

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



**Desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría
Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.**

Tesis para obtener el título de ingeniero industrial

Autoras:

**Segura Calongos, Estefani Lluliza
Villanueva Ramírez, Lisset Jasmin**

**Asesor - Código ORCID
Angeles Morales, Julio César - 0000-0002-7470-8154**

Chimbote – Perú

2023

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología.....	30
Resultados	34
Análisis y Discusión	53
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
Referencias bibliográficas.....	59
Anexos	62

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023	34
Tabla 2. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023	36
Tabla 3. Nivel de Clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.....	40
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023	41
Tabla 5. Determinación de correlación de las variables desempeño laboral y el clima institucional.....	45
Tabla 6. Determinación de correlación de las variables desempeño laboral, dimensión desempeño y el clima institucional.....	47
Tabla 7. Determinación de correlación de las variables desempeño laboral, dimensión factor humano/actitudinal y el clima institucional.....	49
Tabla 8. Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión formalidad y el clima institucional.....	51

Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	<i>Nivel de desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>36</i>
<i>Figura 2</i>	<i>Nivel de desempeño laboral, dimensión desempeño, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>38</i>
<i>Figura 3</i>	<i>Nivel de desempeño laboral, dimensión factor humano/actitudinal, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>39</i>
<i>Figura 4</i>	<i>Nivel de desempeño laboral, dimensión habilidades, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>39</i>
<i>Figura 5</i>	<i>Nivel de Clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>41</i>
<i>Figura 6</i>	<i>Nivel de clima institucional, dimensión medio ambiente, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>43</i>
<i>Figura 7</i>	<i>Nivel de clima institucional, dimensión trabajo en equipo, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>43</i>
<i>Figura 8</i>	<i>Nivel de clima institucional, dimensión liderazgo, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023</i>	<i>44</i>

Palabras clave

Tema	Desempeño laboral, clima institucional
Especialidad	Gestión empresarial

Keywords:

Topic	Work performance, institutional climate
Specialty	Business development

Línea de investigación

Línea de Programa	Gestión de organizaciones
Área	ingeniería y tecnología
Sub área	otras ingenierías y tecnologías
Disciplina	ingeniería industrial

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.**" del (a) estudiante: **SEGURA CALONGOS ESTEFANI LLULIZA**, identificado(a) con Código N° **1117101829**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, 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, 26 de febrero de 2024

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.

**Desempeño laboral y clima institucional en la
empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.**

Resumen

El objetivo de este estudio fue investigar la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral en Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023. La organización se dedica a brindar soluciones superiores de ingeniería dentro del sector Metalmecánico. Además de los servicios de alquiler de grúas, fabrica, mantiene y ensambla equipos para la industria. El objetivo era desarrollar sugerencias que, de ser implementadas, podrían mejorar el desempeño laboral y, en consecuencia, el ambiente de la institución.

El proyecto de investigación fue de tipo básico y relacional, con un diseño de investigación no experimental transversal y correlacional. La investigación estaba interesada en determinar la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023. La población fue finita, ya que se consideraron a los 25 trabajadores de la empresa Factoría Agromar S.A.C, que correspondían al total de trabajadores de la misma. A estos trabajadores se les aplicaron dos encuestas para medir las variables de desempeño laboral y clima institucional.

Se determinó la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,827**. Esto indica una relación fuerte y positiva entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa. Por ello se puede mantener que hay relación entre el nivel de desempeño laboral y el clima institucional. Con base en estos resultados, los directivos podrían elaborar y/o proponer proyectos de intervención humana que permitieran mejorar los indicadores encontrados.

Abstract

The objective of this study was to investigate the correlation between institutional climate and labor performance at Factoria Agromar S.A.C, Chimbote, 2023. The organization is committed to delivering superior engineering solutions within the Metal Mechanical sector. In addition to crane rental services, it manufactures, maintains, and assembles equipment for the industry. The aim was to develop suggestions that, if implemented, could enhance work performance and, consequently, the atmosphere of the institution.

The research project was of a basic and relational type, with a cross-sectional and correlational non-experimental research design. The research was interested in determining the relationship between work performance and institutional climate in the company Factoria Agromar S.A.C, Chimbote, 2023. The population was finite, since the 25 workers of Factoria Agromar S.A.C. were considered, which corresponded to the total number of workers in the company. Two surveys were applied to these workers to measure the variables of work performance and institutional climate.

The relationship between labor performance and institutional climate in the company Factoria Agromar S.A.C, Chimbote, 2023 was determined, the Spearman correlation coefficient between these two variables is 0.827**. This indicates a strong and positive relationship between work performance and institutional climate in the company. Therefore, it can be maintained that there is a relationship between the level of job performance and the institutional climate. Based on these results, managers could develop and/or propose human intervention projects to improve the indicators found.

Introducción

En consideración al siguiente contexto, se incorporaron los siguientes antecedentes:

El objetivo principal de la investigación realizada por Espino (2023) fue conocer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal empleado en una empresa de telecomunicaciones ubicada en Chiclayo en el año 2022. Utilizando un nivel de investigación descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, el estudio empleó una metodología cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de la organización, a quienes se les aplicó dos encuestas para la recolección de datos. Para establecer la validez de los instrumentos se recabó la opinión de expertos. Del mismo modo, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de cada instrumento; para ambas variables, resultó ser extremadamente fiable (0,891 para el clima organizacional y 0,835 para el rendimiento laboral). Los resultados indicaron una correlación moderada (0,670) y estadísticamente significativa (valor $p = 0,000 < 0,05$) entre el rendimiento laboral y el clima organizacional, según determinó la prueba Rho de Spearman. En resumen, se ha establecido una correlación entre el clima de la organización y el rendimiento laboral de sus empleados.

En un estudio realizado por Chávez (2023), el objetivo era determinar la correlación entre la motivación de los empleados y el ambiente de trabajo de una empresa harinera. Se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando un diseño transversal no experimental con un nivel de correlación basado en asociaciones. La correlación entre las variables se determinó recopilando datos en un momento determinado. Los resultados sugieren que la motivación ejerce una influencia sustancial en el entorno laboral general. La falta de motivación positiva, productiva y eficaz entre los empleados se traduce en un rendimiento deficiente en las tareas,

una comunicación organizativa disminuida y un impacto negativo significativo en el clima de la empresa. En resumen, el comportamiento de los empleados está muy influido por el entorno laboral y la motivación. En consecuencia, se sugieren programas de incentivos y reconocimiento del desempeño como medios para aumentar la dedicación de los empleados al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Arriola (2022) realizó una investigación con el objetivo de establecer una correlación entre el desempeño laboral de los empleados de la división de banca empresarial de una institución financiera ubicada en Trujillo y el clima organizacional. Los sujetos de investigación fueron 45 empleados, con edades comprendidas entre 20 y 50 años. El estudio empleó un diseño correlacional, transversal y no experimental. En el proceso de recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios. Se empleó la prueba de correlación de Spearman, apropiada para variables no paramétricas. Los datos se analizaron utilizando el programa SPSS 25, que tiene un nivel de fiabilidad del 99%. Sobre la base del coeficiente de correlación de Spearman obtenido de 0,864, puede concluirse que el rendimiento laboral y el clima organizativo están significativamente correlacionados. Además, se estableció una correlación sustancial entre cada aspecto del clima organizativo y el rendimiento laboral de los empleados.

El objetivo principal del estudio realizado por Llenguentó (2022) fue investigar la correlación entre la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca y el clima organizacional. Ambas variables son consideradas como indicadores pronósticos del desempeño organizacional y se hipotetiza que están asociadas a la conducta de los colaboradores de la entidad. Se empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población de 184 colaboradores afiliados a la mencionada entidad. Para evaluar ambas variables, se emplearon encuestas como instrumentos de recolección de datos. Mediante el coeficiente de

correlación de Spearman, se determinó la relación entre las variables. Los resultados indicaron que existía una correlación directa del 15% entre la satisfacción laboral de los empleados de entidades públicas y el clima organizacional. Además, se observó un nivel medio de 61% y 92% para las variables clima organizacional y satisfacción laboral, respectivamente. Con un nivel de significación del 0,035%, es decir, inferior al 5%, la prueba de hipótesis Rho de Spearman refutó, no obstante, la existencia de una relación significativa. En resumen, la investigación indica que la satisfacción laboral de los empleados está positivamente correlacionada con el clima organizacional.

El objetivo de la investigación realizada por Naventa (2022) fue conocer la correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal empleado en una organización de Lima en 2021. En el estudio se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental, ya que la obtención de datos se produjo en un único momento en el tiempo. La investigación se realizó a nivel descriptivo y correlacional para conocer el grado de asociación entre ambas variables. Para la evaluación del clima laboral se utilizó un instrumento estandarizado compuesto por 50 ítems. Además, se elaboró un instrumento de 30 ítems para evaluar el rendimiento laboral. Ambos instrumentos fueron validados por tres especialistas y utilizaron una escala Likert de cinco puntos. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad, obteniéndose valores de 0,936 y 0,952, respectivamente, para el clima laboral y el rendimiento laboral. Según el censo, la muestra estaba compuesta por 105 colaboradores, que representaban a todos los empleados. Los resultados revelaron un valor p de 0,00, lo que significa una correlación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los empleados. Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de 0,697, puede inferirse una correlación positiva moderada. Esto significa que el bajo rendimiento laboral se produce cuando el entorno de trabajo es desfavorable para el desempeño de las tareas profesionales. Los resultados de este estudio subrayan la importancia

del entorno laboral como elemento fundamental para mantener un nivel óptimo de productividad de los empleados en la institución.

Rodríguez (2022) realizó una investigación con el objetivo principal de conocer en qué medida el desempeño de los colaboradores de una COOPAC del Distrito de Lima en el año 2021 estaba influenciado por el clima laboral. Los datos fueron recogidos a través de la administración de un cuestionario, mientras que la escala de opinión CL-SPC desarrollada por la PhD. Sonia Palma Carrillo. La metodología de investigación utilizada fue correlacional por naturaleza, empleando un enfoque cuantitativo; el diseño fue transversal por naturaleza y no experimental por naturaleza. El instrumento de encuesta empleado para evaluar el clima laboral constó de cincuenta ítems, mientras que la variable desempeño laboral se evaluó mediante veinte ítems. La validez de ambos cuestionarios fue confirmada por tres expertos en recursos humanos. Los resultados obtenidos demostraron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el rendimiento en el trabajo, como demuestra el valor p de 0,000. Además, se identificó un coeficiente de correlación Rho de 0,336, que, en el espectro en uso, se clasifica como una correlación positiva débil. Esto corrobora la idea de que existe una correlación sustancial entre el entorno de trabajo y la productividad de los empleados. Además, se estableció una correlación entre la comunicación y la autorrealización, dado que el progreso de la organización está íntimamente ligado a los individuos que componen su plantilla. En resumen, se descubrió una correlación establecida entre el ambiente de trabajo y la productividad de los empleados.

El objetivo del estudio realizado por Vargas (2021) fue conocer la correlación entre el desempeño laboral del personal operativo de una empresa pesquera ubicada en Puerto Malabrigo y el clima organizacional. La investigación se realizó empleando una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. La población objetivo estuvo constituida por 81 operarios; se seleccionó una muestra de 67 operarios con un nivel de confianza del

95%. Las percepciones del personal sobre el clima organizacional (que comprende aspectos como la realización personal, la implicación en el trabajo, la supervisión, la comunicación y las condiciones de trabajo) y el rendimiento laboral (que incluye aspectos como la motivación, la responsabilidad, el liderazgo, el trabajo en equipo y la formación y el desarrollo personal) se evaluaron mediante encuestas y dos cuestionarios, respectivamente. Para determinar el grado de relación entre las variables investigadas, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados arrojaron un coeficiente Rho de Spearman de 0,259 y un nivel de significación de 0,035. Este resultado corrobora la conclusión de que el rendimiento laboral y el clima organizativo están positivamente correlacionados.

El objetivo principal del estudio realizado por Ochoa (2021) fue determinar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una organización del sector privado ubicada en Guayaquil. La investigación se realizó utilizando un diseño no experimental y una metodología aplicada. La muestra estuvo conformada por 73 empleados que fueron los destinatarios de los cuestionarios. Uno de los retos que enfrenta la organización y que impide una administración efectiva es la cultura organizacional. Se ha constatado que la organización no aplica suficientemente las estrategias que recomienda su cultura, entre ellas la formación, la comunicación organizativa y la identidad corporativa. Como consecuencia, el rendimiento laboral de los empleados se ve directamente afectado.

El objetivo de la investigación realizada por Nuñonca (2020) fue conocer el impacto del clima laboral en el desempeño de los empleados de la sucursal Arequipa del Banco de Crédito del Perú. El ambiente laboral de esta organización está influenciado principalmente por tres factores: riesgo del cajero, identificación y horario. Los datos recogidos sirven como referencia inicial para la organización y otras organizaciones comparables que busquen realizar investigaciones o implementar modificaciones relativas a los factores de clima laboral mencionados

anteriormente. Se incrementa el potencial para discernir los diversos factores determinantes y sus repercusiones en el personal de la organización, además de la posibilidad de establecer comparaciones con investigaciones análogas realizadas en otras empresas de ámbito nacional y mundial. Este enfoque permitiría extraer ideas valiosas y ofrecer una perspectiva alternativa que podría contribuir a la resolución de este problema. Tras la presentación de la cuestión y de los resultados de la investigación, se evalúan posibles alternativas para subsanar estas deficiencias. Esta actividad está diseñada para fomentar una relación más sólida entre el empresario y el empleado, lo que en última instancia contribuirá a su desarrollo mutuo. El objetivo es garantizar mejoras continuas en el amplio ámbito del entorno laboral. En conclusión, un aumento del compromiso organizativo está significativamente correlacionado con la mejora de la cultura organizativa.

El objetivo principal de la investigación realizada por Vera (2020) fue conocer la correlación entre la gestión estratégica y el clima laboral en las organizaciones de comercio minorista ubicadas en Piura. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal correlacional. El coeficiente de correlación Rho de Spearman para modelos bivariados arrojó un valor de 0,908 para los resultados obtenidos. Esto demuestra una fuerte correlación positiva entre la gestión estratégica y el clima laboral en las empresas del sector comercio minorista de Piura. Los resultados del estudio indican que existe una notable correlación entre el clima laboral organizacional y la dirección estratégica.

Variable1: Desempeño laboral

La ejecución de tareas o el aspecto técnico del concepto de desempeño es el punto focal del desempeño laboral. Como afirma Ramírez (2013), se consideran observados desde este punto de vista los comportamientos asociados a la ejecución de las funciones de un determinado puesto o rol y que contribuyen directa o indirectamente a la obtención de productos o servicios por parte de la organización.

Arvey y Murphy (1998) sostienen que una parte de la solución a este dilema puede encontrarse en la estrecha relación histórica entre la Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones y una marcada orientación conductista y objetiva, que ha considerado el desempeño de las tareas como el único aspecto significativo del rendimiento laboral individual.

Este punto de vista sobre la calidad del rendimiento, que está estrechamente relacionado con la calidad del servicio, considera la evaluación del rendimiento como un procedimiento continuo para evaluar la calidad. Este enfoque trasciende las consideraciones académicas al incorporar la responsabilidad social y la rendición de cuentas institucional en respuesta a las demandas de la población. Es un proceso orientado a la acción y colaborativo de evaluación continua que dirige los esfuerzos de formación y mejora continua.

Para evaluar el calibre del rendimiento laboral, es imprescindible tener en cuenta tanto el contexto del lugar de trabajo como los atributos individuales. A la hora de analizar los resultados de la evaluación, es crucial profundizar en estas áreas para identificar los problemas y determinar qué decisiones de formación y/o gestión son necesarias para remediarlos.

Dimensiones:

Dimensión Desempeño

Según la definición de Milkovich y Boudreau (1994), el rendimiento es el grado en que un empleado cumple las obligaciones de su puesto. Por el contrario, Gibson et al. (2001) proporcionan una definición alternativa al referirse a él como los resultados de los esfuerzos que están relacionados con los objetivos de la institución, incluyendo, pero no limitado a la eficiencia, la eficacia y la calidad. El desempeño se define como la ejecución de acciones por un individuo con la intención de alcanzar un resultado determinado. (Toro, 2002). Dentro de un entorno profesional, esto puede incluir la conducta dirigida al desempeño de las tareas asignadas y el

fomento del crecimiento de los procesos intrínsecos a la posición (desempeño intraroll); la realización de actividades complementarias que añaden valor (desarrollo extra-roll); o la conducción propia de acuerdo con las normas y principios establecidos de la organización (standard compliance). (Toro, 2010).

La ejecución de tareas implica el cumplimiento de las tareas y obligaciones designadas de un puesto en particular, haciendo así una contribución directa o indirecta a la infraestructura técnica de la organización. Las actividades técnicas pueden clasificarse ampliamente en dos categorías distintas de comportamiento. La categoría inicial se refiere al procedimiento mediante el cual los recursos se convierten en productos o servicios propietarios de la organización. Por el contrario, la forma posterior de conducta abarca las operaciones de apoyo para el núcleo técnico. Por lo tanto, el desempeño de las tareas está inextricablemente vinculado al núcleo técnico, y estas actividades dependen del conocimiento, las habilidades y las capacidades del individuo. En resumen, la ejecución de tareas comprende acciones dirigidas a la creación de productos o servicios.

Dimensión Factor humano/actitudinal

Las personas representan el activo más valioso de cualquier organización, ya que son ellas quienes, a través de su trabajo, contribuyen a alcanzar los objetivos comunes establecidos en el proceso de agrupación, buscando así el desarrollo, crecimiento y éxito de la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que pueden surgir situaciones en las que los objetivos de los colaboradores no estén alineados con los objetivos establecidos por la organización, lo que puede generar dificultades o frustraciones en el desempeño de sus tareas y en la consecución de sus metas personales. Según Wayne y Robert (2005): “La frustración genera falta de motivación y desinterés en las personas hacia su trabajo. Por ejemplo, la reducción de costos puede afectar los salarios, el aumento de las ganancias puede estar en

conflicto con los beneficios sociales, la productividad puede no ser compatible con un equilibrio saludable, el orden puede limitar la libertad, la coordinación puede entrar en conflicto con la autonomía, y lo que beneficia a una parte no siempre beneficia a la otra. En situaciones en las que se adopta un enfoque de ganar-perder, donde una parte obtiene ventajas, la otra generalmente queda insatisfecha.” (págs. 66-67).

El capital humano adquirido y el capital humano inherente son las dos clasificaciones del capital humano. El capital humano adquirido comprende la educación formal e informal que un individuo ha adquirido a lo largo de su vida, mientras que el capital humano innato se refiere a las capacidades intelectuales y físicas que los individuos poseen por naturaleza.

Según el análisis de Sulmont (1999) del factor humano, las organizaciones se determinan por las acciones de su personal. Estas organizaciones necesitan la integración y movilización de recursos humanos y no humanos, que sirven como insumos y mecanismos para producir valores añadidos, transformándose así en factores de producción. Actualmente, ha habido un aumento en la cantidad de factores productivos, que abarcan activos intangibles asociados con el cultivo de competencias humanas, sabiduría y principios. Los bienes intangibles mencionados se denominan capital humano, capital social y capital cultural, respectivamente. Consisten en la confianza y la reputación, la iniciativa, la capacidad organizativa, el conocimiento y el acceso a la información.

Sulmont (1999) proporciona un análisis de las formas en que los demás recursos de la empresa se caracterizan por su singularidad. Al igual que el aparato operativo, los recursos no humanos pueden ser adquiridos o arrendados por la empresa e incorporados a su capital. Por otra parte, los recursos humanos se clasifican en función de su participación en los procesos de producción individuales. Dentro de este marco, el elemento humano se refiere a la colección de seres sensibles que poseen atributos humanos que las organizaciones utilizan al máximo mediante

arreglo contractual. Los empleados están obligados a lograr los resultados predeterminados a este respecto, a cambio de la remuneración. Un empleado totalmente comprometido es aquel que aporta sus capacidades, experiencia, conocimiento, sentido de colaboración y pensamiento innovador a la organización durante una duración determinada.

Dimensión habilidades

En un sentido amplio, las habilidades se refieren a un conjunto de capacidades, competencias, atributos, talentos y, en ocasiones, conocimientos que son distintivos de las personas. Esta es la definición aceptada actualmente por el Banco Interamericano de Desarrollo. Dentro del ámbito laboral, las habilidades se refieren al conjunto de atributos que habilitan a las personas para desarrollarse de manera exitosa y avanzar en el mercado de trabajo. Estas habilidades están intrínsecamente vinculadas a las necesidades que tienen los empleadores y las empresas en relación a su fuerza laboral para llevar a cabo procesos productivos de manera efectiva. Existen múltiples habilidades que van más allá de las competencias y conocimientos adquiridos en la primera etapa de nuestras vidas. Es importante tener en cuenta que las habilidades para el trabajo se cultivan, desarrollan y adquieren a lo largo de toda la vida, y que el paradigma de enfocarse únicamente en el estudio o entrenamiento durante la primera etapa para luego dedicarse exclusivamente al trabajo en la siguiente, no es sostenible. En la actualidad, los empleadores no se limitan únicamente a buscar candidatos que cumplan con los requisitos convencionales, como poseer un título o grado académico. También valoran a los trabajadores que demuestren adaptabilidad y disposición para seguir aprendiendo de manera continua, adquiriendo nuevas habilidades incluso a través de herramientas flexibles de capacitación.

Tipo de habilidades para el trabajo:

Habilidades cognitivas:

Las habilidades cognitivas son habilidades que nos ayudan a resolver problemas y realizar diversas tareas. Estas habilidades se refieren a diferentes procesos mentales que nos permiten adaptarnos al entorno físico, social y psicológico. Son capacidades que nos permiten percibir, organizar, integrar e interpretar información para generar respuestas adecuadas. La adquisición de estas habilidades cognitivas determina nuestra capacidad para desenvolvernos con facilidad, resolver diferentes situaciones y llevar a cabo una amplia variedad de tareas. Es importante destacar que las habilidades cognitivas no siempre son habilidades innatas, por lo tanto, debemos aprender y desarrollarlas.

Las habilidades cognitivas son un conjunto de capacidades intelectuales que se manifiestan a través de la disposición o propensión de un individuo durante la realización de una tarea. Dichas capacidades se consideran los "trabajadores" del conocimiento, según Sternberg y Hartman (1993). La actividad específica de estas entidades está sujeta a una multitud de determinantes, que varían considerablemente y son profundamente beneficiosos en los distintos dominios del conocimiento. Estos determinantes comprenden la materia, la tarea a realizar, las actitudes de los individuos implicados y las variables del entorno en el que se ejecutan. El rendimiento estratégico, en este contexto, se refiere al discernimiento, la disposición y la aplicación de las capacidades que definen el marco cognitivo de un individuo.

Habilidades blandas o Socioemocionales:

Las habilidades interpersonales, también denominadas "soft skills", comprenden un conjunto de competencias que superan nuestros conocimientos técnicos y académicos. Son atributos personales que nos proporcionan los medios para interactuar con los demás en diversas circunstancias. Estas competencias se basan en nuestra inteligencia emocional, que consiste en la capacidad de reconocer y regular adecuadamente nuestras emociones y las de los demás. Se trata de

habilidades intangibles que favorecen la comunicación eficaz, la resolución de conflictos, la colaboración y la adaptación al cambio, por lo que son extremadamente valiosas.

La empatía, la comunicación eficaz, la creatividad, el liderazgo, la capacidad para resolver problemas y la aptitud para el trabajo en equipo son ejemplos típicos de habilidades blandas. Los empresarios no sólo valoran estos atributos a la hora de tomar decisiones de contratación o promoción, sino que también son fundamentales para fomentar relaciones positivas en los ámbitos profesional y personal.

Es fundamental tener en cuenta que las habilidades interpersonales se pueden desarrollar y mejorar con el tiempo. Cultivando la autoconciencia y manteniendo una actitud receptiva hacia la formación continua, es posible mejorar estas capacidades y alcanzar un nivel de profesionalidad integral.

Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas se refieren al conocimiento y experiencia en procesos específicos, permitiendo el uso adecuado de técnicas y herramientas relacionadas con el puesto o área particular en la que se trabaja.

Variable2: Clima institucional

El examen del clima organizacional sirve como mecanismo de recogida de datos sobre las perspectivas y juicios del personal en relación con los factores significativos que inciden en la satisfacción, lo que permite una comprensión integral del funcionamiento de la empresa. Campos (2012) define el clima laboral como la percepción colectiva que tienen los empleados sobre su entorno inmediato de trabajo. El propósito de este estudio es cuantificar una serie de variables organizacionales cruciales para facilitar la implementación de acciones correctivas adecuadas. Entre las variables evaluadas se encuentran el entorno, las relaciones interpersonales y las condiciones en las que se ejecutan los procesos y funciones de

trabajo dentro de la organización. Según la autora, el examen del ambiente de trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos del emprendimiento institucional.

Puyol (2005) afirma que "moral laboral" es un término alternativo para "clima laboral". Es el estado afectivo que, según Puyol, puede valorarse y evaluarse mediante técnicas psicosociológicas. Individual y colectivamente, afirma además que la moral existe en todas las instituciones y organizaciones.

La influencia del entorno laboral en el comportamiento es sustancial, según el comportamiento organizativo (Robbins, 1998), que se define como el examen metódico de las actitudes y comportamientos exhibidos por los individuos dentro de las organizaciones.

Dimensiones:

Dimensión Medio ambiente:

"Medio ambiente" deriva de la palabra latina *ambiens*, que se traduce como "alrededor". Este término se emplea para designar la atmósfera o el aire. Por consiguiente, el medio ambiente se refiere al entorno inmediato que influye en los organismos y determina sus condiciones de existencia.

El trabajador es un individuo que, durante las 24 horas del día, interactúa con su entorno biopsicosocial. Dedicar 8 horas al trabajo y compartir alrededor de 16 horas con su familia. Por lo tanto, es fundamental considerar al trabajador de manera integral, teniendo en cuenta su papel en la familia, en la organización y como un elemento crucial en el entorno en el que se desenvuelve.

El trabajador desempeña sus funciones e interactúa con diversos elementos que componen su actividad en el lugar de trabajo, como el puesto de trabajo, la zona de trabajo, la zona respiratoria y el objeto de trabajo. Además, interactúa con los elementos naturales o tangibles del entorno que intervienen en el proceso de fabricación. Es fundamental destacar que en este entorno pueden existir factores de

riesgo peligrosos y perjudiciales que pueden causar enfermedades relacionadas con el trabajo y afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

La actividad es un factor fundamental en la interacción del trabajador con su entorno. Funciona como intermediario entre el organismo vivo y su entorno, estableciendo, regulando y gobernando la relación del sujeto con su entorno. La actividad se inicia como reacción a una necesidad, se centra en el objeto que satisface esa necesidad y se ejecuta mediante una secuencia de acciones. Sirve de impulso para el avance cognitivo y constituye una característica única de la especie humana. Su característica distintiva es que propugna la alteración deliberada del entorno. Además, las condiciones sociales de existencia regulan el comportamiento humano, que posee una naturaleza social.

Las estrategias de promoción de la salud se aplican fundamentalmente en el lugar de trabajo, donde pasamos la mayor parte de nuestros días interactuando con individuos de diversas etnias, procedencias, géneros y clases sociales. En el contexto actual, el entorno laboral es un fenómeno polifacético en el que la calidad de vida en el trabajo está directa o indirectamente asociada a las reformas laborales y al desempleo. Estos componentes son interdependientes y no deben pasarse por alto al hablar de la salud en el lugar de trabajo.

En las últimas décadas, ha habido cambios significativos en los entornos laborales, no solo debido a la automatización, sino también por la proliferación de diferentes tipos de empleos y modalidades. Por ejemplo, se ha observado un aumento en los contratos de trabajo a plazo fijo, contratos por honorarios y la creciente opción de trabajar desde casa o de manera independiente. Estos cambios han transformado el panorama laboral, adaptándose a las necesidades y preferencias de los trabajadores en la actualidad.

Estos cambios, junto con los que están ocurriendo debido a la globalización, como el aumento del desempleo y la reducción de las plantillas de las empresas,

generan un entorno laboral muy complejo que afecta la salud de los trabajadores. Es crucial enfocarse en el factor humano y promover la humanización de los entornos laborales, lo cual requiere un cambio cultural significativo.

Dimensión Trabajo en equipo

La finalidad del equipo de trabajo, como entidad organizada, es alcanzar un objetivo común. Comprende una cohorte restringida de individuos que asumen responsabilidades y funciones acordes con los recursos y competencias disponibles, con la intención de guiar el desarrollo psicosocial del grupo dentro de una atmósfera caracterizada por la confianza y la estima. El trabajo en equipo es un enfoque de la resolución de problemas que requiere una dinámica única; consiste en un grupo de individuos, cada uno de los cuales posee conocimientos especializados, que colaboran para realizar tareas y alcanzar una meta u objetivo común. La composición del equipo viene determinada por los atributos del problema o circunstancia de que se trate. El nivel de compromiso de los miembros se ve influido además por las características únicas del reto o circunstancia encontrados a lo largo del proceso de trabajo, que suele estar dirigido por un marco particular de colaboración.

El trabajo en equipo no debe confundirse con el trabajo en grupo. En consecuencia, es fundamental evaluar periódicamente el proceso de colaboración, identificando los fallos para poder subsanarlos y potenciando los aspectos positivos que facilitan el trabajo con el fin de aumentar la productividad y la eficacia. Es pertinente señalar que, en ausencia de participación unilateral de cualquier miembro, no puede existir un verdadero equipo; el sentimentalismo y el paternalismo generan dependencias, y los dependientes aumentan las exigencias sin comprometerse (Kisnerman, 1977, p.79).

No se logra un trabajo en equipo cuando los miembros actúan de forma aislada, utilizando sus habilidades y posiciones sin tener en cuenta las habilidades y posiciones de los demás. Esto sería trabajar "individualmente en compañía", similar

a una cadena de producción, donde ocasionalmente los esfuerzos individuales pueden generar algún resultado común.

Aunque las habilidades y posiciones individuales se destacan, no se logra una relación efectiva entre ellas para alcanzar el objetivo común. Esto implica una pérdida de oportunidad para lograr resultados más amplios que podrían conseguirse con una coordinación eficiente.

En los equipos interfuncionales de alta dirección, es frecuente encontrar este problema, donde la dirección general, el marketing, las finanzas o el departamento comercial no siempre comprenden la importancia de trabajar de manera integrada y tienden a ver las tareas de cada área como compartimentos separados. No reconocen las necesidades de las otras áreas ni las interdependencias que existen entre ellas. En resumen, el enfoque individualista impide comprender las interconexiones entre los miembros del equipo.

Dimensión Liderazgo

El estilo de liderazgo puede ser considerado como un área de especialización dentro de la formación profesional, en la cual las personas se enfocan en practicar la dirección organizacional y pueden desarrollarse de manera sistemática (Villegas, 2004, 61).

Stoner y Freeman (1996, 256) definen el liderazgo como un esfuerzo por ejercer influencia interpersonal en la consecución de uno o más objetivos a través del proceso de comunicación. Los directivos aplican un estilo de liderazgo dentro de las organizaciones con la intención de proporcionar dirección. Su responsabilidad es establecer y mantener una atmósfera interna que fomente la máxima dedicación de los empleados al cumplimiento de los objetivos de la organización. En esencia, los directivos colaboran con sus subordinados y, al hacerlo, mejoran la eficacia y la eficiencia de la organización mediante el trabajo en equipo. Además, son responsables tanto de los objetivos individuales como de los colectivos, con la

intención de resolver los problemas de forma constructiva. Por lo tanto, es fundamental que los ejecutivos y directivos tengan una comprensión global de su propia responsabilidad, evaluando su capacidad de gestión para guiar a los demás y comprender el grado de su aportación a los procedimientos organizativos.

La investigación titulada "Desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023" se justifica teórica, científica, metodológica, práctica y socialmente debido a su relevancia e impacto en varios aspectos.

Justificación teórica: Esta investigación contribuirá al campo de estudio del desempeño laboral y el clima institucional al explorar y analizar su relación en el contexto específico de la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Se pretende generar conocimiento nuevo y enriquecer la teoría existente en términos de cómo el clima institucional puede influir en el desempeño de los empleados. La investigación se basará en teorías y conceptos consolidados en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, proporcionando una base teórica sólida para el estudio.

Justificación científica: El estudio de la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional tiene una sólida fundamentación científica. Existen numerosas investigaciones que han demostrado que un clima institucional positivo puede influir positivamente en el desempeño de los empleados, así como en su satisfacción laboral, compromiso organizacional y bienestar psicológico. Sin embargo, cada organización tiene características únicas que pueden afectar esta relación. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo investigaciones específicas para comprender cómo se manifiestan estas variables en un contexto organizacional particular, como es el caso de Factoría Agromar S.A.C en Chimbote en el año 2023.

Justificación metodológica: La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque metodológico riguroso y sistemático. Esto permitirá obtener una visión

completa y profunda de la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa mencionada. Se utilizarán cuestionarios estandarizados para medir el desempeño laboral y el clima institucional, así como entrevistas y grupos focales para recopilar datos cualitativos. La combinación de métodos permitirá la triangulación de datos y la validación de los resultados.

Justificación práctica: Esta investigación tiene implicaciones prácticas significativas para la empresa Factoría Agromar S.A.C. Al comprender la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional, la organización podrá identificar áreas de mejora y tomar medidas para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Los resultados de la investigación podrán utilizarse para implementar intervenciones específicas, como programas de capacitación o acciones para mejorar la comunicación interna, lo que podría contribuir a incrementar la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Justificación social: La investigación también tiene una relevancia social importante. El bienestar de los empleados y la creación de un entorno laboral favorable son aspectos cruciales para promover el desarrollo personal y profesional de los individuos, así como para el crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones. Al mejorar el clima institucional y el desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, se puede generar un impacto positivo en la calidad de vida de los empleados y en la comunidad en general. Además, los resultados de la investigación podrán compartirse con otras organizaciones y contribuir al avance del conocimiento en el campo de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional.

La realidad problemática que motiva la investigación "Desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023" radica en la existencia de desafíos y dificultades relacionadas con el desempeño laboral y el clima institucional en dicha empresa.

En primer lugar, se observa una preocupación por el desempeño laboral de los empleados en Factoría Agromar S.A.C. Podría haber situaciones en las que los empleados no estén alcanzando su máximo potencial, presenten falta de motivación o no logren cumplir con los estándares de rendimiento establecidos. Esta problemática puede afectar tanto a nivel individual como al desempeño global de la organización, limitando su eficiencia y competitividad en el mercado.

En segundo lugar, el clima institucional es un factor determinante en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Un clima institucional negativo, caracterizado por la falta de comunicación efectiva, la falta de reconocimiento y recompensas, la falta de apoyo y el conflicto interpersonal, puede generar un ambiente laboral poco saludable y desmotivador. Esto puede tener consecuencias negativas, como la disminución de la satisfacción laboral, el aumento del estrés y la falta de compromiso hacia la organización.

Además, es importante considerar el contexto específico de la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote en el año 2023. Las particularidades del entorno laboral, las dinámicas organizacionales y las características del sector en el que opera la empresa pueden influir en el desempeño laboral y el clima institucional. Por lo tanto, es esencial comprender cómo estos factores se entrelazan y afectan mutuamente en el contexto específico de la organización mencionada.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023?

Se presenta la siguiente conceptualización y operacionalización de las variables de investigación:

Variable: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Aquellas conductas relacionadas con la realización de las tareas de un puesto o rol, que contribuyen directa o

indirectamente a la producción de bienes o servicios de una organización (Ramírez, 2013).

Definición operacional: Es la evaluación de una persona que trabaja en una organización referida al desempeño, al Factor humano/actitudinal y a las habilidades.

Variable: Clima institucional

Definición conceptual: El clima institucional se refiere a la percepción global que tiene el personal de una organización sobre su entorno de trabajo cercano. (Campos, 2012).

Definición operacional: El clima institucional es el grado de percepción que tiene un trabajador referido al medio ambiente, al trabajo en equipo y al liderazgo.

Además, en la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis:

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

Asimismo, la presente investigación está compuesta por el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

Asimismo, los objetivos específicos, quedaron establecidos de la siguiente manera:

Determinar la relación entre el desempeño y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023

Determinar la relación entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023

Determinar la relación entre las habilidades y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023

Metodología

Tipo de investigación

Según su finalidad

El estudio realizado en el año 2023 en Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, tuvo un carácter fundamental ya que buscó posibles resoluciones a la correlación entre el desempeño laboral y el clima institucional con el fin de desarrollar propuestas que puedan mejorar tanto el clima institucional como el desempeño laboral, en caso de que ambas variables estén vinculadas.

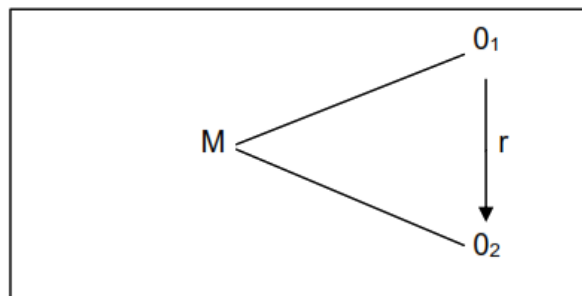
Según su alcance

La investigación fue de tipo relacional porque se realizó para determinar la asociación entre el desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, con el fin de establecer propuestas que pudieran mejorar el clima institucional y por lo tanto el desempeño laboral si estuvieran asociados.

Diseño de investigación

El estudio de investigación emplea un diseño transversal descriptivo, correlacional y no experimental. Establecer la relación entre las variables desempeño laboral y clima institucional es el objetivo de este tipo de investigación.

Diagramáticamente, este diseño se representa por:



Donde:

M= Personal que labora en la Empresa

O₁=Medición de la variable desempeño laboral

O₂= Medición de la variable clima institucional

r= Grado de asociación entre el desempeño laboral y el clima institucional

Población - Muestra

Población

La población se refiere al conjunto de elementos de los que se derivan los resultados de la investigación. Es importante señalar que estos resultados están limitados en el tiempo y el espacio, y poseen características específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En el presente caso, la población estuvo constituida por 25 trabajadores de la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, que corresponden al total de trabajadores de la misma, distribuidos en las áreas de maestranza, grúas, mantenimiento y logística.

Muestra

La muestra es pertinente, ya que comprende los componentes esenciales necesarios para extrapolar las conclusiones a toda la población investigada. Esto se fundamenta en los hallazgos de Hernández, Fernández y Baptista (2014). La muestra del estudio estuvo conformada por veinticinco empleados de Factoría Agromar S.A.C.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

El estudio utilizó una encuesta como metodología; este enfoque se emplea para recabar los puntos de vista de un subconjunto específico de la población en relación con la cuestión investigada. La metodología de la encuesta se aplicó para evaluar tanto el rendimiento laboral como el clima institucional.

Instrumentos de Investigación

El instrumento que se utiliza para recoger directamente la información de las variables de estudio, fue el cuestionario.

La evaluación del instrumento, se realiza según los siguientes baremos:

Para la variable: Desempeño laboral

Variable/dimensión	Ítems	Bajo		Regular		Alto	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
V1. Desempeño laboral	41	0	54	55	109	110	164
D1. Desempeño	15	0	20	21	40	41	60
D2. Factor humano	11	0	14	15	29	30	44
D3. Habilidades	15	0	20	21	40	41	60

Para la variable: Clima institucional

Variable/dimensión	Ítems	Por mejorar		Aceptable		Bueno	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
V1. Clima institucional	24	24	39	40	55	56	72
D1. Medio ambiente	8	8	13	14	19	20	24
D2. Trabajo en equipo	8	8	13	14	19	20	24
D3. Liderazgo	8	8	13	14	19	20	24

Procesamiento y análisis de la información.

El trabajo de investigación consistió únicamente en el análisis de los datos recolectados, el cual se realizó mediante la aplicación de encuestas a los empleados de Factoría Agromar S.A.C.

Se utilizaron hojas de cálculo Excel para organizar la información recolectada para su procesamiento iterativo.

Los resultados se presentaron en tablas de distribución de porcentajes de las dimensiones de las variables, acompañadas de los correspondientes gráficos y análisis, utilizando estadística descriptiva.

Se contrastó la hipótesis utilizando un estadístico que permita establecer la asociación de ambas variables, el estadístico a utilizar fue elegido teniendo en cuenta la distribución de los datos y el tipo de variables.

Resultados

El objetivo de este estudio fue investigar la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral en Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023. La organización se dedica a brindar soluciones superiores de ingeniería dentro del sector Metalmecánico. Además de los servicios de alquiler de grúas, fabrica, mantiene y ensambla equipos para la industria. El objetivo era desarrollar sugerencias que, de ser implementadas, podrían mejorar el desempeño laboral y, en consecuencia, el ambiente de la institución.

Análisis descriptivo

A continuación, se presentan los resultados descriptivos por cada variable y sus dimensiones:

Tabla 1

Nivel de desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	24.0	24.0	24.0
	Regular	10	40.0	40.0	64.0
	Alto	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario

La Tabla 1 presenta los resultados del nivel de desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Los datos se recopilaron a través de la aplicación de un cuestionario. A continuación, se proporciona una interpretación de los datos presentados en la tabla:

Nivel de desempeño laboral: Se evaluaron tres niveles de desempeño laboral: bajo, regular y alto. Frecuencia: Indica la cantidad de empleados que se encuentran en cada nivel de desempeño. Según la tabla, hay 6 empleados con un desempeño laboral bajo, 10 empleados con un desempeño regular y 9 empleados con un desempeño alto.

Porcentaje: Representa el porcentaje de empleados en cada nivel de desempeño en relación con el total de empleados evaluados. Por ejemplo, el 24% de los empleados tiene un desempeño laboral bajo, el 40% tiene un desempeño regular y el 36% tiene un desempeño alto.

Porcentaje válido: Indica el porcentaje de empleados en cada nivel de desempeño excluyendo los valores faltantes o no aplicables. En este caso, los porcentajes válidos son los mismos que los porcentajes totales.

Porcentaje acumulado: Muestra el porcentaje acumulado de empleados en cada nivel de desempeño. En este caso, el 24% de los empleados se encuentra en el nivel bajo, el 64% se encuentra en el nivel regular y el 100% se encuentra en el nivel alto.

En resumen, según la tabla, la mayoría de los empleados de la empresa Factoría Agromar S.A.C tienen un nivel de desempeño laboral regular (40%), seguido de aquellos con un desempeño alto (36%). Un porcentaje menor de empleados tiene un nivel de desempeño bajo (24%).

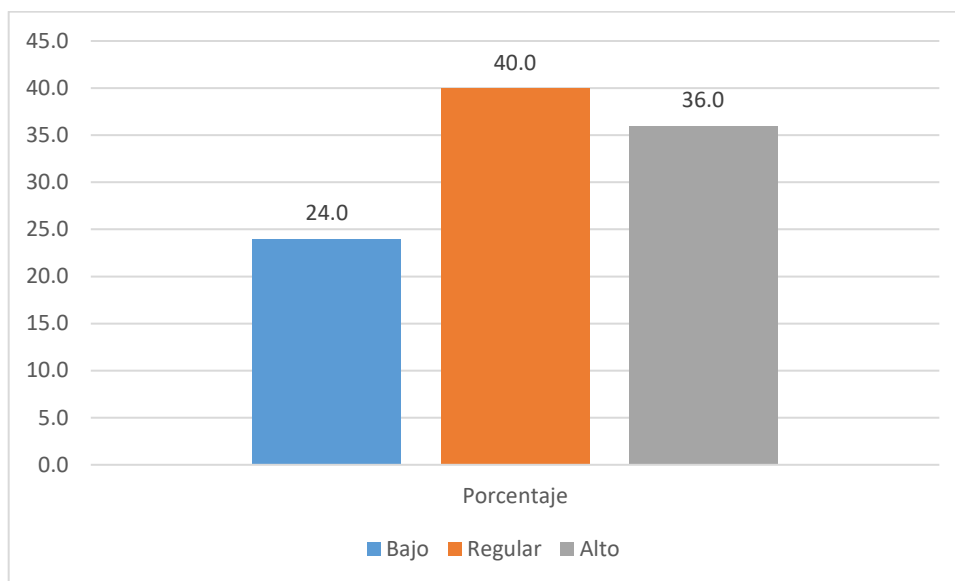


Figura 1: *Nivel de desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.*

Se observa que la mayoría de los empleados de la empresa Factoría Agromar S.A.C tienen un nivel de desempeño laboral regular (40%), seguido de aquellos con un desempeño alto (36%). Un porcentaje menor de empleados tiene un nivel de desempeño bajo (24%).

Tabla 2:

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

	Desempeño		Factor humano/actitudinal		Habilidades	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	28.0	5	20.0	5	20.0
Regular	9	36.0	12	48.0	10	40.0
Alto	9	36.0	8	32.0	10	40.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Fuente: Encuestas procesadas

La Tabla 2 presenta los resultados del nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Se evaluaron tres dimensiones: el desempeño, el factor humano/actitudinal y las habilidades. A continuación, se proporciona una interpretación de los datos presentados en la tabla:

Desempeño: En términos generales, se puede observar que el desempeño laboral se distribuye en tres niveles: bajo, regular y alto. El 28% de los empleados muestra un desempeño laboral bajo, mientras que el 36% tiene un desempeño laboral alto y otro 36% tiene un desempeño laboral regular. Esto indica que hay una distribución relativamente equilibrada en cuanto al nivel de desempeño general de los empleados.

Factor humano/actitudinal: En esta dimensión, el 28% de los empleados muestra un desempeño laboral bajo en términos de sus actitudes y comportamientos en el trabajo. Por otro lado, el 36% de los empleados tiene un desempeño laboral alto en esta dimensión, lo que sugiere que poseen actitudes y comportamientos positivos en su entorno laboral. El 36% restante tiene un desempeño laboral regular en esta dimensión. Esto indica que hay espacio para mejorar las actitudes y comportamientos laborales de algunos empleados.

Habilidades: En cuanto a las habilidades laborales, el 20% de los empleados muestra un nivel bajo de habilidades, lo que implica que pueden requerir capacitación o desarrollo adicional para mejorar sus competencias técnicas relacionadas con su trabajo. Por otro lado, el 40% de los empleados tiene un nivel alto de habilidades, lo que indica que son competentes en su área de trabajo. El 40% restante tiene un nivel regular de habilidades. Esto destaca la importancia de fortalecer las habilidades técnicas de algunos empleados para alcanzar un nivel óptimo de desempeño laboral.

En resumen, la evaluación de las tres dimensiones muestra que existe un equilibrio en el nivel de desempeño general, con una proporción similar de empleados en los niveles bajo, regular y alto. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en términos del factor

humano/actitudinal, donde algunos empleados presentan actitudes y comportamientos laborales que podrían ser mejorados. Asimismo, se destaca la necesidad de brindar capacitación o desarrollo adicional a aquellos empleados con habilidades laborales bajas para mejorar su competencia técnica. En general, esta evaluación proporciona una base para implementar estrategias de mejora y desarrollo en las áreas identificadas, buscando elevar el desempeño general de los empleados en la empresa.

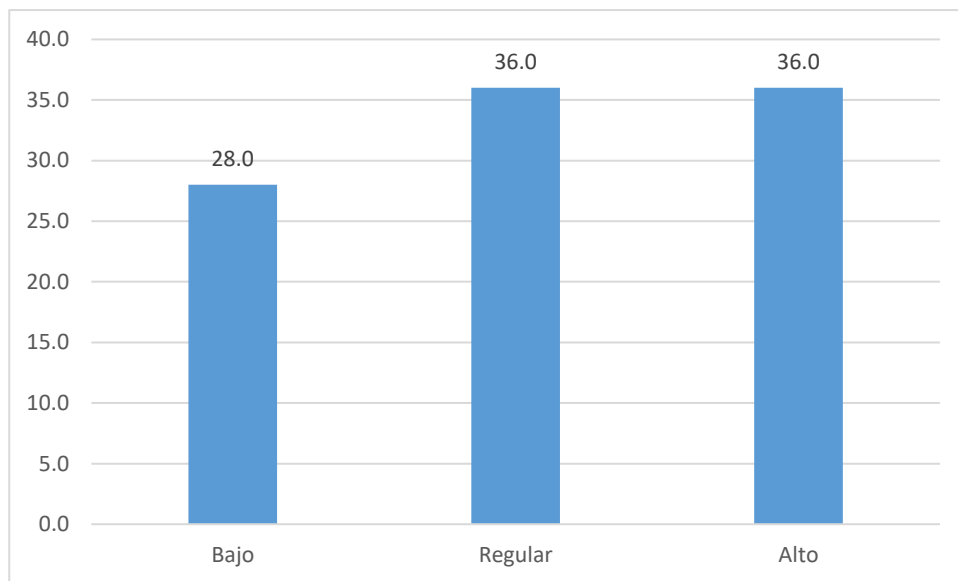


Figura 2: Nivel de desempeño laboral, dimensión desempeño, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

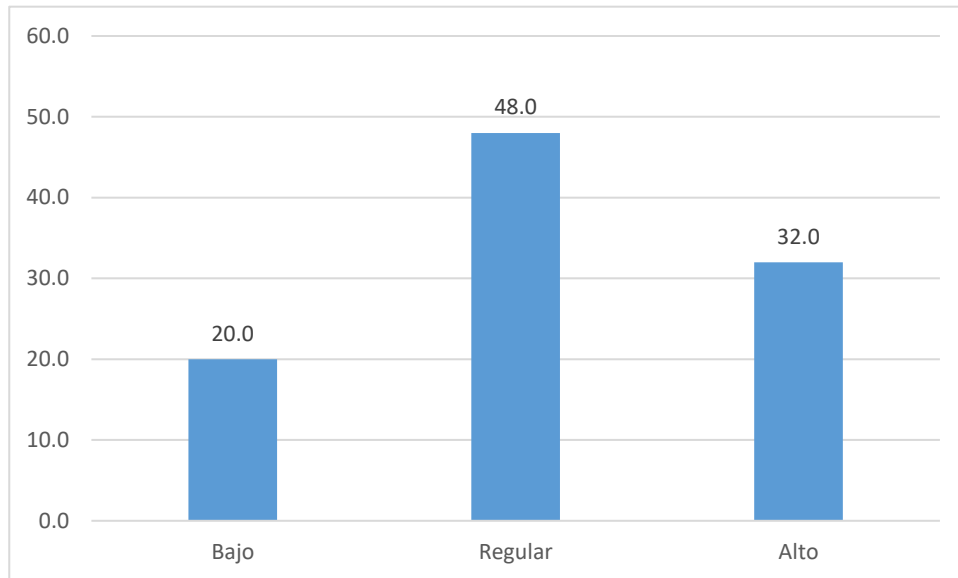


Figura 3: Nivel de desempeño laboral, dimensión factor humano/actitudinal, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

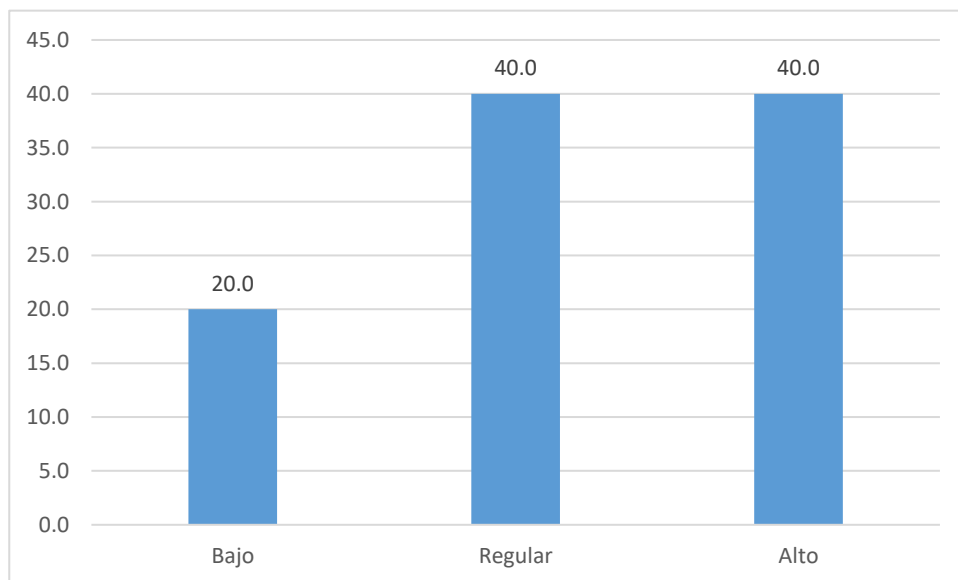


Figura 4: Nivel de desempeño laboral, dimensión habilidades, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

Tabla 3

Nivel de Clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por mejorar	1	4.0	4.0	4.0
	Aceptable	18	72.0	72.0	76.0
	Bueno	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario

La Tabla 3 muestra el nivel de clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, ubicada en Chimbote, durante el año 2023. La tabla presenta los datos en términos de frecuencia, porcentaje, porcentaje válido y porcentaje acumulado. En la columna "Frecuencia", se muestra el número de veces que se observó cada nivel de clima institucional en la empresa. En este caso, se observaron 6 casos con un nivel malo, 126 casos con un nivel regular y 32 casos con un nivel bueno.

La columna "Porcentaje" indica el porcentaje de casos que representa cada nivel de clima institucional con respecto al total. El nivel malo representa el 3.7% del total, el nivel regular representa el 76.8% y el nivel bueno representa el 19.5%.

El porcentaje acumulado indica el porcentaje acumulativo de casos hasta cada nivel de clima institucional. Al sumar los porcentajes de nivel malo y nivel regular, se obtiene un porcentaje acumulado de 80.5%, lo que significa que el 80.5% de los casos tienen un nivel malo o regular de clima institucional. Al sumar también el porcentaje de nivel bueno, se llega al 100%, que es el porcentaje total acumulado.

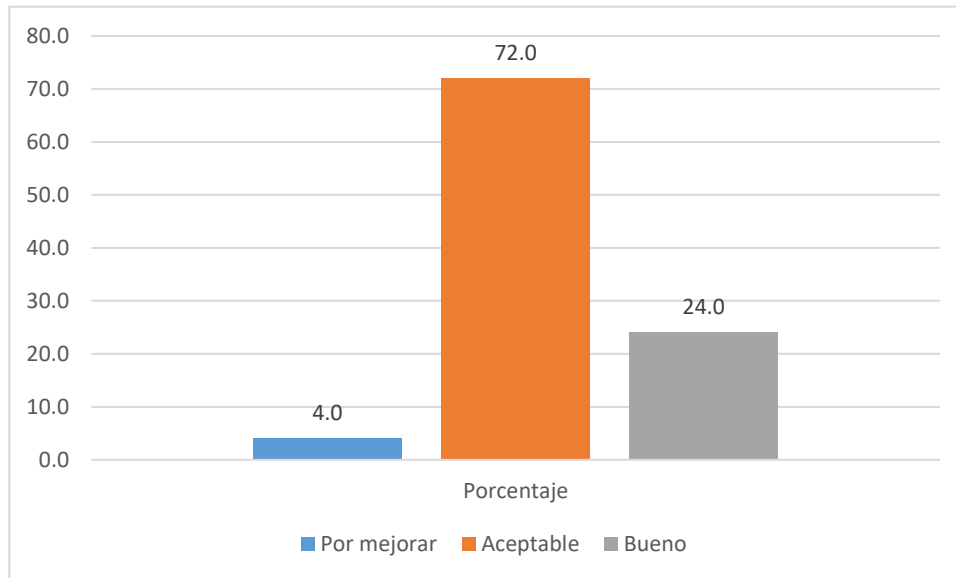


Figura 5: *Nivel de Clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.*

Se observa que la mayoría de los empleados de la empresa Factoría Agromar S.A.C indican un nivel de clima institucional aceptable (72%), seguido de aquellos con un desempeño bueno (24%). Un porcentaje menor de empleados indica un nivel de clima institucional por mejorar (4%).

Tabla 4:

Nivel de las dimensiones del clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

	Medio ambiente		Trabajo en equipo		Liderazgo	
	n	%	n	%	n	%
Por mejorar	3	12.0	2	8.0	1	4.0
Aceptable	10	40.0	12	48.0	11	44.0
Bueno	12	48.0	11	44.0	13	52.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Fuente: Encuestas procesadas

La tabla 4 presenta los resultados del nivel de las dimensiones del clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Las dimensiones

evaluadas son el medio ambiente, el trabajo en equipo y el liderazgo. A continuación, se proporciona una interpretación de los datos presentados en la tabla:

Medio ambiente: Según la tabla, el 48% de los empleados considera que el medio ambiente en la empresa es bueno, mientras que el 40% lo considera aceptable y el 12% opina que necesita mejoras. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva del medio ambiente en la empresa.

Trabajo en equipo: En cuanto al trabajo en equipo, el 44% de los empleados considera que es bueno, el 48% lo considera aceptable y el 8% opina que necesita mejoras. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva del trabajo en equipo en la empresa.

Liderazgo: En la dimensión del liderazgo, el 52% de los empleados considera que es bueno, el 44% lo considera aceptable y el 4% opina que necesita mejoras. Estos resultados muestran que la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva del liderazgo en la empresa.

En resumen, los resultados de la tabla 4 indican que la mayoría de los empleados en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote tienen una percepción positiva en cuanto al medio ambiente, trabajo en equipo y liderazgo. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora en cada dimensión, donde un pequeño porcentaje de empleados opina que se necesitan mejoras. Estos resultados pueden servir como una base para implementar acciones específicas destinadas a fortalecer y mejorar aún más el clima institucional en la empresa, fomentando un ambiente de trabajo favorable, una colaboración efectiva en equipo y un liderazgo sólido.

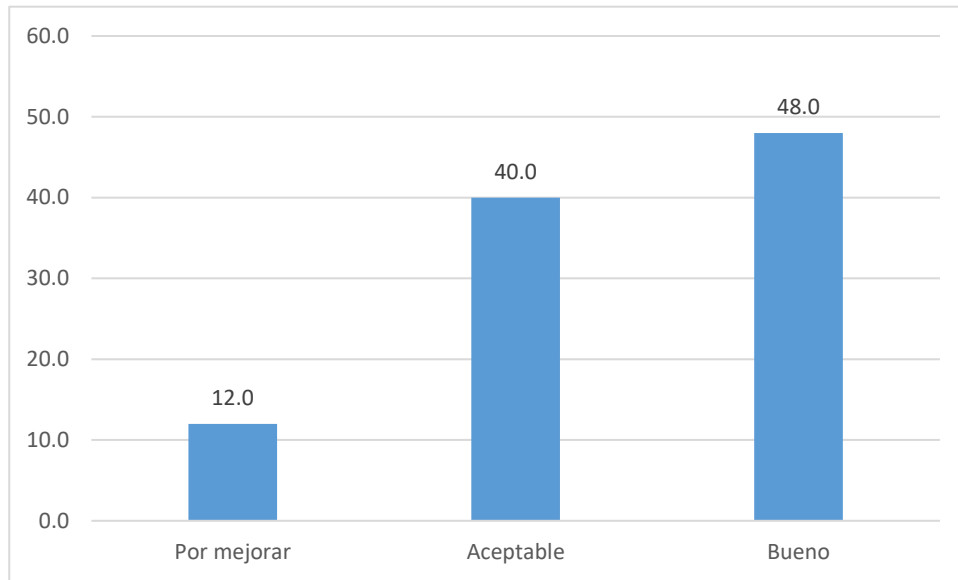


Figura 6: Nivel de clima institucional, dimensión medio ambiente, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

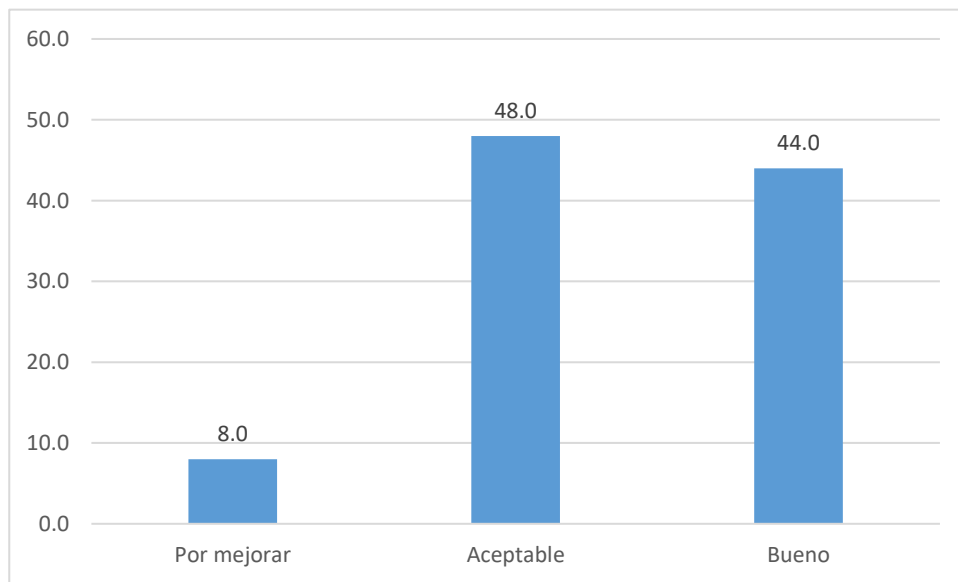


Figura 7: Nivel de clima institucional, dimensión trabajo en equipo, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

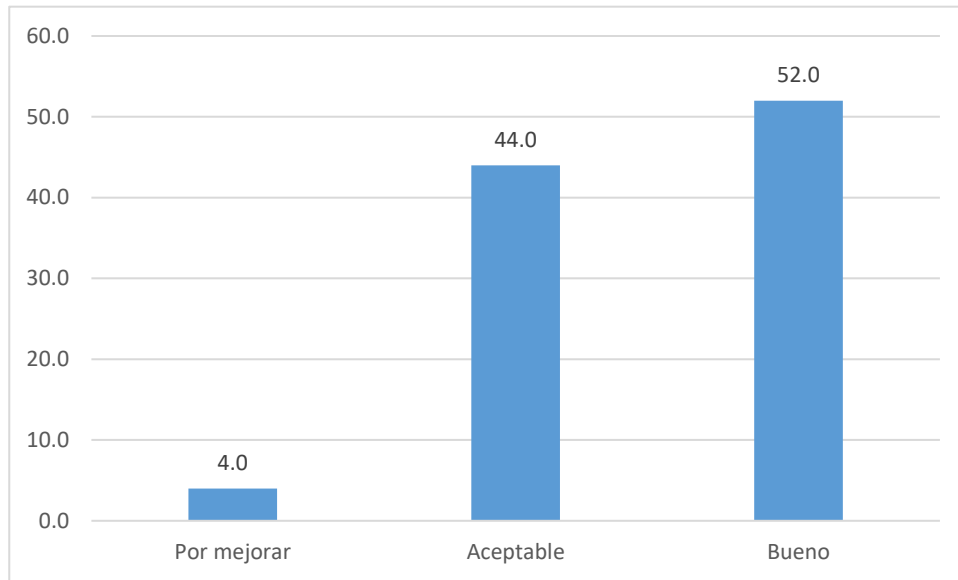


Figura 8: Nivel de clima institucional, dimensión liderazgo, en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

Análisis correlacional

Desempeño laboral y el clima institucional

Para el objetivo general, determinar la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 5:

Determinación de correlación de las variables desempeño laboral y el clima institucional.

		Desempeño laboral	Clima institucional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	1,000	,827**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

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

Interpretación

Los resultados del análisis de correlación entre el desempeño laboral y el clima institucional en Factoría Agromar S.A.C en Chimbote en el año 2023 se muestran en el Cuadro 5. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se determinó la relación entre estas variables. En una sección posterior se presenta un análisis de los datos presentados en el cuadro.

Clima y rendimiento laboral en una institución A partir de los resultados, se identifica una notable correlación positiva entre el rendimiento laboral y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,827 entre estas dos

variables. Esto sugiere que existe una correlación sólida y favorable entre el rendimiento laboral de los empleados y el clima institucional de la empresa.

Significancia estadística: La correlación entre el desempeño laboral y el clima institucional es estadísticamente significativa, con un valor de p (sig.) de 0,000, lo cual indica que la probabilidad de obtener esta correlación por pura casualidad es muy baja.

En resumen, los resultados de la tabla 5 indican que existe una correlación significativa y positiva entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote. Esto sugiere que un clima institucional favorable puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Estos hallazgos respaldan la importancia de mantener un clima organizacional adecuado y favorable para promover un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.

Desempeño laboral, dimensión desempeño y el clima institucional

Para el primer objetivo específico, determinar la relación entre el desempeño y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 6:

Determinación de correlación de las variables desempeño laboral, dimensión desempeño y el clima institucional.

		Desempeño	Clima institucional
Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Clima institucional	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

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

Interpretación

La tabla 6 presenta los resultados de la correlación entre las variables desempeño laboral, dimensión desempeño y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre estas variables. A continuación, se proporciona una interpretación de los datos presentados en la tabla:

Dimensión desempeño y clima institucional: Según los resultados, se observa una correlación positiva significativa entre la dimensión desempeño y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,712**. Esto indica una relación fuerte y positiva entre la dimensión desempeño y el clima institucional en la empresa.

Significancia estadística: Tanto la correlación entre el desempeño laboral y el clima institucional como la correlación entre la dimensión desempeño y el clima institucional son estadísticamente significativas, con un valor de p (sig.) de 0,000 en ambos casos. Esto indica que la probabilidad de obtener estas correlaciones por pura casualidad es muy baja.

En resumen, los resultados de la tabla 6 indican que existe una correlación significativa y positiva tanto entre el desempeño laboral y el clima institucional como entre la dimensión desempeño y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote. Estos hallazgos respaldan la importancia de un clima institucional favorable para promover un mejor desempeño laboral y una buena dimensión de desempeño en los empleados. Estos resultados pueden ser útiles para implementar estrategias de mejora y fortalecimiento del clima organizacional, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño general de los empleados.

Desempeño laboral, dimensión factor humano/actitudinal y el clima institucional

Para el segundo objetivo específico, determinar la relación entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 7:

Determinación de correlación de las variables desempeño laboral, dimensión factor humano/actitudinal y el clima institucional.

		Factor humano/actitudinal	Clima institucional
Rho de Spearman	Factor humano/actitudinal	Coefficiente de correlación	,780**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	25
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,780**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	25

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

Interpretación

La tabla 7 presenta los resultados de la correlación entre las variables desempeño laboral, dimensión factor humano/actitudinal y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre estas variables. A continuación, se proporciona una interpretación de los datos presentados en la tabla:

Factor humano/actitudinal y clima institucional: Según los resultados, se observa una correlación positiva significativa entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos

variables es de 0,780**. Esto indica una relación fuerte y positiva entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional en la empresa.

Significancia estadística: La correlación entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional es estadísticamente significativa, con un valor de p (sig.) de 0,001. Esto indica que la probabilidad de obtener esta correlación por pura casualidad es muy baja.

En resumen, los resultados de la tabla 7 indican que existe una correlación significativa y positiva entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote. Esto sugiere que un factor humano/actitudinal positivo y favorable puede tener un impacto positivo en el clima institucional de la empresa. Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar una actitud positiva en los empleados y promover un ambiente laboral propicio para un buen clima organizacional. Además, estos resultados pueden ser útiles para implementar estrategias de desarrollo del factor humano/actitudinal y fortalecimiento del clima institucional en la empresa, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y en la satisfacción de los empleados.

Desarrollo empresarial, dimensión habilidades y el clima institucional

Para el tercer objetivo específico, determinar la relación entre el desarrollo empresarial, dimensión habilidades y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 8:

Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión formalidad y el clima institucional.

		Habilidades	Clima institucional
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25

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

Interpretación

La tabla 8 presenta los resultados de la correlación entre las variables desarrollo empresarial, dimensión formalidad y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote, en el año 2023. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre estas variables. A continuación, se proporciona una interpretación de los datos presentados en la tabla:

Habilidades y clima institucional: Según los resultados, se observa una correlación positiva significativa entre las habilidades y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,767**.

Esto indica una relación fuerte y positiva entre las habilidades y el clima institucional en la empresa.

Significancia estadística: La correlación entre las habilidades y el clima institucional es estadísticamente significativa, con un valor de p (sig.) de 0,000. Esto indica que la probabilidad de obtener esta correlación por pura casualidad es muy baja.

En resumen, los resultados de la tabla 8 indican que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C en Chimbote. Esto sugiere que el desarrollo de habilidades de los empleados puede tener un impacto positivo en el clima institucional de la empresa. Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar el desarrollo y la mejora de las habilidades de los empleados para promover un ambiente laboral propicio y un clima organizacional favorable. Además, estos resultados pueden ser útiles para implementar estrategias de desarrollo empresarial y fortalecimiento del clima institucional en la empresa, lo que a su vez puede contribuir a mejorar el desempeño laboral y la competitividad de la organización.

Análisis y discusión

Diversas facetas del desempeño laboral presentan una correlación positiva y significativa con el clima organizacional, como lo demuestran el análisis y la discusión de los resultados presentados. Inicialmente, Espino (2023) descubrió que existe una correlación moderada y positiva (coeficiente de correlación de Spearman de 0,670) entre el rendimiento laboral de los empleados de una empresa de telecomunicaciones y el clima organizacional. Estos resultados apoyan la idea de que un clima organizacional ventajoso puede influir positivamente en el rendimiento de los empleados.

Además, Espino (2023) identificó correlaciones positivas y significativas entre el clima organizacional y diversos aspectos del rendimiento laboral. Cabe destacar que se observó una correlación positiva sustancial (coeficiente de correlación de Spearman: 0,712) entre el clima institucional y la dimensión del rendimiento. Este hallazgo indica que un clima organizacional ventajoso tiene el potencial de impactar en el desempeño general de los empleados. Esto concuerda con estudios anteriores que han destacado la importancia del clima laboral en relación con el rendimiento de los empleados.

Asimismo, Espino (2023) encontró correlaciones positivas significativas entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional, así como entre las habilidades y el clima institucional. Estos resultados indican que el factor humano, incluyendo las actitudes y habilidades de los empleados, puede estar influenciado por el clima organizacional. Un clima favorable puede promover actitudes positivas, mejorar las habilidades y contribuir a un mayor compromiso y satisfacción de los empleados.

Los resultados de la investigación de Chávez (2023) revelaron una notable correlación entre el ambiente de trabajo y la motivación de los empleados en una empresa harinera. Los resultados indican que en ausencia de una motivación positiva, productiva y eficiente entre los empleados, la calidad de las tareas disminuye, la comunicación organizativa se resiente y el ambiente de trabajo se ve sustancialmente perjudicado. Las implicaciones de estos resultados subrayan el papel fundamental que desempeña la motivación en el

fomento de un entorno de trabajo eficiente y, en consecuencia, en la mejora de la productividad de los empleados.

Arriola (2022) descubrió, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,864, una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral entre una muestra de empleados de finanzas empresariales de una institución financiera. El rendimiento de los empleados puede verse afectado positivamente por un clima organizativo favorable, como sugieren estos resultados. También se observó una correlación significativa entre el rendimiento laboral y cada faceta del clima organizativo.

Por el contrario, el estudio realizado por Llenguentó (2022) se centró en examinar la correlación entre la satisfacción laboral de los empleados del sector público y el clima organizacional. A pesar de la identificación de una correlación directa del 15% entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, la prueba Rho de Spearman rechazó esta correlación por ser estadísticamente insignificante. Si bien existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados de la muestra sugieren que otras variables adicionales pueden incidir en la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad pública.

Un coeficiente de correlación de Spearman de 0,697 indica que existe una correlación positiva significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral, según la investigación realizada por Naventa (2022) en una empresa de Lima. Los resultados sugieren que existe una correlación moderada entre el clima laboral y el desempeño de los empleados. El desempeño laboral insatisfactorio se evidencia en ambientes carentes de optimismo. Los resultados mencionados proporcionan evidencia adicional de que el ambiente de trabajo es un determinante crítico para mantener un nivel satisfactorio de productividad de los empleados en la empresa.

Por otro lado, el estudio realizado por Rodríguez (2022) en una COOPAC en el Distrito de Lima también encontró una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral. El valor de p obtenido fue de 0.000, lo que indica una relación significativa entre

ambas variables. Sin embargo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.336, lo que se considera una correlación positiva baja según la escala utilizada. Aunque se encontró una relación significativa, se debe tener en cuenta que la fuerza de esta relación es más débil en comparación con el estudio anterior.

En resumen, ambos estudios coinciden en que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral. Sin embargo, los resultados difieren en cuanto a la fuerza de esa relación. Mientras que el estudio de Naventa (2022) encontró una correlación positiva moderada, el estudio de Rodríguez (2022) encontró una correlación positiva baja entre ambas variables.

Según los resultados obtenidos por Vargas (2021) en una empresa pesquera en Puerto Malabrigo, se observa una correlación positiva significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.259, y se encontró un nivel de significancia de 0.035. Estos resultados sugieren que existe una relación directamente proporcional entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los operarios. Es decir, cuando el clima organizacional es favorable, se espera un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

Por otro lado, la investigación realizada por Ochoa (2021) en una empresa privada en Guayaquil se centró en la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Se menciona que la organización enfrenta problemas relacionados con el manejo inadecuado de la cultura organizacional, lo cual tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de los colaboradores. Se destaca que la falta de utilización adecuada de estrategias como la identidad corporativa, la comunicación organizacional y la capacitación contribuye a obstaculizar la gestión y afectar el desempeño laboral.

En los resultados presentados por Nuñonca (2020) en el Banco de Crédito del Perú, específicamente en la sucursal de Arequipa, se observa una correlación positiva significativa entre el desempeño laboral y el clima laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.827**, lo cual indica una relación fuerte y positiva entre

estas dos variables. Estos resultados sugieren que un clima laboral favorable en términos de horario, identificación y riesgo de caja puede influir positivamente en el desempeño de los trabajadores en la empresa.

Por otro lado, el estudio realizado por Vera (2020) en el sector retail de Piura se enfocó en la relación entre la dirección estratégica y el clima laboral en las empresas. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman revelaron un valor de 0.908, lo cual indica una correlación positiva muy alta entre estos dos constructos. Esto implica que la dirección estratégica ejerce una influencia significativa en el clima laboral de las empresas del sector retail en Piura.

En resumen, estos estudios resaltan la importancia de considerar tanto el clima laboral como la dirección estratégica para comprender y mejorar el desempeño de los trabajadores. El estudio de Nuñonca (2020) destaca la correlación positiva significativa entre el desempeño laboral y el clima laboral, mientras que el estudio de Vera (2020) subraya la correlación positiva muy alta entre la dirección estratégica y el clima laboral en las empresas del sector retail.

Es importante tener en cuenta que el clima laboral y la dirección estratégica son factores interrelacionados. Un clima laboral favorable puede ser resultado de una dirección estratégica efectiva, que establece metas claras, fomenta la participación de los empleados y promueve una cultura organizacional positiva. Por otro lado, un clima laboral positivo puede contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización al mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Es importante considerar las particularidades de cada estudio, como el contexto organizacional, la muestra utilizada y los instrumentos de medición empleados. Estos factores pueden influir en las diferencias observadas en los resultados. Además, es necesario destacar que el clima laboral es un constructo complejo y multidimensional, y su relación con el desempeño laboral puede estar mediada por otros factores.

Conclusiones

Existe una correlación positiva significativa entre el desempeño laboral y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,827** indica una relación fuerte y positiva entre estas dos variables. Estos hallazgos sugieren que un clima institucional favorable está asociado con un mayor desempeño laboral por parte de los empleados. Cuando el ambiente de trabajo es positivo, los empleados tienden a sentirse motivados, comprometidos y satisfechos, lo que se traduce en un mejor desempeño en sus tareas y responsabilidades.

Se observa una correlación positiva significativa entre la dimensión desempeño y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,712** indica una relación significativa entre estas dos variables. Esto implica que el clima institucional influye en la dimensión del desempeño, lo cual sugiere que un clima organizacional favorable tiene un impacto positivo en la percepción y evaluación del desempeño de los empleados.

Se observa una correlación positiva significativa entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,780** demuestra una relación significativa entre estas dos variables. Esto sugiere que el clima institucional está asociado con aspectos relacionados con el factor humano, como las actitudes, valores y comportamientos de los empleados. Un clima organizacional positivo fomenta actitudes y comportamientos favorables, lo que contribuye a un mejor ambiente de trabajo y a la satisfacción de los empleados.

Se observa una correlación positiva significativa entre las habilidades y el clima institucional. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,767** indica una relación significativa entre estas dos variables. Esto implica que el clima institucional puede influir en el desarrollo y utilización de las habilidades de los empleados. Un clima organizacional favorable promueve la capacitación, el aprendizaje y el crecimiento profesional, lo que se traduce en el desarrollo de habilidades y competencias por parte de los empleados.

Recomendaciones

Para mejorar el desempeño laboral, se recomienda enfocarse en crear un clima institucional favorable. Esto implica promover un ambiente de trabajo positivo, donde se fomente la comunicación efectiva, la colaboración y el reconocimiento del trabajo bien hecho. Asimismo, es importante brindar oportunidades de desarrollo profesional y garantizar un equilibrio adecuado entre la carga laboral y la vida personal de los empleados.

Considerando la influencia del clima institucional en la percepción y evaluación del desempeño, se sugiere enfocarse en fortalecer el clima organizacional. Esto implica establecer una cultura organizacional que valore el desempeño, fomente la transparencia y la participación de los empleados en la toma de decisiones. Además, es recomendable implementar sistemas de retroalimentación y evaluación del desempeño que sean justos y objetivos.

Para promover un clima institucional favorable en relación con el factor humano/actitudinal, se recomienda prestar atención a la gestión de las actitudes, valores y comportamientos de los empleados. Esto implica promover una comunicación abierta y efectiva, fomentar la confianza y el respeto mutuo, y asegurarse de que los empleados se sientan valorados y reconocidos. Además, es importante establecer políticas y prácticas que fomenten la diversidad, la inclusión y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Para impulsar el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados a través del clima institucional, se recomienda enfocarse en proporcionar oportunidades de capacitación y crecimiento profesional. Esto implica identificar las necesidades de desarrollo de los empleados y brindarles programas de formación y aprendizaje que estén alineados con los objetivos de la organización. Además, se pueden establecer políticas de promoción interna y reconocimiento del desarrollo de habilidades como parte integral de la cultura organizacional.

Referencias bibliográficas.

- Arvey, R. D. y Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. Annual. Recuperado de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%3%b3n%20laboral_desempe%3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arriola Peña, M. F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de banca de negocios de una entidad financiera en Trujillo. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/29856>
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.M (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements. Human Performance 6(1),1-21. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Campos, B. (2012). Organización de empresa: estructura, procesos y modelo. Madrid: Pirámide. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Espino Adanaque, L. S. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones Chiclayo, 2022. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107914>
- Espinoza M. (2001). Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en torno a la Inseguridad y el Malestar Social: Temas Laborales N° 18. Santiago. Chile: Ministerio del Trabajo; 2001. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&form>
- González B. y Atencio E. (2010). Incidencia del factor humano y la calidad de servicio en organizaciones privadas del estado Zulia. Revista de Ciencias Sociales [online]. 2010, vol.16, n.3, pp.468-480. ISSN 1315-9518. Recuperado de

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300008

Chávez Torres, W. E. (2023). Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107686>

Hartman, H. & Sternberg, R. (1993): A broad Baseis for improving thinking. *Instructional Science*, 21, 401-425. Recuperado de <https://cursos.aiu.edu/Desarrollo%20de%20Habilidades%20del%20Pensamiento/PDF/Tema%203.pdf>

Llaguento Diaz, L. E. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/30847>

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de RR.HH. USA: Editorial Addeson Wesler Iberoamericana. Recuperado de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monterde Valenzuela, M. y Bustamante López, A. (2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña y mediana empresa (Clima Organizacional, Aprendizaje y Competitividad en Pequeñas y Medianas Empresas) (2014). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, vol. 7 (2) págs. 95-106, 2014, disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2327918>

Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp.157-176). Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

- Naventa Espinoza, J. M. (2022). Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81879>
- Nuñonca Alarcón, E. A. (2020). Estudio del clima laboral y su impacto en la producción y desempeño de los trabajadores en el Banco de Crédito del Perú, Sucursal Arequipa 2019. Tesis de maestría. Recuperado de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10348>
- Ochoa Duque, D. I. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77863>
- Puyol, L. (2005). Editorial Díaz de Santos, Madrid. En Dirección y Gestión de Recursos Humanos (pág. 276). Madrid: Díaz de Santos. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Pearson Educación Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Kisnerman, N. (1977). "El taller: integración teoría-práctica". Ed. Hvmánitas. Buenos Aires. 1977. Recuperado de <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000381.pdf>
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53 (8), 856-866. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Ramírez, R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Trabajo de Doctorado. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid. Recuperado de

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%3%b3n%20laboral_desempe%3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez Castillo, M. M. (2022). Clima laboral y desempeño de los colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito, distrito de Lima, 2021. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81774>

Rotundo, M.& Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1),66-80. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Sálamo P. (2002). Ambiente Laboral y centros de Salud. Diplomado en Promoción de la Salud. Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos. Santiago. (Chile): Universidad de Chile; 2002. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&form>

Salas Perea RS. (2005). La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana; 2005. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882>

Stoner, J.A. y R.E. Freeman. (1996). Administración. 6ª edición. México: Mc Graw Hill, 540 p. Recuperado de https://www.academia.edu/50468775/Habilidades_gerenciales_en_directivos_Caso_de_estudio_Universidad_de_la_Guajira

Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. Medellín: Cincel. Recuperado de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%3%b3n%20laboral_desempe%3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Toro, F. (2010). Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que evalúan efectos individuales de diversos factores psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 193-225. Recuperado de [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%
%b3n%20laboral_desempe%
%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas Alcántara, Y. K. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal operario de una Empresa Pesquera de Puerto Malabrigo, 2021. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70191>
- Vera Franco, C. G. (2020). Dirección estratégica y su relación con el clima laboral en las empresas del sector retail. Piura, 2020. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89280>
- Villegas, J. (2004). Desarrollo gerencial, enfoque conceptual y metodológico. Caracas: Ediciones Vegas, 313 p. Recuperado de [https://www.academia.edu/50468775/Habilidades_gerenciales_en_directivos_Ca
so_de_estudio_Universidad_de_la_Guajira](https://www.academia.edu/50468775/Habilidades_gerenciales_en_directivos_Caso_de_estudio_Universidad_de_la_Guajira)
- Wayne, M., & Robert, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson. Recuperado de [https://www.escolme.edu.co/wp-
content/uploads/2017/03/El-factor-humano-como-elemento-competitivo-para-la-
organizacio%
%CC%81n-moderna.pdf](https://www.escolme.edu.co/wp-content/uploads/2017/03/El-factor-humano-como-elemento-competitivo-para-la-organizacio%CC%81n-moderna.pdf)

Anexos y apéndices

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES
Desempeño laboral	Aquellas conductas relacionadas con la realización de las tareas de un puesto o rol, que contribuyen directa o indirectamente a la producción de bienes o servicios de una organización (Ramírez, 2013).	Es la evaluación de una persona que trabaja en una organización referida al desempeño, al factor humano/actitudinal y a las habilidades.	D.1. Desempeño
			D.2 Factor humano/actitudinal
			D.3 Habilidades
Clima institucional	El clima institucional se refiere a la percepción global que tiene el personal de una organización sobre su entorno de trabajo cercano. (Campos, 2012).	El clima institucional es el grado de percepción que tiene un trabajador referido al medio ambiente, al trabajo en equipo y al liderazgo.	D.1 Autonomía
			D.2 Cohesión
			D.3 Confianza

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, 2023?</p>	<p>Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, 2023.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el desempeño y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, 2023</p> <p>Determinar la relación entre el factor humano/actitudinal y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, 2023</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades y el clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C., Chimbote, 2023</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>Clima institucional</p>

Anexo 3. Instrumento para medir el desempeño laboral

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de desempeño laboral de una persona que trabaja para una organización, a partir de un supervisor especialista.

INSTRUCCIONES:

- Observe todos los reactivos
- Observe el desempeño laboral en más de una ocasión
- Tome su tiempo necesario
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Muy malo	Malo	Aceptable	Bueno	Muy bueno
0	1	2	3	4

EJECUCIÓN

N.º	DESEMPEÑO	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
1	Responsabilidad					
2	Exactitud y calidad de trabajo					
3	Cumplimiento de fechas estimadas/ pautadas					
4	Productividad – Volumen y cantidad de trabajo					
5	Orden y claridad del trabajo					
6	Planificación del trabajo					
7	Documentación que genera					
8	Reporta avances de tarea					
9	Capacidad de delegar tareas					
10	Capacidad de realización					
11	Comprensión de situaciones					
12	Sentido común					
13	Cumplimiento de los procedimientos existentes					
14	Grado de conocimiento funcional					
15	Grado de conocimiento técnico					

N.º	FACTOR HUMANO/ACTITUDINAL	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
16	Actitud hacia la empresa					
17	Actitud hacia superior/es					
18	Actitud hacia los compañeros					
19	Actitud hacia el cliente					
20	Cooperación con el equipo					
21	Cooperación con pares					
22	Capacidad de aceptar críticas					
23	Capacidad de generar sugerencias constructivas					
24	Presentación personal					
25	Predisposición					
26	Puntualidad					

N.º	HABILIDADES	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
27	Iniciativa					
28	Creatividad					
29	Adaptabilidad (temas, grupos, funciones)					
30	Respuesta bajo presión					
31	Capacidad de manejar múltiples tareas					
32	Coordinación y liderazgo					
33	Potencialidad – Capacidad de aprendizaje					
34	Carisma					
35	Compromiso hacia el equipo					
36	Manejo de conflictos					
37	Manejo y optimización del grupo					
38	Relación con el cliente					
39	Planificación - Coordinación					
40	Toma de decisiones					
41	Comercial					

CLIMA INSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el clima institucional de una empresa u organización, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella, al menos por un año.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de esta escala tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Bueno	Aceptable	Por mejorar
A	B	C

EJECUCIÓN:

N.º	MEDIO AMBIENTE	RESPUESTA		
		A	B	C
1	Mi área de trabajo tiene un medio ambiente seguro			
2	Mi área de trabajo-está bien organizada y limpia			
3	Las condiciones de trabajo en el ambiente están continuamente mejorando			
4	Mi ambiente de trabajo es eficiente			
5	Mi lugar de trabajo es estresante			
6	Cuento con los recursos para hacer mi trabajo eficientemente			
7	Conozco el plan de evacuación en mi área de trabajo			
8	La empresa hace un trabajo de mantenimiento preventivo, sustitución y de reemplazo.			

N.º	TRABAJO EN EQUIPO	RESPUESTA		
		A	B	C
9	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo			
10	La gente con la que yo trabajo hace muy bien su trabajo.			
11	La gente en mi área, trabaja bien cuando lo hacemos juntos			
12	Los recursos se comparten libremente a lo largo de la empresa			

13	Mi área de trabajo se comunica bien con las demás áreas de trabajo			
14	Mi área de trabajo contribuye valiosamente a la empresa			
15	Mi área de trabajo conoce bien las necesidades de los clientes internos y externos			
16	Conozco bien las necesidades de la empresa			

N.º	LIDERAZGO	RESPUESTA		
		A	B	C
17	Me comunico fácilmente con el Gerente			
18	Mi área de trabajo es eficientemente dirigida			
19	Confío en el Gerente de mi empresa			
20	El Gerente tiene una buena comprensión de lo que pasa en mi área de trabajo			
21	Soy tratado con respeto por mi jefe			
22	La Gerencia toma seriamente las sugerencias de los empleados			
23	La Gerencia es considerada en sus argumentos y planteamientos			
24	La Gerencia me asigna una apropiada cantidad de trabajo			

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor		
Segura Calongos Estefani Luliza	70860877	calongos1se@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		
"Desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023."		
5. Programa Académico		
Ingeniería Industrial		
6. Tipo de Acceso al Documento		
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (Info: eu-repo/semantics/openAccess) <input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (Info: eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) 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 COMMONS ⁵

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

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	17	04	24

Huella Digital



Estefani Luliza
Firma

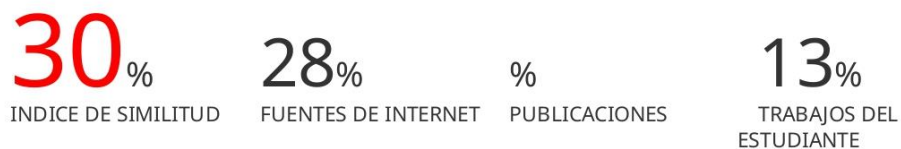
Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 003-2016-SUNEDU-CEB, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
2. Ley N° 30033 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 resúmenes de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 52 y 67) 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-REMATI: "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 prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital REMATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley N° 27444, art. 32, n.º 32.3.

Desempeño laboral y clima institucional en la empresa Factoría Agromar S.A.C, Chimbote, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	

		<1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
12	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
14	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
18	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	Submitted to Centro de Formación Técnica CENCO S.A. Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	www.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
26	moam.info Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Tecsup Trabajo del estudiante	<1 %
31	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
34	vdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
35	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
38	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	<1 %
39	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	elblogdecapitalhumano.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unapiquitos.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
50	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
51	www.linguee.es Fuente de Internet	<1 %
52	www.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
54	doaj.org Fuente de Internet	

		<1 %
55	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
57	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
58	archive.org Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	repositorio.uta.cl Fuente de Internet	<1 %
63	Submitted to ILSC - Sydney Trabajo del estudiante	<1 %
64	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %

65	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
66	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %
67	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
68	guitopinstrucciones.weebly.com Fuente de Internet	<1 %
69	old.oalib.com Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
71	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
74	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
75	dspace.unitru.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
76	gacetasanitaria.org	

	Fuente de Internet	<1 %
77	gerenciarecursoshumanos.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
78	laescuelaloprimeros.es Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
80	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
81	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
82	arxiu.eina.cat Fuente de Internet	<1 %
83	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
84	crl.shahroodut.ac.ir Fuente de Internet	<1 %
85	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
86	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
87	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

88	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
89	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
90	revistas.upb.edu.co Fuente de Internet	<1 %
91	ruizhealytimes.com Fuente de Internet	<1 %
92	tickelia.com Fuente de Internet	<1 %
93	urbalmalaga.com Fuente de Internet	<1 %
94	www.ebizlatam.com Fuente de Internet	<1 %
95	www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
96	www.entrepreneur.com Fuente de Internet	<1 %
97	www.tandfonline.com Fuente de Internet	<1 %
98	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
99	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %

100	accedacris.ulpgc.es Fuente de Internet	<1 %
101	backspace.uhemisferios.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
102	cursos.iadb.org Fuente de Internet	<1 %
103	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
104	open.umn.edu Fuente de Internet	<1 %
105	repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
106	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
107	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
108	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
109	repositoriodspace.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	<1 %
110	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
111	sifp.psico.edu.uy Fuente de Internet	<1 %

112 www.svcardiologia.org <1%
Fuente de Internet

113 qdoc.tips <1%
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo