 personas, su función principal es verificar que el producto desvalvado se encuentre limpio para poder pasar a la siguiente área del proceso, donde se realiza el plaqueado (congelado); asimismo, los trabajadores se encargan de la limpieza del área de trabajo.

Entre la problemática que se observa en el área de Desvalve de la empresa, son: Altos índices de inasistencias y tardanzas del personal de Desvalve, la falta de compromiso en el cuidado del producto, el descontento salarial, los desvalvadores no reciben un sueldo mínimo, ganan por destajo o avance en su turno de trabajo. Además, se observa la falta de hábitos de seguridad, la poca relación y comunicación entre los trabajadores y con sus jefes inmediatos, la mejora en la calidad del trabajo y otros relacionados con el desempeño laboral, los cuales requieren ser evaluados. Por tal motivo, se hace necesario conocer el nivel de las dimensiones de las dos variables definidas, a través de sus respectivos indicadores, para evaluar su correlación, y tener información que permita desarrollar propuestas de mejora.

Por lo tanto, ante las problemáticas mencionada, en la presente investigación se pretende resolver la siguiente interrogante del problema:

¿Cuál es el nivel de influencia entre el clima laboral con el desempeño de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022?

Conceptuación y operacionalización de variables

A continuación, se bosquejan las definiciones conceptuales y operacionales de las variables: Clima laboral y Desempeño laboral; con sus concernientes dimensiones e indicadores que contienen cada una, los cuales se compendia en el Anexo 2.

Clima laboral (Variable X1). Está basado en el rol de importancia que tiene se presenta en la actualidad, pues se fundamenta en la jerarquía que está presente en todos los individuos que lo componen, relacionados sobre sus formas hacer, pensar y sentir, o sea de la manera como vive y se desenvuelve la organización.

En los últimos tiempos han sido investigados los diversos factores del clima laboral, de manera íntegra y profunda. Según Brunet (2011), los clasifica de acuerdo con tres factores (Grupal, Psicológico individual y Organizacional): *Factor grupal*, que es la percepción colectiva de las realidades del grupo, el aspecto social e interna de las personas y sus respectivas satisfacciones permanentes. *Factor psicológico individual*, esta explícito por los métodos psicológicos, como la necesidad de constituir interacción social, o la necesidad de instaurar emociones de afinidad con el grupo que

interactúan. *Factor organizacional*, se concibe que cada organización contiene sus características y propiedades internas propias, los cuales son únicas a veces, y con privilegios que perturban el ambiente interno del clima laboral.

Según Garrido (2018), el clima laboral lo define como el medio en la cual el trabajador desarrolla actividades a diario. La calidad del clima influye de manera directa en la satisfacción laboral de los trabajadores; o sea, influye también en la productividad. Obtener con un buen clima laboral una mayor productividad, brinda todas las condiciones favorables para conseguir grandes éxitos en tu empresa; las acciones contrarias perjudican, generando un rendimiento bajo.

La variable Clima laboral, contiene las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales, retribución personal y condiciones de estabilidad; relacionados con cada indicador, relacionados con la escala para medición de sus ítems (Ver Anexo 2).

Relaciones interpersonales. Contiene la interacción mutua que se da entre dos o más personas, se trata de relaciones de aceptación con el grupo, la comodidad; tiene una gran diversidad de argumentos, como los grupos de amigos, la familia, los entornos laborales; además las relacionas con los jefes o líderes de los grupos, y todo tipo de contexto de relación donde concurren más de dos personas que interactúan.

Retribución personal. Se asocia al dinero y otros beneficios laborales que reciben las personas por su trabajo y permanencia en las organizaciones, el cual es adjudicado por el empleador, a cambio de las diversas actividades que desarrolla el trabajador. La relación entre el empleador y empleado se encuentra regulada por un contrato de trabajo firmado por ambos y por las leyes laborales vigentes.

Condiciones de estabilidad. Referido al derecho que tienen los trabajadores de mantener su permanencia laboral, mientras no cometan alguna causal de despido determinadas por la ley; además, es obligación del empresario o directivos, brindar las condiciones adecuadas al trabajador para realizar sus actividades, de mantener al trabajador, evaluando su desempeño para mantener su permanencia en el trabajo, no incurra en faltas, o sea responsable de las acciones de sus compañeros.

Desempeño laboral (Variable X2). Según Garrido (2018), se evalúa el desempeño dentro de las exploraciones de su rendimiento, el directivos o el empleador tienen en cuenta diversos factores como: gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades organizacionales, productividad; para evaluar a cada trabajador de manera individual. Las revisiones del desempeño laboral se desarrollan en forma anual, y pueden determinar su elección, para decidir si el trabajador está apto, y pueda ser promovido, o inclusive si debiera ser despedido o cesado.

Según Palmar, et al., (2014), definen el desempeño laboral como “el desarrollo que cada persona cumple en su jornada de trabajo, que realiza dentro de la empresa, el mismo que está alineado a las exigencias normativas y los requerimientos laborales, buscando que el desempeño laboral sea eficiente y eficaz, en el respeto de las funciones asignado al colaborador, para el alcance y logro de los objetivos planteados, los cuales llevarán al éxito de la organización”. (pág. 166)

Según Robbins & Coulter (2014), conceptúan el desempeño en el trabajo, como un proceso para ultimar, que tan eficiente ha sido la estructura laboral en la empresa para el trabajador; en la ejecución de las actividades y propósitos desarrollado en el ámbito laboral. En la medición del nivel del sistema del desempeño laboral, se presenta un examen de qué manera se logra en el ámbito personal los objetivos estratégicos.

Según la elaboración de Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017), a la satisfacción laboral lo define como, cualidad o forma de comportamiento propicio o desfavorable, que tienen los trabajadores con relación al puesto de trabajo o actividad, que desarrollan durante su jornada laboral o turno, dentro de una organización (p. 59). Asimismo, los autores señalan siete dimensiones, que comprende el instrumento denominado, *Test de satisfacción laboral SL - ARG*, los cuales son: las condiciones laborales, supervisión, beneficios sociales, promoción y capacitación, las relaciones humanas, comunicación, y los puestos de trabajo; tomados como referencia para determinar las dimensiones e indicadores, para evaluar la variable del presente estudio.

Continuando, la variable Desempeño laboral, tiene las dimensiones siguientes: Ambiente de trabajo, Beneficio y motivación, y Remuneraciones y beneficios; con sus indicadores, afines con la escala de medición aplicados a sus ítems (Ver Anexo 2).

Ambiente de trabajo. Son las condiciones laborales que están relacionados con la disposición de la empresa, para suministrar las instalaciones, mobiliario, materiales y equipos, en condiciones apropiados para realizar las actividades en la jornada diarias del trabajo. Además, se define como el ambiente de trabajo que está relacionado con el conocimiento de los trabajadores, respecto a los factores que establecen la calidad de su experiencia y desarrollo en los lugares de trabajo.

Beneficio y motivación. Los autores definen a la motivación, como la manera de persuasión hacia una meta u objetivo, que presume el acción de la persona que admita aceptar el esfuerzo, que se requiere para lograr las metas u objetivos; además, está compuesta por los deseos, necesidades, incomodidades, tensiones, y expectativas; los cuales constituyen ser el motor y un camino hacia el aprendizaje.

Cuando no hay motivación personal, se hace compleja la consecución de los objetivos en la empresa. Se puede medir el efecto de las remuneraciones, con el grado de conformidad del trabajador, respecto al estímulo económico y los beneficios laborales que recibe por realizar las actividades diarias en su jornada laboral.

Promoción y capacitación. Mide el nivel que otorgan las posibilidades al colaborador, para recibir capacitaciones y desempeñar el trabajo eficientemente, y con ello recibir las promociones o ascensos en su puesto de trabajo. La capacitación promocional, brinda al trabajador la oportunidad de conseguir los puestos de mayor nivel jerárquico en la empresa. La promoción comprende una serie de trabajos enfocados a desarrollar las actividades y mejorar cualidades en los colaboradores. Se busca lograr la realización personal, y cumplir los objetivos de la empresa.

La hipótesis es “el manifestado aseverativo que se enuncia con el propósito de dar respuesta ante un inconveniente formulado o una proposición de solución que responda a la problemática” (Hernández, et al., 2014). Respecto al argumento del problema antes formulado, la hipótesis de la investigación es la siguiente: “El nivel de influencia del clima laboral con el desempeño de los trabajadores del área de Desvalve es significativa, en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022”.

Para el desarrollo del presente estudio y la demostración de la hipótesis esbozada, se planteó el siguiente *Objetivo general*: Determinar el nivel de influencia del clima laboral con el desempeño de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022.

Para lograr el desarrollo del objetivo general y la evaluación de las variables del estudio y su correspondiente relación, se propuso los siguientes *Objetivos específicos*: Primero: Evaluar el nivel del clima laboral de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC. Segundo: Evaluar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC. Tercero: Establecer la relación de influencia entre el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC.

2. Metodología

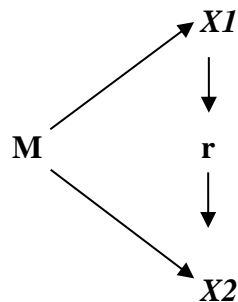
Se describe a continuación, la metodología empleada en la investigación, detallando el tipo y diseño, la población, la muestra y el muestreo del estudio.

Tipo de Investigación. Es descriptiva, ya que se realizó la descripción de los hechos en el campo de acción, usando la observación. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), define “la investigación descriptiva es aquella que busca especificar las propiedades, características y otros rasgos, de cualquier fenómeno que se analice. Además, describe las tendencias de un grupo o población de estudio”.

Según la concepción de Arias (2020), fue del tipo explicativo la investigación, el cual es conforme según Hernández, et al., (2014), debido a que busca responder a eventos casuales, que sucedan, y sus consecuencias potenciales ante un problema a resolver. El estudio de acuerdo con su naturaleza fue cuantitativo, debido a que se cuantifico los aspectos visibles, medibles y capaces de ser cuantificado.

Diseño de Investigación. El estudio es *No experimental, correlacional*, esto es debido a que no hubo maniobra, ni cambio planeado a realizar en las variables evaluadas. “Se personifica en la Investigación con el diseño no experimental el cual es, prestar atención a lo que se presenta, el cual se suministra en su contenido original, para alcanzar y ser estudiados” (Hernández, et al., 2014).

Por tanto, el diseño del presente estudio fue del modo transversal, con enfoque correlacional, cuyo esbozo del diseño y tipo de estudio, se muestra a continuación:



Donde:

- M : Muestra de los trabajadores.
- X1 : Clima laboral (variable 1)
- X2 : Desempeño laboral (variable 2)
- r : Grado de relación entre ambas variables

Población, Muestra y Muestreo. “Poseer una delimitada población, facilitará tener un listado que contenga los elementos que la conforman. El listado designado es el marco de muestreo”. (Hernández, et al., 2014). La población del estudio lo integran todos los colaboradores que trabajan en las áreas de la empresa.

Una población se define como el conjunto de componentes que concuerdan con una diversidad de elementos, los cuales presentan de manera clara sus características de contenido, los cuales están dados en lugar y tiempo (Hernández, et al., 2014). Asimismo, el presente estudio está conformada por una población total de 138 trabajadores del área Desvalve de la empresa ACUAPESCA S.A.C.

Se define la muestra como parte representativa y finito que se obtiene como parte de la población en estudio, por tanto, una muestra es representativa porque su tamaño y características, son equivalentes al conjunto tomado, lo cual permite hacer deducciones de los efectos del total de la población (Arias, 2012).

Para obtener la muestra (n), se emplea la siguiente formula estadística, aplicado para un nivel de confianza (Z) del 90%, un margen del error de estimación (E) del 10%, población (p) a favor del 50%, población en contra (q) del 50% y una población (N) activa de 138 personas que laboran en la empresa.

$$n = (z^2 * N * p * q) / (E^2 (N - 1) + z^2 * p * q)$$

Reemplazando:

$$n = ((1,65)^2 (138) (0,50) (0,50)) / ((0,1)^2 (138 - 1) + (1,65)^2 (0,50) (0,50))$$

$$n = ((2,7225) (138) (0,25)) / ((1,37) + (2,7225) (0,25))$$

$$n = 45.804 \text{ el cual será la muestra del estudio.}$$

Por tanto, la muestra empleada para el presente estudio está constituida por 46 trabajadores del área Desvalve de la empresa ACUAPESCA S.A.C.

Se empleó el tipo de muestreo tipo no probabilístico, el cual se realiza por conveniencia a criterio del investigador; porque no se conoce la probabilidad de los elementos de la muestra que es parte de la población (Arias, 2012). Se tomaron al azar la selección de los trabajadores, según la muestra, para recolectar los datos.

Canal (2009), define el muestreo es realizado por conveniencia, en la cual se decide que personas de la población van a formar parte de la muestra seleccionada, acorde a la disponibilidad, los cuales sirvieron para tomar los datos e información.

Técnicas e instrumentos de investigación. Los instrumentos que se describen a continuación tienen la validación por juicio de expertos, así como su diseño del contenido está basado en fuentes de autores vigentes.

Tabla 1:

Técnicas e Instrumentos utilizados en el estudio

Técnicas	Instrumentos
Observación	Lista de Chequeo
Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

La Observación. Es una técnica que se aplica para la recolección de datos e información, sobre el nivel de cumplimiento de las condiciones actuales del área de la empresa. El instrumento manipulado en la recolección de los datos fue la de *Lista de Chequeo*, aplicados al área seleccionada de la empresa, para conocer sus características y las relaciones entre las dos variables en estudio.

La Encuesta. Es una técnica desarrollada a través de un instrumento denominado *Cuestionario*, con una escala de Likert, de cinco niveles (Nunca, Casi

nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre), la cual facilita la información sobre el conocimiento de niveles y medidas para cada variable del estudio. El instrumento fue validado por el juicio de expertos profesionales (ver en el Anexo 4).

Procesamiento y análisis de la información. Para desarrollar la investigación se recolectaron y analizaron la información por medio de instrumentos diseñados para las dos variables; en consecuencia, la información relevante fue resumida a través de tablas y agrupados los datos, procesada a través del SPSS, y con apoyo del Microsoft Excel, aplicando las funciones y fórmulas estadísticas.

En el desarrollo del análisis descriptivo del presente estudio, se confeccionaron tablas y gráficos, para conocer y evaluar el nivel de las variables, y valorar también el nivel de la correlación concerniente que hay entre las dos variables; los cuales se presentaron en cada uno de los objetivos específicos, y luego se realizó su análisis y discusión, para después obtener las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Para calcular la correlación entre las dos variables definidas, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, como una medida no paramétrica de la respectiva correlación. La interpretación del coeficiente mencionada se presenta de manera positiva o negativa, siendo su significado: Si los valores son próximos a 1, indican que hay una correlación positiva fuerte y; si los valores son próximos a -1 , indican que se tiene una correlación negativa fuerte; y valores que resultan próximos a cero, indican que no existe una correlación lineal.

3. Resultados

Después de haber ejecutado la recolección de datos e información, mediante entrevistas y observaciones, con los instrumentos; se muestran los resultados del desarrollo por cada objetivo específico, expresado para el presente estudio.

Objetivo específico 1. Consistió en realizar la evaluación del nivel de clima laboral de los colaboradores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC.; para ello se usó los instrumentos diseñados y validados; se tomaron los datos, cuyos resultados se pormenoriza a continuación.

De acuerdo con los resultados totales del Anexo 8, demuestran que el Clima laboral en el área Desvalve de la empresa, tiene un nivel regular.

En la figura 1, se muestra que el 14.6% de los colaboradores encuestados, indicaron que nunca perciben un buen nivel del clima laboral; el 12.6% indicaron que casi nunca lo perciben; el 32.5% consideraron algunas veces lo observan; mientras que el 20.3% mencionó casi siempre lo ven; y solamente el 20.0% dijeron que siempre aprecian un buen nivel del clima laboral en el área de Desvalve en la empresa.

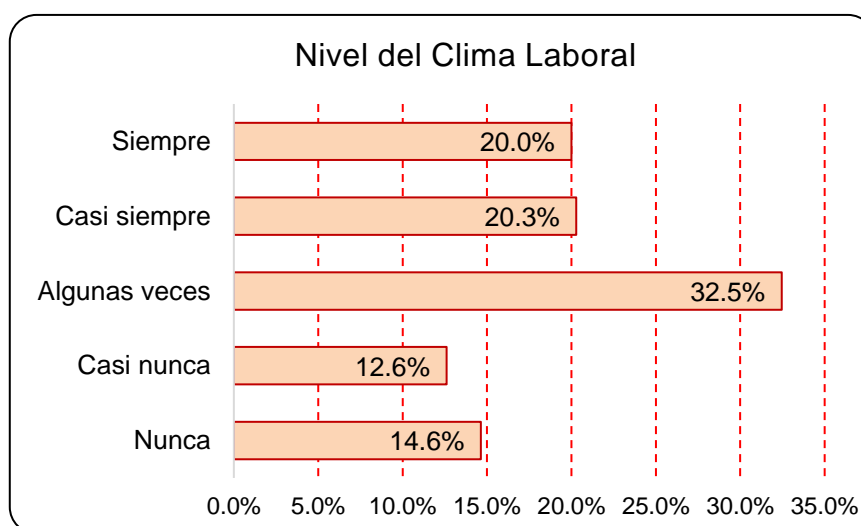


Figura 1. Clima laboral en el área de estudio de la empresa.

Fuente: Datos calculados del Anexo 6.

En la figura 2, establece que el 14.3% de los trabajadores del área, indicaron que nunca tienen buenas relaciones interpersonales; el 12.2% mencionaron que casi nunca hay buenas relaciones; mientras el 35.2% calificó que algunas veces perciben buenas relaciones interpersonales; el 21.3% mencionó que casi siempre se observan buenas relaciones, y solamente el 17.4% de encuestados indicaron que, siempre tienen buenas relaciones interpersonales en su área de trabajo.

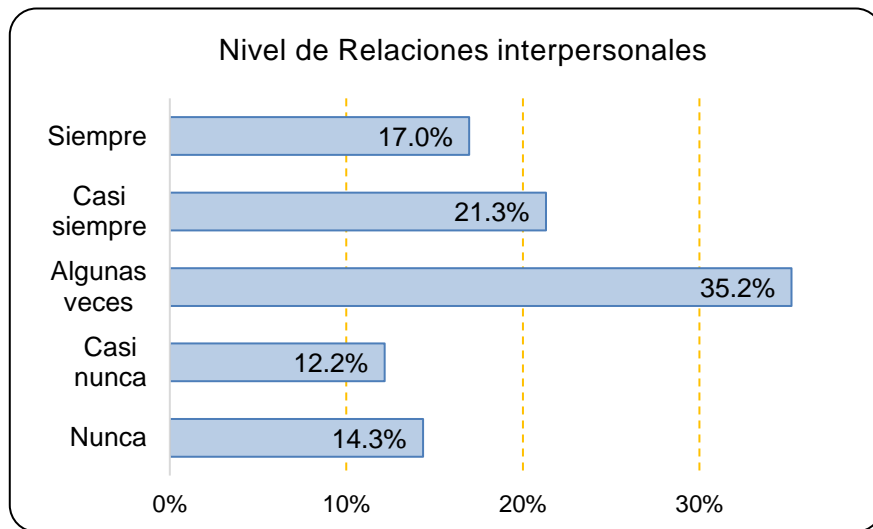


Figura 2. Relaciones interpersonales del área de estudio en la empresa.

Fuente: Datos calculados del Anexo 6.

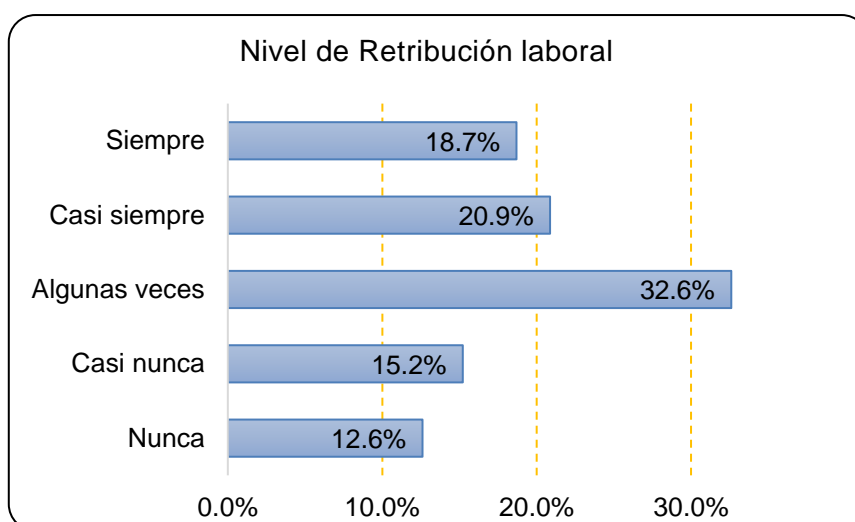
Seguidamente se presenta en la Tabla 2, los resultados porcentuales por cada pregunta del Cuestionario de la dimensión Relaciones interpersonales. Entre los resultados más relevante por cada indicador se tiene que, el 50.0% de trabajadores calificaron que algunas veces, los miembros del grupo trabajo toman en cuenta sus opiniones; el 30.4% indicó que casi siempre, en los grupos de trabajo existe una buena relación armoniosa; el 37.0% explicó que algunas veces, su grupo de trabajo le hace sentir comodidad; el 37.0% dijo que algunas veces, los jefes crean una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo; y el 28.3% expuso que siempre, los jefes dan a conocer los logros obtenidos a los trabajadores.

Tabla 2.*Nivel porcentual de las Relaciones interpersonales por indicador.*

ITEM (Indicadores)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Los miembros del grupo trabajo toma en cuenta mis opiniones	21.7%	10.9%	50.0%	10.9%	6.5%
Existe relación armoniosa en los grupos de trabajo	10.9%	15.2%	28.3%	30.4%	15.2%
Mi grupo de trabajo me hace sentir comodidad	10.9%	8.7%	37.0%	21.7%	21.7%
Los jefes crean atmosfera de confianza en los grupos de trabajo	8.7%	10.9%	37.0%	30.4%	13.0%
Los jefes dan a conocer los logros de la empresa	19.6%	15.2%	23.9%	13.0%	28.3%
Total Relaciones interpersonales	14.3%	12.2%	35.2%	21.3%	17.0%

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 6.

La figura 3, se muestra que, 12.6% de los trabajadores del área, indicaron que nunca tienen buena retribución laboral; el 15.2% aludieron que casi nunca hay buena retribución; mientras el 32.6% calificó que algunas veces perciben buenas retribuciones laborales; el 20.9% dijo que casi siempre se observan buena retribución, y solamente el 18.7% indicaron siempre hay buena retribución laboral en su trabajo.

**Figura 3.** Retribución laboral en el área de estudio de la empresa.

Fuente: Datos calculados del Anexo 6.

Se muestra en la Tabla 3, resultados por cada pregunta del Cuestionario de la dimensión retribución laboral. Entre los resultados más notable por indicador se observa que, el 26.1% de trabajadores calificó en forma similar entre, casi nunca, algunas veces, y casi siempre, que la remuneración es atractiva respecto a otras empresas; el 32.6% dijo que siempre, entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa; el 32.6% explicó que casi siempre, recomienda a los amigos su trabajo como excelente lugar; el 43.5% indicó que algunas veces, la remuneración está de acuerdo al desempeño y logros; y el 41.3% expuso que algunas veces, los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades personales.

Tabla 3.

Nivel porcentual de la Retribución laboral por indicador.

ITEM (Indicadores)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
La remuneración es atractiva respecto a otras empresas	10.9%	26.1%	26.1%	26.1%	10.9%
Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	10.9%	10.9%	26.1%	19.6%	32.6%
Recomiendo a mis amigos mi trabajo como excelente lugar	6.5%	15.2%	26.1%	32.6%	19.6%
La remuneración está conforme con el desempeño y logros	8.7%	10.9%	43.5%	15.2%	21.7%
Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades	26.1%	13.0%	41.3%	10.9%	8.7%
Total Retribución laboral	12.6%	15.2%	32.6%	20.9%	18.7%

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 6.

Respecto a la siguiente dimensión del Clima laboral, se establece en la figura 4, que el 17.0% del personal entrevistado del área, indicaron que nunca tienen buenas condiciones laborales en la empresa; el 10.4% mencionaron que casi nunca hay buenas condiciones; mientras el 29.6% calificó que algunas veces se perciben buenas

condiciones laborales; asimismo, el 18.7% mencionó que casi siempre se observan buenas condiciones, y solamente el 24.3% de encuestados indicaron que, siempre tienen buenas condiciones laborales en su área de trabajo.

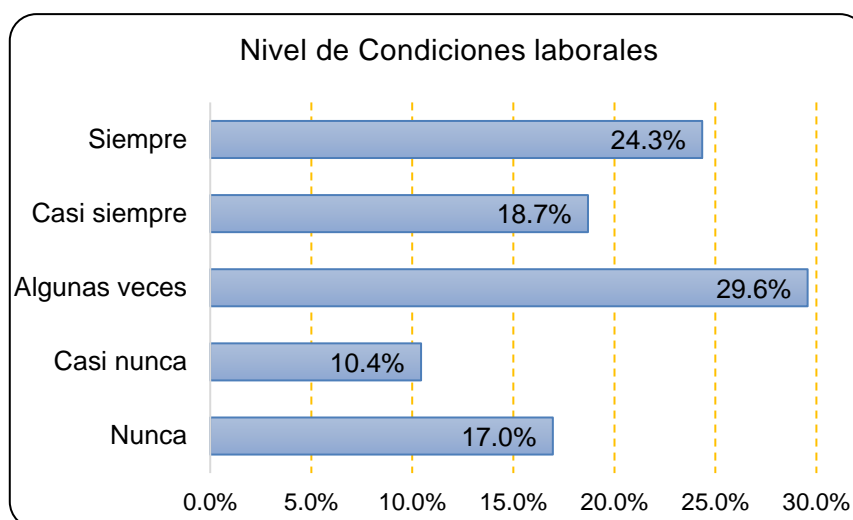


Figura 4. Condiciones laborales en el área de estudio de empresa.

Fuente: Datos tabulados del Anexo 6.

Seguidamente se exhibe en la Tabla 4, los resultados porcentuales de cada pregunta o ítem de la dimensión Condiciones laborales, del Clima laboral. Luego dentro de los resultados más relevante por indicador se observa que, el 26.1% de trabajadores calificó que casi siempre, la empresa brinda permanencia o estabilidad en el trabajo a su personal; el 28.3% calificó en forma similar entre algunas veces y casi siempre, se considera el buen desempeño del trabajador para la permanencia en el cargo; el 32.6% explicó que algunas veces, cuándo las cosas salen mal los responsables culpan a otros; el 41.3% indicó que algunas veces, se resuelven los problemas en lugar de responsabilizar a otros; y el 43.5% expuso que siempre, disponen de espacio apropiado para que realicen su trabajo en la empresa.

Los indicadores o ítem de cada dimensión respecto Clima laboral en el área de estudio de la empresa, ayudaron a evaluar y determinar las problemáticas y poder recomendar las acciones de mejora, para su puesta en marcha posterior.

Tabla 4.*Nivel porcentual de Condiciones laborales por cada indicador.*

ITEM (Indicadores)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
La empresa brinda permanencia o estabilidad en el trabajo	15.2%	10.9%	23.9%	26.1%	23.9%
Se considera el buen desempeño para permanencia en el cargo	10.9%	8.7%	28.3%	28.3%	23.9%
Cuando las cosas salen mal los responsables culpan a otros	26.1%	19.6%	32.6%	6.5%	15.2%
Se resuelven los problemas en lugar de responsabilizar a otros	21.7%	8.7%	41.3%	13.0%	15.2%
Dispongo de espacio apropiado para realizar mi trabajo	10.9%	4.3%	21.7%	19.6%	43.5%
Total Condiciones laborales	17.0%	10.4%	29.6%	18.7%	24.3%

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 6.

Objetivo específico 2. Radicó en calcular el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC. Para evaluar la variable indicada, se usó un instrumento Cuestionario de 15 preguntas, agrupados por dimensiones (Ver Anexo 3), aplicado a una muestra de 46 trabajadores del área; a continuación, se exhiben los resultados. De acuerdo con los resultados del Anexo 9, se determinó que el Desempeño laboral tiene un nivel regular en la empresa.

En la figura 5, se observa resultados de la variable Desempeño laboral, donde el 14.6% de los encuestados, mostraron nunca tener un buen desempeño laboral en sus actividades; el 8.8% mostró que casi nunca tienen un buen desempeño; el 25.2% mostró que algunas veces tienen un buen desempeño laboral; mientras que el 19.0% manifestó que casi siempre muestran un buen desempeño; sin embargo, el 32.3% de trabajadores mostró siempre un buen desempeño laboral en el área de Desvalve en la empresa. La figura 6, muestra resultados de la dimensión del Ambiente de trabajo.

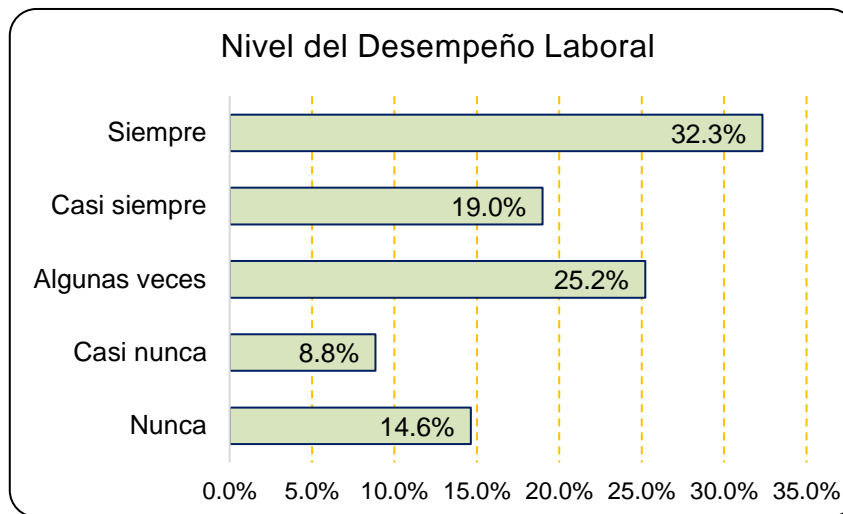


Figura 5. Desempeño laboral en el área de estudio de la empresa.

Fuente: Datos tabulados del Anexo 7.

Se presenta en la figura 6, resultados de la dimensión, donde el 12.2% de los trabajadores del área, indicaron que nunca tienen buen ambiente de trabajo; el 5.7% mencionaron que casi nunca hay un buen ambiente; mientras el 27.0% calificó que algunas veces perciben buen ambiente laboral; el 22.2% mencionó que casi siempre se observa buen ambiente, y solamente el 33.0% de encuestados indicaron que, siempre tienen buen ambiente de trabajo en la empresa.

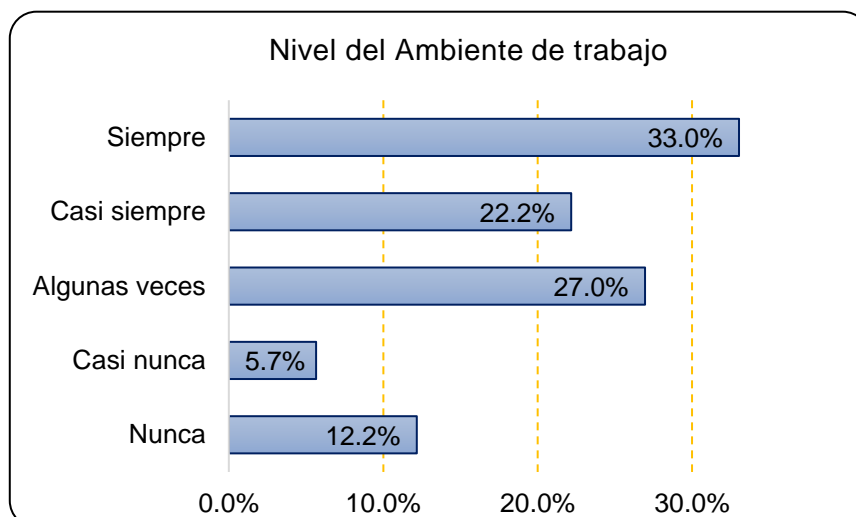


Figura 6. Ambiente de trabajo del área de estudio en la empresa.

Fuente: Datos calculados tomados del Anexo 7.

Seguidamente se presenta en la Tabla 5, los resultados porcentuales por cada pregunta del Cuestionario de la dimensión Ambiente de trabajo. Entre los resultados más relevante por cada indicador se tiene que, el 23.9% de trabajadores calificaron que siempre, hay buena relación como equipo de trabajo para resolver problemas; el 32.6% indicó que siempre, los implementos son adecuados para ejercer labor en su trabajo; el 37.0% explicó que algunas veces, en su jornada laboral considera el ambiente de trabajo agradable; el 34.8% manifestaron que algunas veces, las instalaciones del trabajo tienen una adecuada limpieza; además, el 47.8% expuso que siempre, hay un ambiente de trabajo que tiene adecuada iluminación y ventilación.

Tabla 5.

Nivel porcentual del Ambiente de trabajo por cada indicador.

ITEM (Indicadores)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Buena relación como equipo de trabajo para resolver problemas	19.6%	13.0%	21.7%	21.7%	23.9%
Los implementos son adecuados para ejercer labor en su trabajo	19.6%	4.3%	21.7%	21.7%	32.6%
En su jornada laboral considera el ambiente de trabajo agradable	8.7%	2.2%	37.0%	26.1%	26.1%
Las instalaciones del trabajo tienen una adecuada limpieza.	6.5%	6.5%	34.8%	17.4%	34.8%
Ambiente de trabajo tiene adecuada iluminación y ventilación.	6.5%	2.2%	19.6%	23.9%	47.8%
Total Ambiente de trabajo	12.2%	5.7%	27.0%	22.2%	33.0%

Fuente: Evaluación con datos tomados del Anexo 7.

A continuación, en la figura 7, se muestra los resultados de la dimensión del desempeño laboral, beneficio y motivación, en la cual se observa que el 17.0% de los trabajadores del área, indicaron que nunca tienen beneficio y motivación en el trabajo; el 11.3% indicaron que casi nunca hay un beneficio; mientras el 20.0% calificó que algunas veces tienen beneficio y motivación; además, el 17.8% mencionó que casi

siempre tienen beneficio laboral, y solamente el 33.9% de encuestados indicaron que, siempre tienen beneficio y motivación en el trabajo.

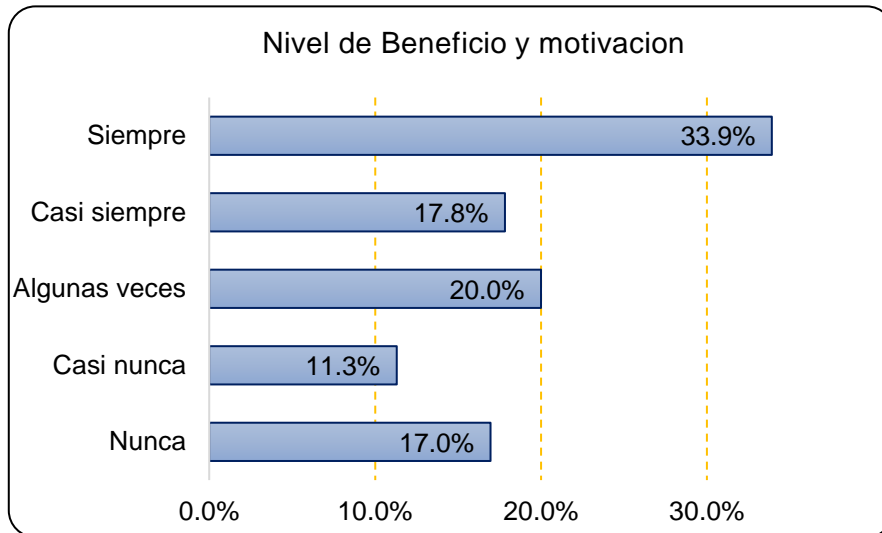


Figura 7. Beneficio y motivación del área de estudio en la empresa.

Fuente: Datos calculados tomados del Anexo 7.

Consecutivamente en la Tabla 6, se muestran en porcentajes los resultados por cada ítem o indicador de la dimensión, Beneficio y motivación. Entre los resultados más relevante por cada pregunta se tiene que, el 28.3% de los trabajadores calificaron que siempre, consideran que la cantidad de horas de trabajo disminuye la motivación; el 28.3% reveló de que algunas veces, asignan incentivos por buen el desempeño dentro del área de trabajo en la empresa; asimismo el 41.3% explicó que siempre, la organización me paga puntualmente las remuneraciones; luego el 23.9% manifestaron de manera similar, que algunas veces y siempre, se sienten motivado por el trabajo que realizan dentro de su área laboral; además, el 52.2% expuso que siempre, me brindan beneficios: seguro médico, gratificación, vacaciones, etc.

Finalmente se presenta en la figura 6, resultados de la dimensión Promoción y capacitación, de la variable Desempeño laboral.

Tabla 6.

Nivel porcentual del Beneficio y motivación por cada indicador.

ITEM (Indicadores)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Consideras la cantidad de horas de trabajo disminuye motivación	23.9%	13.0%	19.6%	15.2%	28.3%
Asignan incentivos por buen desempeño dentro del área de trabajo	17.4%	13.0%	28.3%	17.4%	23.9%
La organización me paga puntualmente las remuneraciones	13.0%	15.2%	10.9%	19.6%	41.3%
Se siente motivado por el trabajo que realiza dentro de su área	19.6%	10.9%	23.9%	21.7%	23.9%
Me brindan beneficios: seguro médico, gratificación, vacaciones.	10.9%	4.3%	17.4%	15.2%	52.2%
Total Beneficio y motivación	17.0%	11.3%	20.0%	17.8%	33.9%

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 7.

En la figura 8, se presenta resultados de la última dimensión, en la cual se observa que solamente el 14.8% de los trabajadores, indicaron que nunca tienen promoción y capacitación en el trabajo; el 9.6% indicaron que casi nunca hay promoción; mientras el 28.7% calificó que algunas veces tienen la promoción y capacitación; además, el 17.0% dijo que casi siempre tienen el servicio, y solamente el 30.0% indicaron que, siempre tienen la promoción y capacitación laboral.

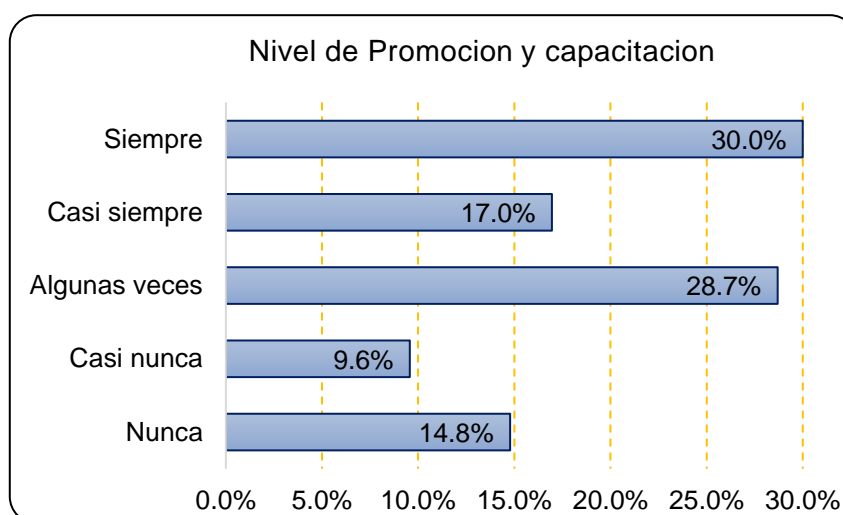


Figura 8. Promoción y capacitación del área de estudio en la empresa.

Fuente: Datos calculados del Anexo 7.

Los resultados en porcentaje por cada pregunta del Cuestionario de la última dimensión del desempeño laboral, Promoción y capacitación, se despliegan en la siguiente Tabla 7. Entre los resultados más relevante por cada indicador se tiene que, el 34.8% de trabajadores calificaron que siempre, se brinda capacitaciones frecuentes para mejorar el desempeño laboral; el 34.8% indicó que algunas veces, se adapta a los cambios de actividades en las áreas de trabajo; el 34.8% explicó que siempre, su nivel de formación le facilita un mejor desarrollo de sus funciones; el 32.6% manifestaron que nunca, se considera la antigüedad en el trabajo, para ascender a otros puestos; además, el 45.7% de los encuestados expusieron que siempre, su capacidad está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna en el trabajo.

Tabla 7.

Nivel porcentual de la Promoción y capacitación por cada indicador.

ITEM (Indicadores)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Brinda capacitaciones frecuentes para mejorar desempeño laboral	15.2%	10.9%	23.9%	15.2%	34.8%
Se adapta a los cambios de actividades en las áreas de trabajo	10.9%	13.0%	34.8%	19.6%	21.7%
Su nivel de formación facilita mejor desarrollo de sus funciones	8.7%	13.0%	28.3%	15.2%	34.8%
Se considera la antigüedad, para ascender a puestos de trabajo	32.6%	8.7%	28.3%	17.4%	13.0%
Su capacidad está acorde al nivel de responsabilidad que se asigna	6.5%	2.2%	28.3%	17.4%	45.7%
Total Promoción y capacitación	14.8%	9.6%	28.7%	17.0%	30.0%

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 7.

Objetivo específico 3. En su desarrollo se estableció en qué nivel esta la relación de influencia entre el clima laboral con el desempeño laboral, observados en los trabajadores del área de Desvalve en la empresa; usando los procedimientos estadísticos aplicados a las dos variables antes mencionadas, los cuales se detallan a continuación. Resumimos los resultados de los Anexo 6 y 7 en las Tablas 8 y 9.

Tabla 8.

Resultados del Clima laboral por dimensiones.

DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Relaciones interpersonales	33	28	81	49	39	230
Retribución laboral	29	35	75	48	43	230
Condiciones laborales	39	24	68	43	56	230
Total Clima laboral	101	87	224	140	138	690

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 6.

Tabla 9.

Resultados porcentuales del Desempeño laboral por dimensiones

DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Ambiente de trabajo	28	13	62	51	76	230
Beneficio y motivación	39	26	46	41	78	230
Promoción y capacitación	34	22	66	39	69	230
Total Desempeño laboral	101	61	174	131	223	690

Fuente: Evaluación con datos del Anexo 7.

Aplicando el análisis estadístico utilizando el software SPSS versión 25, se determinó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, según la Figura 9, se obtuvo un valor de significancia bilateral entre el rango de ± 0.70 a ± 0.84 , siendo su coeficiente de correlación igual a 0.700 y una sig. (bilateral) de 0.188; el resultado muestra que existe una correlación alta entre las dos variables evaluadas; por tanto, el clima laboral en la empresa influye en la satisfacción de los trabajadores.

Correlaciones

			ClimaLab	DesempeñoLab
Rho de Spearman	ClimaLab	Coeficiente de correlación	1,000	,700
		Sig. (bilateral)	.	,188
		N	5	5
	DesempeñoLab	Coeficiente de correlación	,700	1,000
		Sig. (bilateral)	,188	.
		N	5	5

Figura 9. Aplicación del Rho de Spearman a las variables evaluadas.

Fuente: Resultados evaluados con el SPSS v26.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	2,000	,220
	V de Cramer	1,000	,220
N de casos válidos		5	

Figura 10. Aplicación de la V de Cramer a las variables evaluadas.

Fuente: Resultados evaluados con el SPSS v26.

Asimismo, en la Figura 10, se observa los resultados de aplicación de la V de Cramer, para establecer una medida simétrica y valorar la intensidad de la correlación

entre dos o más variables; se obtuvo un resultado de 1.000 con un valor de significación aproximada de 0.220; lo cual indica que es muy buena relación entre las dos variables investigadas: el clima organizacional y la satisfacción laboral, el cual se puede relacionar con lo indicado en el resultado del Rho de Spearman.

Según la tabla de Pérez-Tejada (2014), se presenta los rangos de medición de los resultados de la correlación “R” de 0 a 1 positiva:

Correlación perfecta:	Rango de ± 0.96 a ± 1.0
Correlación fuerte:	Rango de ± 0.85 a ± 0.95
Correlación alta:	Rango de ± 0.70 a ± 0.84
Correlación moderada:	Rango de ± 0.50 a ± 0.69
Correlación débil:	Rango de ± 0.20 a ± 0.49
Correlación muy débil:	Rango de ± 0.10 a ± 0.19
Correlación nula o irreal:	Rango de ± 0.09 a ± 0.00

4. Análisis y discusión

Se presentan a continuación el análisis de resultados por objetivo específico, discutidos y contrastados con los antecedentes de la investigación.

Examinando los resultados del primer objetivo específico, respecto a realizar la valoración del nivel de clima laboral de los colaboradores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC; en la cual se demuestra que se tiene un nivel regular en el Clima laboral. Se observó que el 14.6% de los encuestados, indicaron que nunca perciben un buen nivel del clima laboral; el 12.6% revelaron que casi nunca lo perciben; el 32.5% indicaron algunas veces lo observan; mientras que el 20.3% mencionó casi siempre lo perciben; y solamente el 20% expresaron que siempre aprecian un buen nivel del clima laboral. Los resultados del objetivo tienen relación con la tesis de Ponce y Gómez (2021), quienes también aplicaron un instrumento similar, a una muestra de 35 personas, para recolectar información del clima organizacional, determinado que tiene una alta influencia del 91% en el desempeño laboral de los trabajadores. También, según Brito-Carrillo, et al (2020), aplicaron un instrumento Cuestionario a una muestra de 78 colaboradores de una empresa, considerando un 5% de margen de error, y un 95% en el nivel de confianza; los investigadores concluyeron que, la combinación de las variables seguimiento, control y liderazgo, son influyentes para la generación de un adecuado clima organizacional en la empresa. Lo mencionado sustenta la validez de lo aplicado.

Con relación al objetivo específico segundo, residió en calcular el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del área de Desvalve, determinándose que en la empresa se tiene un nivel regular en el Desempeño laboral. Se observó que el 14.6% de los encuestados, dijeron nunca tener un buen desempeño laboral en sus actividades; el 8.8% mostró que casi nunca tienen un buen desempeño; el 25.2% indicó que algunas veces tienen un buen desempeño; el 19.0% manifestó que casi siempre muestran un buen desempeño; y el 32.3% de trabajadores mostró siempre un buen desempeño laboral en el área de Desvalve en la empresa. Por tanto, tiene un nivel de relación

regular el desempeño laboral. Los resultados se pueden concernir con la exploración de Quispe y Velarde (2021), quien evaluó el clima laboral con el desempeño de los trabajadores, en su estudio evaluaron a una muestra de 34 colaboradores; aplicaron un cuestionario para cada variable, llegando a demostrar que el 55.9% de los trabajadores casi nunca concluye sus actividades programadas. De igual manera Olivera, Leyva y Napán (2021), en su investigación utilizaron una muestra de 80 trabajadores para recolectar datos, utilizaron la encuesta como técnica, y un cuestionario de preguntas, como instrumento, con la escala de Likert; con ello determinaron la correlación de sus variables. Así mismo, Sumba, Moreno y Villafuerte (2022), demostraron de qué manera el clima organizacional de la empresa es un factor influyente en el desempeño laboral. Por tanto, las comparaciones con los antecedentes mencionados sustentan la validez y consistencia de lo aplicado con la metodología e instrumento utilizado.

Respecto al objetivo específico tercero, consistió en establecer en qué nivel esta la relación entre el clima laboral con el desempeño laboral. El resultado mostró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.700 y una significancia bilateral de 0.188; lo cual demuestra que hay una alta correlación entre las dos variables; por tanto, el clima laboral de la empresa tiene alta influencia en la satisfacción laboral en la empresa. Los resultados obtenidos se relacionan con la investigación de Vargas (2015), quien utilizó técnicas estadísticas para deducir la relación que hay en las variables evaluadas, el desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores, para ello usó el coeficiente Rho de Spearman, demostrando que hay una correlación positiva moderada de 0.743 entre las dos variables, afirmando dicha relación con un 95% de nivel de confianza en su relación significativa. Asimismo, Chagray Ameri, et al. (2020), en su tesis identificaron la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa; obtuvieron una relación directa y correlación positiva de 0.942 entre las dos variables. Por tanto, lo mencionado sustentan la validez y consistencia de la metodología e instrumento utilizado.

5. Conclusiones

Se determinó en el Clima laboral un nivel regular, el 14.6% de los encuestados, indicaron que nunca perciben un buen clima laboral; el 12.6% revelaron que casi nunca lo perciben; el 32.5% revelaron que algunas veces lo observan el buen clima; mientras que el 20.3% mencionó casi siempre lo perciben; y solamente el 20% expresaron que siempre lo aprecian; o sea que el 60% no aprecia un buen clima laboral.

Respecto al Clima laboral en las dimensiones definidas, se tiene que, el 35.2% de los calificó que algunas veces perciben las buenas relaciones interpersonales; el 32.6% calificó que algunas veces perciben buenas retribuciones laborales; y el 29.6% calificó que algunas veces se perciben buenas condiciones laborales.

El Desempeño laboral tiene un nivel regular, los resultados muestra que, el 14.6% de los encuestados, dijeron nunca tener un buen desempeño en sus actividades; el 8.8% mostró que casi nunca tienen un buen desempeño; el 25.2% indicó que algunas veces tienen buen desempeño; el 19.0% manifestó que casi siempre muestran buen desempeño; y el 32.3% mostró siempre un buen desempeño laboral en la empresa.

Con relación a las dimensiones al Desempeño laboral, el 33.0% de los encuestados indicaron que, siempre tienen buen ambiente de trabajo en la empresa; el 33.9% indicaron que, siempre tienen beneficio y motivación en el trabajo; y el 30.0% indicaron que, siempre tienen la promoción y capacitación laboral.

Hay una correlación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la empresa, se tiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.700; y una bilateral significancia igual a 0.188; lo cual significa que, mejorando el clima laboral en la empresa, se mejora significativamente el desempeño laboral de los trabajadores.

6. Recomendaciones

Gestionar capacitaciones y actividades periódicas para mejorar las buenas relaciones laborales entre los trabajadores del área de Desvalve en la empresa, con temáticas respecto a las buenas prácticas de, trabajo en equipo, seguridad, calidad y cuidado del producto, de conformidad a las normas y reglamentos de la empresa.

Aplicar programas de habilidades blandas dirigido a jefes y supervisores de la empresa, para que optimicen sus buenas prácticas de, comunicación, compromiso, trabajo en equipo, empatía, y responsabilidad, para mantener el buen clima laboral.

Planificar oportunamente y controlar el abastecimiento y uso de los recursos y equipos para la protección del personal (EPP) necesarios para los trabajadores del área de Desvalve, lo cual contribuirá en el buen desempeño laboral de los trabajadores.

El presupuesto mensual de la empresa debe incluir, el reconocimiento en bienes al personal de todas las áreas, programar los reconocimientos en actividades sociales, dando las felicitaciones al personal por logros que realizan en sus actividades.

Promoverse planes de mejora continua en la empresa, para mantener un buen clima laboral, con actividades diversas, como charlas motivacionales y talleres, que permitan a los trabajadores orientar a mejores resultados en su desempeño laboral, lo cual va a contribuir en el logro de sus objetivos y metas.

Implementar programas de visitas con asistentes sociales, para evaluar las causas del alto índice ausentismo, a fin de realizar planes de mejora que permita su reducción de la falta a sus labores de los trabajadores.

Agradecimientos

Mi reconocimiento a los docentes ingenieros asesores y jurados, por su gran soporte profesional en el desarrollo, revisión y evaluación de mi Tesis, producto de mi formación universitaria. Asimismo, agradezco a la Dirección del Programa de Estudios de Ingeniería Industrial de la Universidad San Pedro por su apoyo.

Igualmente, agradezco a los docentes, que me brindaron sus valiosos conocimientos y experiencias, en mi formación profesional como emprendedor, para contribuir en la mejora de la gestión empresarial y el desarrollo de la sociedad.

El Autor.

Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial / organizacional*. México: Editorial Cengage Learning.
- Astuquipan, C. (2011). *Clima organizacional. Las empresas compiten por ser las mejores*. En Business: Negocios en el Perú. Año 17, N° 190 (abril 2011, p.14).
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica, Colombia*. 31(1), 141-148. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Chagray Ameri, N., Ramos Yovera, S., Neri Ayala, A., Maguiña Maza, R., & Hidalgo Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración (RNA)*, 11(2), 3297. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill.
- David, F. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. 14va. Edición. México: Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Garrido, A. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis de título Licenciado, Universidad SMP). <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4282>
- Gonzales, A., Oseda, D., Ramírez, F. y Gave, J. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Editorial Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Huaripoma, M., y Rosado, P. (2018). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017*. (Tesis para optar título de Licenciado, USIL), Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/fff67ba1-4142-4efb-aca9-3132bed2f07a>
- Johnson, J. J., & McIntye, C. L. (1998). Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. *Psychological Reports*, 82(3), 843-850.
- Joyo Fernández, C. (2018). *Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Gerencia Comercial de Electrosur S.A., Tacna, 2019*. (Tesis optar el título de Ingeniero, Universidad Privada de Tacna), Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/995>
- Koontz, Weihrich & Cannice (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: Editorial McGraw Hill.
- 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. Recuperado de: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palmar G., Rafael S., Valero U., y Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pérez-Tejada, H. (2014). *Estadística para las Ciencias Sociales, del Comportamiento y de la Salud*. Editorial Cengage Learning, Australia.
- Ponce-Ponce, L., y Gómez-García, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. Recuperado de: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>

- Quispe, S., Velarde, J. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores de la gerencia desarrollo urbano y catastro de la municipalidad distrital de Cerro Colorado Arequipa 2018*. (Tesis de título, Universidad Nacional San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12008>
- Rafiq, M., Javed, M., Khan, M., & Ahmed, M. (2012). Effect of rewards on job satisfaction evidence from Pakistan. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, Vol. 4(1), pp. 337-347.
- Revista Líderes (2016). Líderes. El clima laboral es la inquietud de siempre. Disponible: <https://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboral-inquietud-siempre.html>
- Robbins Stephen, P., & Judge Timothy, A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. Editorial Pearson, México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. 12va. ed. Pearson Educación de México. <https://sites.google.com/site/fcpystajuares/home/libro-robins-10a-edicion>
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A., & Llorca, J. (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. Gaceta Sanitaria, Vol. 19(2), 127-134. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v19n2/original5.pdf>
- Rodríguez, E. (2021). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Científica SciELO. Vol. 1 (25) pp. 3 – 18. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruiz, A., Zavaleta, M., y Ruiz, P. (2017). *Test de satisfacción laboral SL - ARG*. Perú, Trujillo: Editorial Gráfica Real S.A.C.
- Sánchez Cerna, E. (2018). *Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017*. (Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23267>
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and personorganization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25(7), pp. 592-599.

- Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzabay, P., y Villafuerte-Peñañiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>
- Thimothy, R. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial PEARSON Educación de México, S.A.
- Ubillas Ramirez, H. J. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017*. (Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11825>
- Uehli, K., Miedinger, D., Bingisser, R., Dürr, S., Holsboer-Trachsler, E., & Maier, S. (2014). Sleep quality and the risk of work injury: a Swiss case control study. *Journal of sleep research*, Vol. 23(5), pp. 545-553.
- Vargas (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis para optar título de Licenciado en Administración), Universidad Nacional José María Arguedas, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230>
- Zenteno, Á., & Durán, C. (2016). Factores y prácticas del alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Vol. 26 (59), 119-135. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

Anexos y Apéndices

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables
¿Cuál es el nivel de influencia entre el clima laboral con el desempeño de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022?	El nivel de influencia del clima laboral con el desempeño de los trabajadores del área de Desvalve es significativa, en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022.	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de influencia del clima laboral con el desempeño de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel del clima laboral de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC. • Evaluar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC. • Establecer la relación de influencia entre el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Desvalve en la empresa ACUAPESCA SAC. 	<p>Clima laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Matriz de Conceptuación y Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable XI: Clima laboral	<p>El clima laboral se puntualiza como el medio en la cual el colaborador desarrolla en su trabajo diario. La calidad de este clima laboral influye de manera directa en la satisfacción del trabajador; por tanto, influye también en la productividad. Obtener un incremento de la productividad, brinda todas las condiciones favorables para conseguir los grandes éxitos en la empresa; las acciones contrarias a lo mencionado, perjudican a la empresa, generando un bajo rendimiento. (Garrido, 2018)</p>	<p>Para la medición del Clima laboral en la empresa, se obtendrá mediante la aplicación de un Instrumento diseñado como Cuestionario, para evaluar las Relaciones interpersonales entre los trabajadores del área y el jefe incluido; luego la Retribución laboral respecto a los beneficios y remuneraciones que reciben los colaboradores; y también las Condiciones laborales relacionados con las consideraciones por el desempeño de los colaboradores orientados al logro de los objetivos.</p>	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros del grupo de trabajo toman en cuenta mis opiniones • En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa • Mi grupo de trabajo me hace sentir comodidad • Los jefes crean una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo • Los jefes dan a conocer los logros de la empresa 	<p>Ordinal</p> <p>Según</p> <p>Instrumento diseñado en el Anexo 3.</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
			Retribución laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración es atractiva respecto a otras empresas • Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa • Recomiendo a mis amigos mi trabajo como un excelente lugar • La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros • Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa brinda permanencia o estabilidad en el trabajo • Se considera el buen desempeño para la permanencia en el cargo • Cuando las cosas salen mal los responsables culpan a otros • Se resuelven los problemas en lugar de responsabilizar a otros • Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable X2: Desempeño laboral	Según Palmar et al. (2014), define que el desempeño laboral de un trabajador es el desenvolvimiento que realiza dentro de su jornada de trabajo dentro de una organización, de tal manera que su resultado sea eficiente, eficaz y efectivo, al momento de cumplir con sus funciones que se le asignen para que puedan lograr sus objetivos propuestos por la dirección al realizar sus labores.	Se medirá el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa que se obtendrá mediante la aplicación de un cuestionario, para evaluar las condiciones dentro del ambiente de trabajo; los beneficios laborales y la motivación que recibe el trabajador; y la promoción laboral en función de su desempeño apoyados con las capacitaciones para lograr sus desarrollo y contribución al logro de los objetivos y metas de la empresa.	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Hay buena relación como equipo de trabajo para resolver problemas • Los implementos son adecuados para ejercer su labor en su trabajo • En su jornada laboral considera que el ambiente de trabajo es agradable • Las instalaciones del trabajo tienen una adecuada limpieza. • El ambiente de trabajo tiene adecuada iluminación y ventilación. 	Ordinal Según Instrumento diseñado en el Anexo 3. Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			Beneficio y motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Consideras que la cantidad de horas de trabajo disminuye la motivación • Asignan incentivos por el buen desempeño dentro de su área de trabajo • La organización me paga puntualmente las remuneraciones • Se siente motivado por el trabajo que realiza dentro de su área • Me brindan beneficios: seguro médico, gratificación, vacaciones, etc. 	
			Promoción y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Se brinda capacitaciones frecuentes para mejorar su desempeño laboral • Se adapta a los cambios de actividades en las áreas de trabajo • Su nivel de formación le facilita un mejor desarrollo de sus funciones • Se tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo • Su capacidad está acorde al nivel de responsabilidad que asigna 	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumento para la toma de datos

Cuestionario para evaluar el nivel del clima laboral y desempeño laboral

El cuestionario permite evaluar la relación entre el clima y desempeño laboral de trabajadores, en el área de trabajo seleccionado. El cuestionario es anónimo y su respuesta es confidenciales. Responda con honestidad todas las preguntas señalando con un aspa “X” la respuesta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DATOS DEL ENCUESTADO:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 18-28 años () 29-40 años () 41-52 años () 53 a más años ()

Instrucción: Primaria () Secundaria () Técnico () Universitario ()

CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales					
1	Los miembros del grupo de trabajo toman en cuenta mis opiniones					
2	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
3	Mi grupo de trabajo me hace sentir comodidad					
4	Los jefes crean una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
5	Los jefes dan a conocer los logros de la empresa					
	Retribución laboral					
6	La remuneración es atractiva respecto a otras empresas					
7	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa					
8	Recomiendo a mis amigos mi trabajo como un excelente lugar					
9	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					
10	Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades					
	Condiciones laborales					
11	La empresa brinda permanencia o estabilidad en el trabajo					
12	Se considera el buen desempeño para la permanencia en el cargo					
13	Cuando las cosas salen mal los responsables culpan a otros					
14	Se resuelven los problemas en lugar de responsabilizar a otros					
15	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEM	1	2	3	4	5
	Ambiente de trabajo					
1	Hay buena relación como equipo de trabajo para resolver problemas					
2	Los implementos son adecuados para ejercer su labor en su trabajo					
3	En su jornada laboral considera que el ambiente de trabajo es agradable					
4	Las instalaciones del trabajo tienen una adecuada limpieza.					
5	El ambiente de trabajo tiene adecuada iluminación y ventilación.					
	Beneficio y motivación					
6	Consideras que la cantidad de horas de trabajo disminuye la motivación					
7	Asignan incentivos por el buen desempeño dentro de su área de trabajo					
8	La organización me paga puntualmente las remuneraciones					
9	Se siente motivado por el trabajo que realiza dentro de su área					
10	Me brindan beneficios: seguro médico, gratificación, vacaciones, etc.					
	Promoción y capacitación					
11	Se brinda capacitaciones frecuentes para mejorar su desempeño laboral					
12	Se adapta a los cambios de actividades en las áreas de trabajo					
13	Su nivel de formación le facilita un mejor desarrollo de sus funciones					
14	Se tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo					
15	Su capacidad está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna					

Fuente: Elaboración propia, basado en Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017).

Validado por Juicio de Expertos.

Anexo 4: Validación de Instrumentos con juicio de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

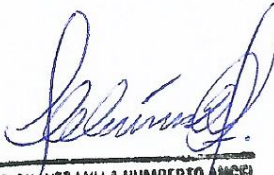
El que suscribe, CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL, con documento de Identidad N° 32793925, de profesión INGENIERO INDUSTRIAL, Registro CIP 27135, con grado de Maestro en Ingeniería Industrial mención en Gerencia de Operaciones, Docente en la Universidad San Pedro de Chimbote.

Por medio de la presente hago constar, que se ha revisado con fines de validación los instrumentos para recolección de datos ubicados en el Anexo 3; para ser aplicado en el desarrollo de la Tesis “Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes en el instrumento, se formula las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud del contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chimbote, 18 de diciembre del 2021



Ing. CIP. CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL
ING. INDUSTRIAL
Reg. Colegio de Ingenieros N° 27135

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe, DEL CASTILLO VILLACORTA HENRY JOSEPH, con documento de Identidad N° 32982461, de profesión Ingeniero Industrial e Ingeniero Civil, con Registro CIP 50337, con grado de Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación, Docente en la Universidad San Pedro de Chimbote.

Por medio de la presente hago constar, que se ha revisado con fines de validación los instrumentos para recolección de datos ubicados en el Anexo 3; para ser aplicado en el desarrollo de la Tesis “Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes en el instrumento, se formula las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud del contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Chimbote, 15 de diciembre del 2021.


Henry Joseph Del Castillo Villacorta
ING. CIVIL - ING. INDUSTRIAL
C.I.P.: 50337

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Yo, JUAN PAREDES CAMPOS, identificado con DNI N° 17972295 de profesión Ingeniero Industrial, con grado académico de Magister en Docencia de Educación Superior, con estudios concluidos de Doctorado en Ingeniería Informática y Sistemas, ejerciendo actualmente como Docente Nombrado en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Laredo.

Por medio de la presente hago constar, que se ha revisado con fines de validación los instrumentos para recolección de datos ubicados en el Anexo 3; para ser aplicado en el desarrollo de la Tesis “Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022”.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones al instrumento de investigación:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud del contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chimbote, octubre 12 del 2022



MG. JUAN PAREDES CAMPOS
ING INDUSTRIAL
REGISTRO CIP N° 29073

Ing. Juan Paredes Campos

Anexo 5: Validez de los instrumentos

Experto 1: Calificación del Ing. CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL

Criterio de validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total
Congruencia de ítems	1	2	3	4	4
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	3
Claridad y precisión	1	2	3	4	4
Pertinencia	1	2	3	4	4
TOTAL					18

Fuente: Elaboración propia.

Experto 2: Calificación del Ing. DEL CASTILLO VILLACORTA HENRY JOSEPH

Criterio de validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	4
Claridad y precisión	1	2	3	4	4
Pertinencia	1	2	3	4	3
TOTAL					17

Fuente: Elaboración propia.

Experto 3: Calificación del Ing. JUAN PAREDES CAMPOS

Criterio de validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total
Congruencia de ítems	1	2	3	4	4
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	4
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	3
TOTAL					17

Fuente: Elaboración propia.

Consolidado de la calificación de la validez de expertos

Nombre del experto	Calificación	% Calificación
Ing. CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL	18	90.0%
Ing. DEL CASTILLO VILLACORTA HENRY	17	85.0%
Ing. JUAN PAREDES CAMPOS	17	85.0%
Calificación	17.3	86.7%

Fuente: Elaboración propia.

Escala de validez de instrumentos

Escala	Indicador
0.00 - 0.53	Validez nula
0.54 - 0.59	Validez baja
0.60 - 0.65	Valida
0.66 - 0.71	Muy valida
0.72 - 0.99	Excelente validez
1	Validez perfecta

Fuente: Basado en Gonzales, Oseda, Ramírez y Gave (2011, p. 154 - 163).

Calificación = 0.867; los Instrumentos tiene Excelente Validez.

Anexo 6: Recolección de datos del Clima laboral en la empresa.

CUESTIONARIO	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
1. Los miembros del grupo trabajo toma en cuenta mis opiniones	10	5	23	5	3	46
2. En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	5	7	13	14	7	46
3. Mi grupo de trabajo me hace sentir comodidad	5	4	17	10	10	46
4. Los jefes crean atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	4	5	17	14	6	46
5. Los jefes dan a conocer los logros de la empresa	9	7	11	6	13	46
Total Relaciones interpersonales	33	28	81	49	39	230
6. La remuneración es atractiva respecto a otras empresas	5	12	12	12	5	46
7. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	5	5	12	9	15	46
8. Recomiendo a mis amigos mi trabajo como un excelente lugar	3	7	12	15	9	46
9. La remuneración está acuerdo al desempeño y logros	4	5	20	7	10	46
10. Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades	12	6	19	5	4	46
Total Retribución laboral	29	35	75	48	43	230
11. La empresa brinda permanencia o estabilidad en el trabajo	7	5	11	12	11	46
12. Se considera el buen desempeño para permanencia en el cargo	5	4	13	13	11	46
13. Cuando las cosas salen mal los responsables culpan a otros	12	9	15	3	7	46
14. Se resuelven los problemas en lugar de responsabilizar a otros	10	4	19	6	7	46
15. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	5	2	10	9	20	46
Total Condiciones laborales	39	24	68	43	56	230
Total datos del Clima laboral	101	87	224	140	138	690

Fuente: Datos tomado de los trabajadores de la empresa.

Anexo 7: Datos del Desempeño laboral de los trabajadores.

CUESTIONARIO	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
1. Hay buena relación como equipo trabajo para resolver problemas	9	6	10	10	11	46
2. Los implementos son adecuados para ejercer su labor en su trabajo	9	2	10	10	15	46
3. En jornada laboral considera que el ambiente trabajo es agradable	4	1	17	12	12	46
4. Las instalaciones del trabajo tienen una adecuada limpieza	3	3	16	8	16	46
5. El ambiente de trabajo tiene adecuada iluminación y ventilación	3	1	9	11	22	46
Total Ambiente de trabajo	28	13	62	51	76	230
6. Consideras que la cantidad horas de trabajo disminuye motivación	11	6	9	7	13	46
7. Asignan incentivos por buen desempeño dentro del área de trabajo	8	6	13	8	11	46
8. La organización me paga puntualmente las remuneraciones	6	7	5	9	19	46
9. Se siente motivado por el trabajo que realiza dentro de su área	9	5	11	10	11	46
10. Me brindan beneficios: seguro médico, gratificación, vacaciones.	5	2	8	7	24	46
Total Beneficio y motivación	39	26	46	41	78	230
11. Se brinda capacitaciones frecuentes para mejorar su desempeño	7	5	11	7	16	46
12. Se adapta a los cambios de actividades en las áreas de trabajo	5	6	16	9	10	46
13. Su nivel de formación le facilita un mejor desarrollo de funciones	4	6	13	7	16	46
14. Se tiene en cuenta antigüedad, para ascender a puestos de trabajo	15	4	13	8	6	46
15. Su capacidad está acorde al nivel de responsabilidad que le asigna	3	1	13	8	21	46
Total Promoción y capacitación	34	22	66	39	69	230
Total datos del Desempeño laboral	101	61	174	131	223	690

Fuente: Datos tomado de los trabajadores de la empresa.

Anexo 8: Evaluación para determinar nivel del Clima laboral.

Para determinar el nivel del Clima laboral de los trabajadores; se calculó los datos de las variables desarrolladas según cinco escalas de Likert. Se aplicó el Cuestionario de 15 preguntas, a una muestra de 46 trabajadores de la empresa. Se halló el rango de la diferencia del puntaje máximo y el mínimo para cada pregunta del cuestionario. El máximo valor es 5 (Siempre), y el menor es 1 (Nunca).

	1	2	3	4	5	
TABULACION PARA EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Total datos del Clima Organizacional	101	87	224	140	138	690
Total tabulación según la escala (de 1 a 5)	101	174	672	560	690	2,197

Fuente: Datos tomados del Anexo 6, del Clima laboral.

$$R = X_{max} - X_{min} = (5 \times 46) - (1 \times 46) = 184$$

$$R \times 15 \text{ preguntas} = 184 \times 15 = 2,760$$

Se determinó la amplitud de los intervalos “k”. Se estableció una escala de Likert, de tres niveles: Bueno o eficiente, Regular, y Malo o deficiente.

$$\text{Por tanto: } k = 3; \quad \text{Amplitud} = R / k, \text{ donde: } \text{Amplitud} = 2,760 / 3 = 920$$

La valorización para medir el nivel del Clima laboral es:

$$\text{Nivel Bueno o eficiente: } 2,761 - 3,680$$

$$\text{Nivel Regular: } 1,841 - 2,760$$

$$\text{Nivel Malo o deficiente: } 920 - 1,840$$

El resultado total de la tabulación es 2,197, por tanto, su nivel es Regular.

Anexo 9: Evaluación para determinar el nivel de Desempeño laboral

Para determinar el nivel del Desempeño laboral de los colaboradores; se tabuló los datos de la variable desarrollado con cinco escalas. Se utilizó el Cuestionario de 15 preguntas, para una muestra de 46 personas de la empresa. Se halló el rango de la diferencia del puntaje máximo y el mínimo para cada pregunta del cuestionario. El máximo valor es 5 (Siempre), y el menor es 1 (Nunca).

	1	2	3	4	5	
TABULACION PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Total, de datos del Desempeño laboral	101	61	174	131	223	690
Total, tabulación según la escala (de 1 a 5)	101	122	522	524	1,115	2,384

Fuente: Datos tomados del Anexo 7, del Desempeño laboral.

$$R = X_{max} - X_{min} = (5 \times 46) - (1 \times 46) = 184$$

$$R \times 15 \text{ preguntas} = 184 \times 15 = 2,760$$

$$\text{Amplitud} = R / k, \quad \text{donde } k = 3; \quad \text{luego: Amplitud} = 2,760 / 3 = 920$$

Valorización para medir el nivel de Desempeño laboral:

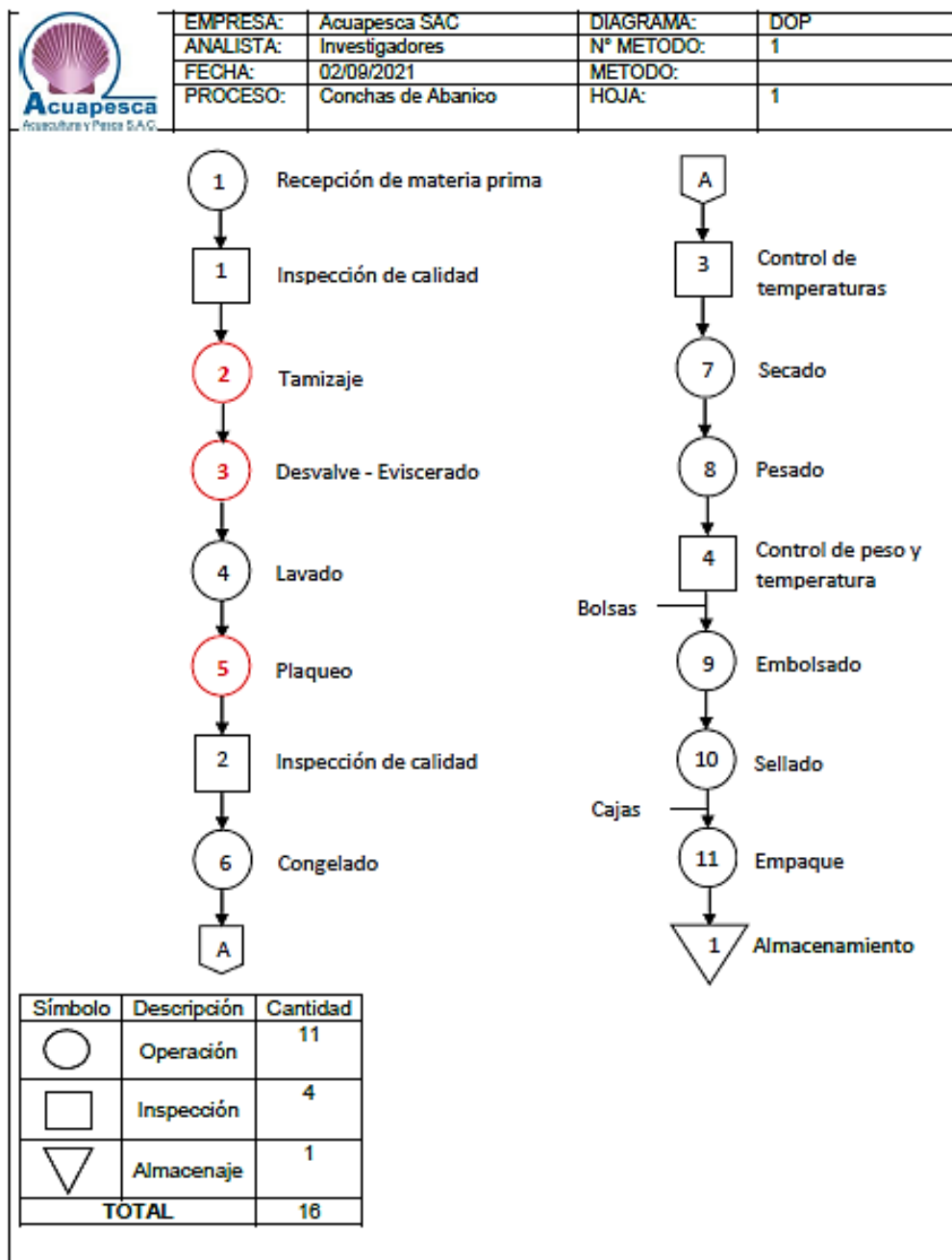
$$\text{Nivel Bueno o eficiente:} \quad 2,761 - 3,680$$

$$\text{Nivel Regular:} \quad 1,841 - 2,760$$

$$\text{Nivel Malo o deficiente:} \quad 920 - 1,840$$

El resultado total de la tabulación del Desempeño laboral es 2,384, por tanto, su nivel es Regular.

Anexo 10: Diagrama de Operaciones de las Conchas de Abanico en la empresa



Fuente: Datos tomado del área de producción de la empresa.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
BONIFAZ MENDOZA ABEL GIANLUCA	72644552	abelbonifazmen@gmail.com	
Apellidos y Nombres			
DNI			
Correo Electrónico			
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AWAPESCA SAC, CASMA 2022.			
5. Programa Académico			
INGENIERIA INDUSTRIAL			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ <small>(Info: eu-repo/semantic/openAccess)</small>	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ <small>(Info: eu-repo/semantic/restrictedAccess)(*)</small>		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	04	09	23

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2
2. Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Note. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa ACUAPESCA SAC, Casma 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
8	revistas.uned.ac.cr Fuente de Internet	<1%
9	core.ac.uk Fuente de Internet	



<1 %

10

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

www.dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

<1 %

17

Submitted to Universidad Señor de Sipan

Trabajo del estudiante

<1 %

18

dspace.unl.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

scielo.ics.una.py

Fuente de Internet



<1 %

21

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

documentop.com

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.espam.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

28

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

29

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

30

dominiodelasciencias.com

Fuente de Internet

<1 %

31

theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %



32	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
34	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
35	gala.gre.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	<1 %
40	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to University of Rajshahi Trabajo del estudiante	<1 %
42	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %



43	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
44	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
46	Zapata Hurtado Silvia Margarita. "El clima laboral y la satisfacción laboral en una empresa de servicios al público", TESIUNAM, 2012 Publicación	<1 %
47	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
48	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	journals.cambridge.com.au Fuente de Internet	<1 %
52	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %



53	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
56	Guzman de la Cruz Maria Eugenia. "La relacion entre el clima, la satisfaccion y factores sociodemograficos en trabajadores de Papeles Lozar, S.A. de C.V.", TESIUNAM, 2006 Publicación	<1 %
57	enlalea.cl Fuente de Internet	<1 %
58	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	socialinnovasciences.org Fuente de Internet	<1 %



63	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
64	www.suracapulco.com.mx Fuente de Internet	<1 %
65	Garnica Peña Ricardo Javier. "Diagnóstico de elementos en riesgo por inestabilidad de laderas en el municipio de Teziutlán, Puebla", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %
66	acm.canal cursos.com Fuente de Internet	<1 %
67	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
72	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
73	archive.org Fuente de Internet	<1 %



74

Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021

Publicación

<1 %

75

Beltrán Vega Balam Alstair. "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del Servicio de Administración Tributaria del estado de Morelos", TESIUNAM, 2022

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

