



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA INDUSTRIAS
ALUMIR S.A.C., 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Ronald Miguel Milla Rivera
Alicia Noemi Romero Solano

Asesor:

Mg. Luis Ricardo Cárdenas Torres
<https://orcid.org/0000-0003-0058-7422>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Lupe Yovani Gallardo Pastor
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Olga Paola Aguirre Pérez
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Richard Alejandro Aguirre Camarena
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Christian Jairo Tinoco Plasencia.
"Organizational Climate and Job Satisfaction
Among Workers in a Peruvian Company",
Industrial Data, 2023

Publicación

5%

2

Bibiana Alexandra Morales Ordoñez, José Luis
Solano Peláez. "Factores de riesgo
psicosociales y desempeño laboral en
empleados de Austroforja en Cuenca –
Ecuador", Runas. Journal of Education and
Culture, 2023

Publicación

2%

3

Susan Kelly Sandoval Yupaiccana, Elizabeth
Cruz-del Mar, Maribel Paredes Saavedra, Luis
Alberto Geraldo Campos. "Relación de la
inteligencia emocional con el desempeño
laboral de los servidores del gobierno
regional del Cusco - 2021", Revista Escuela de
Administración de Negocios, 2022

Publicación

1%

DEDICATORIA

Primero agradecer a “Papá Dios” por permitirnos culminar con ésta etapa, a nuestros queridos padres, por habernos inculcado desde pequeños los principios y valores que son nuestra esencia al día de hoy y a nuestros hijos que son una parte vital para seguir adelante.

A nuestros compañeros de estudio por sus anécdotas, su disposición ante las dudas y su comprensión.

A nuestros seres queridos que han partido a la eternidad.

AGRADECIMIENTO

Empezamos por agradecer a nuestros asesores Emilio Chocobar Reyes y Luis Cárdenas Torres por su enorme paciencia y disposición ante las dudas que teníamos en cualquier instante de tiempo y lugar, siempre le estaremos eternamente agradecidos.

A los colaboradores de la Empresa Industrias Alumir S.A.C por darse una pausa a su trabajo y darnos su disposición para responder las preguntas que se le realizaron en las encuestas.

A las personas que decidieron alejarse de nuestro lado y que no nos apoyaron en crecer profesionalmente, éste trabajo es una muestra que si pudimos realizarlo a pesar de lo adverso, siempre con la fuerza de mil mares.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad Problemática.....	13
1.2 Formulación del Problema.....	17
1.3 Justificación	18
1.3.1 Justificación Práctica	18
1.3.2 Justificación Teórica.....	18
1.3.3 Justificación Metodológica.....	18
1.4 Antecedentes de la Investigación	19
1.5 Marco Teórico	27
1.6 Objetivos.....	34
1.6.1 Objetivo General.....	34
1.6.2 Objetivo Específicos.....	34
1.7 Hipótesis	34
1.7.1 Hipótesis general	34
1.7.2 Hipótesis Especificas.....	34
CAPITULO II: METODOLOGÍA	36

2.1 Enfoque de la investigación.....	36
2.2 Tipo de la investigación.....	36
2.3 Nivel de la investigación.	36
2.4 Diseño de la investigación.....	36
2.5 Población y muestra	37
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.7 Procesamiento de datos	43
2.8 Confiabilidad del Instrumento	43
2.9 Ética de la investigación	44
CAPITULO III: RESULTADOS	45
3.1 Prueba de Confiabilidad	45
3.2 Estadística Descriptiva	47
3.2 Prueba de Normalidad	51
3.3 Prueba de Hipótesis	52
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	389
<i>Distribución de los trabajadores de la empresa Alumir S.A.C.</i>	389
Tabla 2	389
<i>Selección de la muestra</i>	389
Tabla 3	412
<i>Operacionalización de las variables</i>	412
Tabla 4	467
<i>Procesamiento de datos</i>	467
Tabla 5	467
<i>Confiabilidad y Consistencia Interna Total</i>	467
Tabla 6	467
<i>Confiabilidad y Consistencia Interna del Instrumento para la variable Clima Organizacional</i>	467
Tabla 7	478
<i>Confiabilidad y Consistencia Interna del Instrumento para la variable Desempeño Laboral</i>	478
Tabla 8	478
<i>Baremación para la variable X: Clima Organizacional</i>	478
Tabla 9	489
<i>Baremación para la variable Y: Desempeño Laboral</i>	489
Tabla 10	489
<i>Características sociodemográficas</i>	489
Tabla 11	50
<i>Estadística Descriptiva del Clima Organizacional y sus dimensiones</i>	50
Tabla 12	51
<i>Estadística Descriptiva del Desempeño Laboral y sus dimensiones</i>	51
Tabla 13	512
<i>Prueba de Normalidad</i>	512
Tabla 14	523
<i>Rangos de Coeficiente de Correlación</i>	523
Tabla 15	534

<i>Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	534
Tabla 16	545
<i>Correlación entre Autorrealización y Desempeño Laboral</i>	545
Tabla 17	556
<i>Correlación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral</i>	556
Tabla 18	567
<i>Correlación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral</i>	567
Tabla 19	578
<i>Correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral</i>	578
Tabla 20	589
<i>Correlación entre la Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral</i>	589

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	156
<i>Déficit de empleo mundial.....</i>	<i>156</i>
Figura 2.....	289
<i>Flujo de interacciones del CO.....</i>	<i>289</i>
Figura 3.....	378
<i>Relación entre Dimensiones y Variables.....</i>	<i>378</i>
Figura 4.....	456
<i>Consistencia interna y confiabilidad.....</i>	<i>456</i>

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021. La metodología empleada fue cuantitativa, aplicada y descriptiva, correlacional, no experimental y transversal. Se aplicaron dos encuestas para una muestra de 28 trabajadores bajo un muestreo no probabilístico intencional. Los resultados señalaron que existió una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, que existió relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación- positiva media de 0,627; que existió relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva media de 0,438; que existió relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva débil de 0,381; que existió relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva débil de 0,383; y que no existió relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa. La investigación concluyó que el clima organizacional sí se relacionó con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the company Industrias Alumir S.A.C., 2021. The methodology used was quantitative, applied and descriptive, correlational, non-experimental and transversal. Two surveys were applied to a sample of 28 workers under intentional non-probabilistic sampling. The results indicated that there was a direct and significant relationship between the organizational climate and work performance, that there was a significant relationship between self-realization and work performance in the company which was a mean positive correlation of 0.627; that there was a significant relationship between work involvement and work performance in the company which was an average positive correlation of 0.438; that there was a significant relationship between supervision and job performance in the company which was a weak positive correlation of 0.381; that there was a significant relationship between communication and work performance in the company which was a weak positive correlation of 0.383; and that there was no significant relationship between working conditions and job performance in the company. The research concluded that the organizational climate was related to work performance in the company Industrias Alumir S.A.C., 2021.

Keywords: Organizational climate, job performance, self-realization, job involvement, supervision, communication and working conditions.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Según Soriano, Guillén y Carbonel (2012), mencionan que la Organización Mundial de la Salud estima que al menos un cuarto de la población global experimentará algún trastorno de salud mental en algún momento de su vida. Esto lo posiciona como la segunda causa de enfermedad e incapacidad a nivel mundial para el año 2020.

El ambiente interno dentro de cualquier empresa o institución se refleja a través del clima organizacional. Este entorno está relacionado con el nivel de motivación proporcionado a los empleados. En este clima, se puede apreciar la dinámica de las relaciones entre los empleados y entre los superiores y trabajadores. Chiavenato (2007) también señala a qué se refiere el término clima organizacional:

“El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero, (P. 59)”

Mundialmente, las empresas están en una competencia constante por captar y retener clientes para lograr la sostenibilidad de sus negocios implementado diferentes estrategias corporativas. Sin embargo, en los últimos años las estrategias corporativas han considerado al trabajador como un factor crucial dentro de sus estrategias y políticas en busca de volverse más eficientes y eficaces. Dentro de esas estrategias se encuentra un factor clave llamado Clima Organizacional, el cual influye en la conducta y comportamiento de los trabajadores afectando su desempeño laboral, para bien o para mal (Olivera et al., 2021).

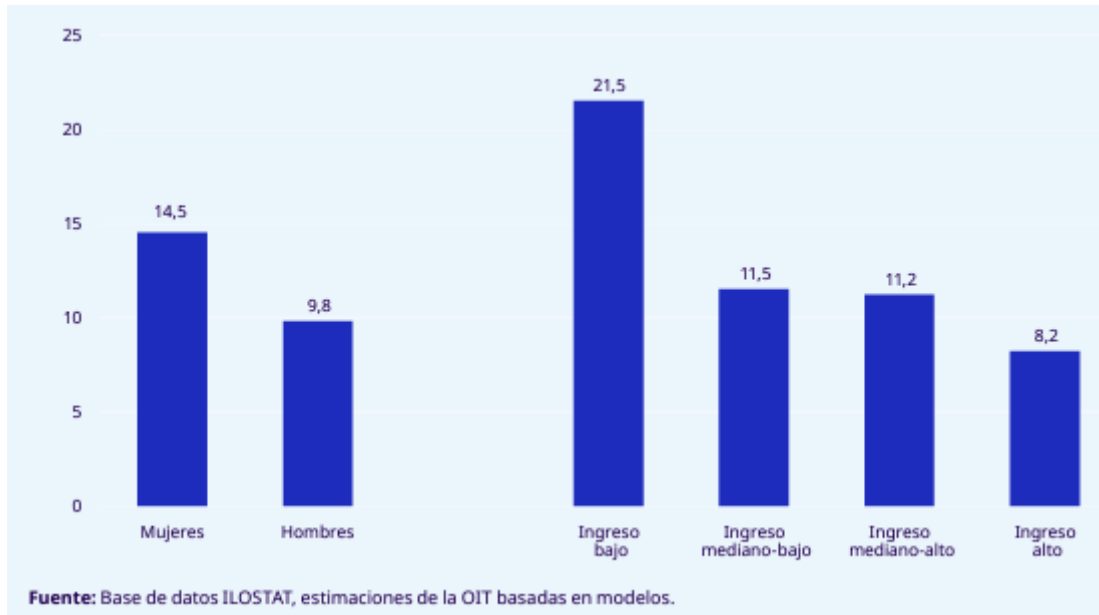
Tanto es así, que la empresa *Great Place to Work* (GPTW, 2023) señaló que la gestión del talento se ha vuelto factor estratégico y diferenciador que busca atraer, desarrollar y retener a las mejores personas creando condiciones laborales que generen el mejor bienestar físico, emocional y psicológico para cada trabajador.

Hay que entender que, los trabajadores son personas cuyo comportamiento se ve influenciado, constantemente, por sus valores, creencias, ideas, entorno, información, etc. afectando la forma en cómo piensan y actúan lo que repercute en el desenvolvimiento en sus puestos de trabajo. Entonces, un buen clima organizacional en la empresa, entendido como un sistema conformado por múltiples factores que afectan al trabajador, los alentará a ser más competentes, comprometidos, responsables y cooperativos o, todo lo contrario (Mendoza et al., 2022).

En ese hilo de información, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) señaló que es poco probable que los países de ingresos bajos puedan reducir las tasas de desempleo a niveles similares a antes de la pandemia, enfrentando un déficit de empleos del 21.50% a nivel mundial (Figura 1).

Figura 1

Déficit de empleo mundial



Nota: La figura muestra la brecha del empleo o déficit al 2023. Fuente: OIT (2023; p. 5).

Esta incertidumbre laboral afecta, de una u otra manera, a los trabajadores y empresas, ya que el trabajador siente angustia y preocupaciones ante tal situación por la alta probabilidad de ocurrir eventos inesperados como despidos, reducción de personal, recorte de horarios de trabajo, suspensión de pago de bonos, etc. lo que afectará su productividad (Rodríguez, 2022).

Así, en el Perú la tasa de crecimiento del mercado laboral sólo llegaría al 2% a finales del 2023, ya que se tiene un mercado laboral mucho más precario por efecto de la post pandemia, incrementando el subempleo y empleo inadecuado, generando una mayor incertidumbre laboral que afecta el desempeño de los trabajadores (Vásquez, 2022).

El evaluar, periódicamente, los factores de clima organizacional es una preocupación de los líderes del negocio dada la importancia para las empresas porque les

permite conocer las causas que generan actitudes positivas y/o negativas en los trabajadores que afectan su desempeño laboral, el cual está muy relacionado a la productividad y eficiencia. Así, trabajar en un ambiente agradable, es decir, bajo un buen clima organizacional, se ha convertido en una necesidad fundamental de las empresas debido a que el trabajador mejorará su desempeño, afianzando su sentimiento de pertenencia con la empresa (Chagray et al., 2020; Mendoza et al., 2022).

Tal es así que, (GPTW, 2023) propone aplicar una serie de estrategias para alcanzar un buen clima laboral que permita mejorar el desempeño de los trabajadores:

- Enfocarse en la flexibilidad, que significa personalizar las labores de los trabajadores mediante políticas de trabajo remoto, híbridas, tiempos de trabajo libres, etc.
- Combatir el agotamiento, relacionado al estrés y ansiedad laboral, mediante descansos y mejorando la distribución de tareas.
- Priorizar la salud mental, con programas de atención médica gratuitos.
- Saber escuchar a los trabajadores.

Dentro todo este contexto, en el Perú, las empresas también buscaron alcanzar un buen desempeño laboral convirtiéndose en un factor decisivo para ellas, porque buscaron incrementar su productividad y rendimiento, evaluar e identificar a los mejores trabajadores para aplicar recompensas, mejorar la carrera profesional del trabajador al potenciar sus habilidades y eliminar sus deficiencias, mejorar los perfiles de los puestos de trabajo, etc. (Olivera et al., 2021).

Es preciso señalar que debido a la pandemia, Covid-19 también impactaron en el clima organizacional creando ambientes de estrés por el riesgo de contagio y por la muerte

familiares y amistades, por el recorte de las jornadas laborales, por la estabilidad laboral, etc. generando conflictos y frustraciones al interior de los negocios (Carrión et al., 2022)

Todo lo anterior llevó a evaluar el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Industrias Alumir S.A.C., identificada con RUC 20601942616, dedicada a la fabricación de productos metálicos para uso estructural, que está ubicada en el distrito de Puente Piedra, Lima, con 30 trabajadores, como señaló el Sr. Miguel José Milla Crispín, Gerente General, debido a los efectos de la pandemia que implicó la generación de un alto estrés laboral que afectó el desempeño de los trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021?

Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021?
- ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021?
- ¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021?

1.3 Justificación

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la justificación implica exponer las razones para realizar la investigación. En ese sentido, señalan que se deben considerar cinco criterios a) conveniencia, b) relevancia social, c) implicaciones prácticas, d) valor teórico y e) Utilidad metodológica. Cabe recalcar que es difícil lograr cumplir con los 5 criterios antes expuestos de forma positiva, debiendo ser resaltados los 3 últimos únicamente para fines de la presente investigación:

1.3.1 Justificación Práctica

Está referida a las implicaciones prácticas, donde la investigación ayudó a la Gerencia General de la Empresa Alumir S.A.C., y a otras empresas, a poder conocer los factores que inciden en el clima organizacional y cómo estos afectaron el desempeño de los trabajadores pudiendo utilizar los resultados como referentes para otras investigaciones.

1.3.2 Justificación Teórica

Está referida al valor teórico de la investigación, es decir, que esta investigación permitió profundizar más sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral y la relación que existe entre ellas. De igual manera, la empresa Alumir S.A.C. y otras empresas, pudieron determinar cómo los elementos que conforman el clima laboral se relacionaron con el desempeño de los trabajadores para poder tomar acciones de mejora.

1.3.3 Justificación Metodológica

Está referida a la utilidad metodológica, donde la investigación permitió definir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Alumir S.A.C., así como permitió profundizar en el estudio de ambas variables pudiendo ser tomada como referente para otros investigadores.

1.4 Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes internacionales y nacionales permitieron conocer las principales referencias escritas sobre las variables de estudio pudiendo seleccionar una perspectiva y encaminar el estudio hacia ella (Orozco y Díaz, 2018).

En ese contexto, es importante precisar que cada país tuvo sus propias estructuras y formas en que presentaron sus investigaciones, lo que afectó la forma de redactar los antecedentes internacionales de los nacionales.

Antecedentes Internacionales

Cantú et al. (2023) en su artículo científico titulado “Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior” tuvieron como objetivo general analizar del efecto del clima, satisfacción y compromiso organizacional en el desempeño. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, y alcance explicativo. Fue un muestreo no probabilístico por conveniencia para 127 encuestados a los cuales se les tomó una encuesta teniendo en cuenta el modelo de *Litwin y Stringer* con una escala de Likert del 1 al 5 yendo desde “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo”. Las dimensiones de la variable Clima Laboral fueron cuatro “estructura, recompensas, riesgo y apoyo”. Los resultados señalaron que la estructura relacionada con la correcta definición de los puestos de trabajo y políticas corporativas, las recompensas relacionadas con los ascensos y estímulos, y el riesgo relacionado una filosofía de crecimiento progresivo tienen efectos sobre el desempeño laboral; sin embargo, el apoyo no aporta al desempeño. La investigación concluyó que el clima organizacional genera efectos parciales en el desempeño laboral del capital humano en dependencias de educación superior.

Martínez (2023) de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de Ecuador investigó sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el laboratorio clínico Salinas, provincia de Santa Elena, año 2022”, con el objetivo general analizar la contribución del clima en el desempeño. La metodología fue alcance descriptivo, enfoque mixto, método analítico, bibliográfico, deductivo-inductivo, con muestreo probabilístico para 294 usuarios, aplicando una encuesta de 9 preguntas con una escala de Likert de 1 a 5 yendo desde “Definitivamente no” hasta “Definitivamente sí”. Los resultados señalaron que la Calidad del Liderazgo fue 61,60% buena hacia excelente; el 92,90% señalaron probablemente y sí respecto que el personal demuestra Empatía; el 87,50% señalaron probablemente y sí respecto que la comunicación del personal es la adecuada; el 78,20% señalaron probablemente y sí respecto que el personal sí trabaja en equipo; el 94,20% señalaron probablemente y sí respecto que la conducta y actitud del personal transmite confianza; el 59,90% señalaron probablemente y sí respecto que el establecimiento sí cuenta con procesos, actividades y acciones innovadoras para brindar un buen servicio; sólo el 51,00% señalaron probablemente y sí respecto que el negocio cuenta con una adecuada estructura para el desarrollo de las labores; el 80,20% señalaron que probablemente y sí respecto que el personal sí muestra habilidades para la solución de problemas; y finalmente, sólo el 47,20% señalaron probablemente y sí respecto que el personal tenga habilidades negociadoras. La conclusión fue que idóneo Clima organizacional sí genera un buen desempeño laboral del personal en el laboratorio clínico Salinas, provincia de Santa Elena, año 2022.

Caicedo (2023) de la Universidad Politécnica Salesiana en Quito, Ecuador investigó sobre el “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral” con el objetivo general determinar la incidencia del clima sobre el desempeño. Empleó una

metodología de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal y correlacional causal. Empleó la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) con cinco dimensiones “autorrealización, integración organizacional, inspección, notificación y situaciones profesionales” utilizando la encuesta de 25 preguntas para levantar información a 22 trabajadores y empleando la escala de Likert de 1 a 5 yendo desde “Nunca o Ninguna” hasta “Siempre o Todo”. Los resultados señalaron que, respecto de la Autorregulación sólo el 14% consideraron un buen estado de confort sobre sus capacitaciones, referido al Involucramiento laboral sólo el 41% consideraron un alto grado de compromiso de los trabajadores, referido a la Supervisión el 77% consideraron que sí existe apoyo de la empresa para resolver conflictos, respecto de la Comunicación sólo el 46% consideraron que en la empresa se divulga bien la información es buena, respecto de las Condiciones Laborales el 77% consideraron que sí existe cooperación para realizar el trabajo y alcanzar los objetivos, respecto de la Orientación al resultado el 87% consideraron que los trabajadores sí desempeñan bien sus labores, respecto de la Calidad el 91% consideraron que los trabajadores son eficaces, respecto de las Relaciones Interpersonales sólo el 23% consideraron que existe una buena relación entre los trabajadores. Los resultados de la investigación concluyeron que el clima organizacional sí tiene incidencia en el desempeño laboral.

Mendoza et al. (2022) en su artículo científico titulado “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)” tuvieron como objetivo general analizar la relación entre clima y desempeño. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, no experimental, diseño descriptivo-correlacional, aplicando una encuesta a 75 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico intencional. Las dimensiones analizadas fueron

“liderazgo, actitudes comportamentales, actitudes relevantes del personal, actitudes de los empleados sobre su comportamiento, estructura organizacional, relaciones interpersonales y desempeño laboral”. Los resultados señalaron que, respecto del liderazgo el 82,76% de los líderes se preocupan por mejorar la convivencia y el clima de la empresa; respecto de las actitudes comportamentales sólo el 24,00% señalaron que las actitudes de los trabajadores fomentan la convivencia y mejoran el clima y el 18,67% señalaron que la actitud del trabajar es básica para la resolución de conflictos; respecto de las actitudes relevantes del personal el 16% señalaron que el respeto, el 33,33% a la comunicación fluida y el 34,67% una buena actitud; respecto de las actitudes de los empleados sobre su comportamiento un 80,00% señalaron que están relacionadas a las formas de comunicación, al control de emociones ante los problemas y solución de conflictos; respecto de la estructura organizacional se determinó que existe una relación dinámica entre las diferentes áreas del negocio; respecto de las relaciones interpersonales el 66,67% señalaron que la convivencia fue buena, pero un 33,33% que ésta fueron regulares y malas demostrando que la cordialidad, la pertinencia, la disposición y oportunidad de aprender están asociados con las relaciones interpersonales. Finalmente, respecto del desempeño laboral el 77,33% señalaron que su desempeño fue bueno o muy bueno. La investigación concluye que si existe una relación altamente importante entre clima organizacional y desempeño laboral en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia).

Mora y Escobar (2020) en su investigación en la Universidad Antonio Nariño en Colombia que lleva como título “Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020” tuvieron como objetivo general analizar el nivel de correlación entre clima y desempeño. La metodología

empleada fue de enfoque cuantitativo, no experimental, diseño transversal y alcance correlacional, aplicando un muestreo no probabilístico para 8 trabajadores a las cuales se les aplicó una encuesta. Se midió la variable Clima Laboral mediante el instrumento IMCOC “Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas” con 47 preguntas y una escala de Likert del 1 al 7 yendo desde “Muy Negativo” hasta “Muy Positivo” considerando siete dimensiones “objetivos, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, toma de decisiones y control”. Los resultados señalaron que los trabajadores tienen un alto desempeño laboral con una media de 91; el 90,00% señalaron que el nivel de percepción del clima laboral es favorable; el 89,00% señalaron una buena percepción del objetivo, el 87,00% señalaron un alto nivel de cooperación; el 85,00% señalaron una percepción positiva del liderazgo; 91,00% señalaron la buena toma de decisiones; el 86,00% señalaron buenas relaciones con sus compañeros; el 93,00% señalaron tener buena motivación; el 96,00% señalaron que existe un buen control. Sin embargo, en la investigación se determinó que existe un bajo nivel de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. La investigación analizó la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020 determinando que esta es baja.

Antecedentes Nacionales

Aliaga (2023) de Universidad Autónoma del Perú en Lima investigó sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022” con el objetivo general establecer la relación entre clima y desempeño. La metodología fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transeccional, con muestreo probabilístico por

conveniencia con 132 trabajadores y método hipotético-deductivo. La variable Clima Organizacional empleó cinco dimensiones “motivación, comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento y relaciones interpersonales” y se levantó información mediante una encuesta con 38 preguntas, y la otra variable llamada Desempeño Laboral tomó tres dimensiones “desempeño de la tarea, desempeño en el contexto y comportamiento laboral contraproducente” levantando información con una encuesta con 27 preguntas. Ambos emplearon una escala de Likert de 1 a 5 yendo desde “Nunca” hasta “Siempre”. Los resultados señalaron que existe una relación significativa de 0,844 entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral empleado el Rho de Pearson; una relación de 0,656 entre la Motivación y el Desempeño; de 0,794 entre la Comunicación y el Desempeño; de 0,605 entre el Trabajo en equipo y el Desempeño; de 0,779 entre el Reconocimiento y el Desempeño; y una relación significativa de 0,885 entre las Relaciones personales y el Desempeño. La investigación concluyó que sí existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022.

Acevedo (2023) de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en Lambayeque realizó la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021” tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima y desempeño. La metodología fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional para una muestra de 24 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta con una escala de Likert de 1 a 5 desde “Muy bajo” hasta “Muy alto”. La variable Clima Organizacional empleó tres dimensiones “estructura, relaciones interpersonales y comportamiento organizacional” con 33 preguntas, y la variable Desempeño Laboral empleó tres dimensiones “rendimiento,

comportamiento y funciones” con 36 preguntas. Los resultados señalaron que existe una relación de 0,560 entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral mediante el coeficiente de correlación de Pearson, de 0,539 entre Estructura y Desempeño, de 0,426 entre Comportamiento Organizacional y Desempeño, y de 0,504 entre Relaciones Interpersonales y Desempeño. La investigación concluyó que sí existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021.

Suarez (2023) de la Universidad César Vallejo de Chiclayo investigó sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe” con el objetivo general de determinar la relación entre clima y desempeño. La metodología presentada fue básica, cuantitativa, correlacional, transversal, de diseño no experimental, para un muestro aleatorio simple de 124 trabajadores a los cuales se les tomó una encuesta de 36 preguntas mediante una escala de Likert 1 hasta 5 yendo desde “Desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”. Para la variable Clima Organizacional se analizaron cinco dimensiones “estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo, motivación y comunicación”, para la variable Desempeño Laboral se emplearon tres dimensiones “desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes”. Los resultados señalaron que existe una relación de 0,779 entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral mediante el Rho de Spearman. De igual manera, existió una relación de 0,750 entre Estructura Organizacional y Desempeño, de 0,759 entre Procesos Organizacionales y Desempeño, de 0,750 entre Liderazgo y Desempeño, de 0,759 entre Motivación y Desempeño, y de 0,750 entre Comunicación y Desempeño. La investigación concluyó que sí existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe.

Laos (2023) de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho realizó la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021” con el objetivo general de establecer la relación entre clima y desempeño. La metodología fue de diseño no experimental, correlacional y tipo aplicada, con un muestreo no probabilístico para 30 trabajadores a los cuales se les tomó una encuesta de 19 preguntas con una escala de Likert de 1 a 5 desde “Nunca” hasta “Siempre”. Para la variable Clima Organizacional empleó tres dimensiones “relaciones interpersonales, comunicación y organización”, y para la variable Desempeño Laboral también tres dimensiones “logro de metas, iniciativa y competencias de la evaluación”. Los resultados señalaron que existe una correlación de 0,861 entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral determinados mediante el Rho de Spearman. De igual manera, que existe una correlación de 0,720 entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño laboral, de 0,836 entre la Comunicación y el Desempeño Laboral, y de 0,748 entre la Organización y el Desempeño Laboral. La investigación concluyó que sí existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Flores (2023) de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho realizó la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa Agropecuaria Ransa – Chancay, 2022” con objetivo general determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. La metodología fue de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal y enfoque cuantitativo. Empleó una muestra de 184 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta con 43 preguntas con una escala de Likert de 1 a 5 desde “Nunca” hasta “Siempre”. Para la variable Clima Organizacional empleó cinco

dimensiones “autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales” y para el Desempeño Laboral empleó cuatro dimensiones “significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico”. Los resultados señalaron que existe una relación directa y significativa entre las variables Clima y Desempeño con un Chi Cuadrado de Pearson X^2 de 250,530 y un p-valor $<0,05$. De igual manera, existe una relación directa y significativa entre Clima con Significación de la tarea ($X^2=124,997$), con las Condiciones de trabajo ($X^2=250,530$), con el Reconocimiento Personal y/ Social ($X^2=212,772$) y con el Beneficio Económico ($X^2=368,000$). La investigación concluyó que sí existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa Agropecuaria Ransa – Chancay, 2022.

1.5 Marco Teórico

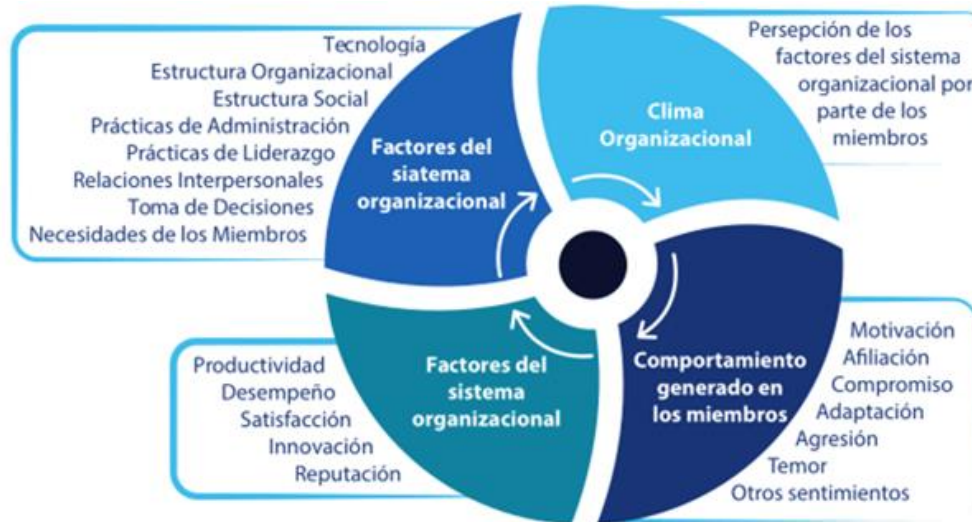
Clima Organizacional (CO)

La variable clima organizacional (CO) está muy relacionada con los estados emocionales del trabajador, que son el resultado de la percepción de diferentes elementos dentro de la empresa como la comunicación entre compañeros, el liderazgo, la motivación, etc. (Olivera et al., 2021).

Así, el trabajador se comportará de una u otra manera en la empresa, lo cual genera un efecto en la misma como se aprecia en la Figura 2, donde se muestra que el CO genera comportamientos que afectan los factores del negocio en un círculo vicioso. (Chagray et al., 2020).

Figura 2

Flujo de interacciones del CO



Nota: La figura muestra el flujo de las interacciones que tiene el Clima Organizacional. Fuente: Chagray et al., (2020)

Entonces, el CO es el ambiente físico y humano donde se desarrollan las actividades laborales y donde un buen o mal ambiente de trabajo trae repercusiones en la productividad del trabajador y donde un buen CO implica establecer equilibrios entre las actividades laborales y profesionales (Mendoza et al., 2022).

En ese sentido, la empresa debe implementar estrategias que permitan crear y mantener un buen clima laboral generando buenas condiciones laborales, un buen entorno de desarrollo profesional, emocional y físico, adecuadas compensaciones económicas, etc. buscando que el trabajador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo. (Olivera et al., 2021).

Dimensiones e Indicadores del CO

El CO debe ser considerado un factor que impulsa el desempeño, que propicia las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la motivación y la evaluación del desempeño. (Huamán, 2023).

En ese sentido, el CO es una variable multidimensional como lo sugiere el modelo de *Litwin y Stringer* planteando las dimensiones de Responsabilidad, Estructura, Riesgo, Recompensa, Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto e Identidad. Sin embargo, diferentes investigaciones toman sólo cuatro dimensiones como Estructura, Recompensas, Riesgo y Apoyo (Cantú et al., 2023; Navarrete et al., 2023); así:

- Estructura, está relacionada con la percepción que los trabajadores pueden tener respecto a los puestos de trabajo, las políticas corporativas, la estructura organizacional, la planificación y organización, perfiles adecuados de los trabajadores, objetivos corporativos.
- Responsabilidad, relacionada a la percepción del trabajador sobre su jefe, con el compromiso con el trabajo, la toma de decisiones individuales y exigirse constantemente.
- Recompensas, relacionadas con la percepción del trabajador sobre la política de ascensos, recompensas y estímulos, los reconocimientos.
- Riesgo, relacionado con la percepción del trabajador sobre la filosofía organizacional, los desafíos y riesgos de sus labores, toma de decisiones, apostar por buenas ideas.
- Calidez o Relaciones, relacionada a la percepción del trabajador sobre la confraternidad en el trabajo, el ambiente laboral.

- Apoyo o Cooperación, relacionado con el apoyo de ayuda a nivel gerencial y con otros trabajadores, la confianza y ayuda mutua.
- Normas o Estándares de desempeño, relacionado a la importancia de percibir indicadores y metas de desempeño implícitas y explícitas.
- Conflictos, relacionado a la percepción que tienen los empleados acerca de la aceptación de las ideas y discrepancias a todo nivel jerárquico, así como la solución de problemas y la tolerancia.
- Identidad, referido al sentimiento de pertenencia del trabajador haciendo suyos los objetivos corporativos.

Los investigadores Ramírez y Comas (2023) identificaron cinco dimensiones para el CO:

- Motivación, relacionada con el desarrollo de acciones que mantengan a los trabajadores en motivados a cumplir sus actividades.
- Comunicación, a todo nivel jerárquico brindando información del funcionamiento del negocio, lo que genera un ambiente de confianza.
- Compensación, referida a la remuneración económica y no económica como las condiciones físicas, psicológicas y emocionales favorables dentro del negocio.
- Liderazgo, ejercido por la empresa a cargo de los jefes, señalando claramente los reglamentos y las actividades laborales.
- Condiciones de trabajo, referida a las normas y leyes laborales.

En ese sentido, al existir diferentes dimensiones para analizar el CO, la presente investigación se basó en Villafuerte et al. (2021) quienes consideraron cinco dimensiones:

1. Autorrealización, relacionado con la madurez del trabajador, realización personal, bienestar del entorno, oportunidades de progreso en la empresa,

centrado de problemas, autonomía, sentido de pertenencia con el equipo, convicción ética, humor, creatividad, resistencia a la adaptación, etc.

2. Involucramiento laboral, relacionado a cómo el trabajador se identifica con los valores, metas y objetivos corporativos para desarrollar correctamente sus funciones.
3. Supervisión, relacionado a la valoración que tiene el trabajador sobre el desarrollo de los procesos, evidenciando fortalezas y debilidades para desarrollar un plan de acción para el mejoramiento continuo.
4. Comunicación, relacionado a la construcción de relaciones del trabajador con los miembros de la organización para establecer objetivos colectivos, realizar tareas, asimilar los cambios, adaptación y apoyo en el cumplimiento de funciones, circulación de información clara dentro del negocio.
5. Condiciones laborales, relacionados la seguridad y salud de los colaboradores, con los recursos económicos y psicológicos asignados por la organización para cumplir las funciones.

Desempeño Laboral (DL)

La variable Desempeño Laboral (DL) depende de un conjunto de elementos dinámicos y complejos, muy relacionados con la productividad del trabajador, como el clima organizacional, las condiciones del entorno laboral, la inteligencia emocional (sentimientos y emociones), las capacitaciones, del desarrollo personal, la satisfacción laboral, las percepciones de justicia, de las destrezas y habilidades que posea, los estilos de liderazgo, la capacidad de aprendizaje, aspectos físicos, psicológicos, el perfil del trabajador, la comunicación apropiada, la claridad en las metas, las relaciones interpersonales, los valores, las actitudes, etc. (Cajaleón y Córdor, 2018).

El DL también es entendido como la capacidad que tiene un trabajador para realizar actividades en un menor tiempo estimado, con menor esfuerzo y con alta calidad (Chagray et al., 2020), la capacidad para cumplir metas, objetivos, expectativas, lograr resultados; es decir, es fundamental para la eficacia individual y del negocio (Cantú et al., 2023).

Dimensiones e Indicadores del DL

El DL está relacionado a factores como el salario justo y oportuno, el grato ambiente laboral que cubra las expectativas del trabajador, motivación y actitud positiva.

Así, Huamán (2023) señala las siguientes dimensiones del DL:

- La capacidad laboral, referida a la capacidad de cumplir las funciones asignadas, incluyendo aptitudes, capacidades y habilidades que lleve al logro de objetivos.
- El desenvolvimiento, referido a la capacidad de desarrollar las funciones sin ningún contratiempo y empleando correctamente los recursos asignados.
- La eficacia laboral, relacionada a la capacidad para lograr los objetivos.

En la misma línea, Olivera et al., (2021) señalan como dimensiones del DL:

- Desempeño de tareas, relacionado a la habilidad en el desarrollo de actividades en su puesto de trabajo logrando alcanzar metas y objetivo. Incluye elementos como el conocimiento que posea, sus destrezas y habilidades.
- Desempeño contextual, relacionado al comportamiento orientado al logro de tareas. Incluye elementos como la persistencia, la fuerza de voluntad, y la cooperación.
- Productividad individual, relacionado al trabajo individual, propio del trabajador, para alcanzar las metas trazadas. Incluye elementos como el cumplimiento de las reglas, cumplimiento de los procedimientos, y aprobación de objetivos corporativos.

En ese sentido, al existir diferentes dimensiones para analizar el DL, la presente investigación se basó en Rodríguez y Lechuga (2019) quienes consideraron las siguientes dimensiones:

1. Relaciones interpersonales, relacionado al espíritu de colaboración entre compañeros de trabajo, etc.
2. Responsabilidad en el trabajo, relacionados al cumplimiento de tareas y actividades, responsabilidad del puesto de trabajo, etc.
3. Atributos personales, relacionado con las actitudes y capacidades del trabajador, orientación al logro, la proactividad, rigurosidad y flexibilidad, etc.
4. Compromiso, relacionado al cumplimiento de las actividades en determinado tiempo, capacidad de administrar el tiempo, etc.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

1.6.2 Objetivo Específicos

- Determinar la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

1.7.2 Hipótesis Especificas

- La autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

- El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.
- Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Enfoque de la investigación

Según señala Hernández y Mendoza (2018) y Corona (2016), el enfoque de la investigación fue cuantitativo, debido a que se basó en la recolección de datos numéricos para realizar el análisis estadístico minucioso de las variables.

2.2 Tipo de la investigación

Investigación aplicada porque utilizó los conocimientos adquiridos, de tipo descriptiva, porque se delinearón características específicas y propiedades de las variables analizadas (Díaz y Calzadilla, 2016; Gabriel, 2017).

2.3 Nivel de la investigación.

De alcance correlacional, porque se determinó el grado de asociación de las variables (Álvarez, 2020).

2.4 Diseño de la investigación

Diseño no experimental, porque no se manipularon las variables y corte transversal porque sólo se midieron una sola vez en un determinado momento del tiempo (Álvarez, 2020). Cabe precisar que dado el objetivo general de la investigación de determinar la relación entre variables el diseño fue:

X = Clima Organizacional

X1, X2, X3, X4 y X5 = Dimensiones

Y = Desempeño Laboral

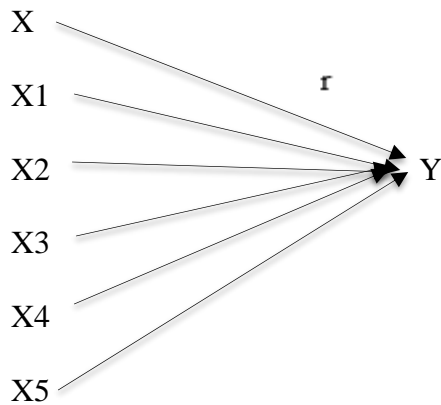
Y1, Y2, Y3, y Y4 = Dimensiones

r = Relación

Entonces la Figura 3 se puede apreciar la relación entre la variable X y sus dimensiones con la Variable Y.

Figura 3

Relación entre Dimensiones y Variables



Nota: La figura muestra la relación entre la variable X y sus dimensiones con la variable Y.

Elaboración: Propia.

2.5 Población y muestra

Población

Según Chiavenato (2007) define a la población: “Está definido como la totalidad de elementos o unidades de análisis que forman parte del espacio donde se lleva a cabo la labor de investigación”

Por ende, la población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa Industrias Alumir S.A.C. siendo un total de 30 empleados, tal y como señaló el Gerente General el Sr. Milla Crispín y como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1

Distribución de los trabajadores de la empresa Alumir S.A.C.

Puesto	Cantidad
Gerente General	1
Contador	1
Supervisor	1
Operarios	27
Total	30

Nota: La tabla muestra la distribución de los trabajadores en la empresa. Elaboración: Propia, a partir del análisis de los datos del negocio.

Muestra

Según Hernández (2021), la muestra es una porción representativa de la población, el cual debe ser objetiva y fiel reflejo de sus características fundamentales. De este modo, los resultados obtenidos de la muestra pueden aplicarse a todos los elementos que componen esa población

Para nuestra investigación, el muestreo fue no probabilístico intencional, es decir, la muestra no se calculó mediante la probabilidad no requiriendo de operaciones estadísticas. Esto implicó que la muestra fue seleccionada por decisión de los investigadores para 28 trabajadores, como se detalla en la Tabla 2 (Hernández, 2021).

Tabla 2

Selección de la muestra

Puesto	Cantidad
Supervisor	1
Operarios	27
Total	28

Nota: La tabla muestra la selección de la muestra. Elaboración: Propia.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada para el levantamiento de información primaria fue la encuesta, que implicó evaluar un fenómeno en un contexto específico. (Hernández y Duana, 2020).

Instrumento

La herramienta empleada fue el cuestionario, mediante el cual se levantó información tanto de la variable Clima Organizacional como de la variable Desempeño Laboral.

En ese sentido, el cuestionario aplicado para la variable Clima Organizacional se basó en Villafuerte et al. (2021) empleando 50 preguntas y 05 dimensiones: Autorrealización (10 preguntas), Involucramiento Laboral (10 preguntas), Supervisión (10 preguntas), Comunicación (10 preguntas) y Condiciones Laborales (10 preguntas) (Ver Anexo 3).

Para este cuestionario se aplicó la escala de Likert de 1 a 5 como sigue:

- Ninguno o Nunca = 1
- Poco = 2
- Regular o Algo = 3
- Mucho = 4
- Todo o Siempre = 5

Para la variable Desempeño Laboral, el cuestionario tuvo 16 preguntas considerando 04 dimensiones basándose en Rodríguez y Lechuga (2019): Relaciones Interpersonales (4 preguntas), Responsabilidad en el trabajo (5 preguntas), Atributos Personales (4 preguntas) y Compromiso (3 preguntas) (Ver Anexo 4).

Para este cuestionario se aplicó la escala de Likert de 1 a 5 como sigue:

- Deficiente (D) = 1
- Aceptable (A) = 2
- Bueno (B) = 3
- Sobresaliente (S) = 4
- Excelente (E) = 5

En la Tabla 3, se observa la Operacionalización de las variables con ambas variables, sus definiciones conceptuales, definiciones operacionales, dimensiones, indicadores y total de preguntas por dimensión.

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Total Preguntas
Variable X: Clima Organizacional (CO)	El CO es el ambiente físico y humano donde se desarrollan las actividades laborales y donde un buen o mal ambiente de trabajo trae repercusiones en la productividad del trabajador y donde un buen CO implica establecer equilibrios entre las actividades laborales y profesionales (Mendoza et al., 2022).	El CO es una variable multidimensional y la investigación se basó en Villafuerte et al. (2021) quienes consideraron cinco dimensiones	Autorrealización	Relacionado con la madurez del trabajador, realización personal, bienestar del entorno, oportunidades de progreso en la empresa, centrado de problemas, autonomía, sentido de pertenencia con el equipo, convicción ética, humor, creatividad, resistencia a la adaptación	10
			Involucramiento laboral	Relacionado a cómo el trabajador se identifica con los valores, metas y objetivos corporativos para desarrollar correctamente sus funciones.	10
			Supervisión	Relacionado a la valoración que tiene el trabajador sobre el desarrollo de los procesos, evidenciando fortalezas y debilidades para desarrollar un plan de acción para el mejoramiento continuo	10
			Comunicación	Relacionado a la construcción de relaciones del trabajador con los miembros de la organización para establecer objetivos colectivos, realizar tareas, asimilar los cambios, adaptación y apoyo en el cumplimiento de funciones, circulación de información clara dentro del negocio	10
			Condiciones laborales	Relacionados la seguridad y salud de los trabajadores, con los recursos económicos y psicológicos asignados por la empresa para cumplir las funciones.	10

Variable Y: Desempeño Laboral	El Desempeño Laboral (DL) es una variable que depende de un conjunto de elementos dinámicos y complejos, muy relacionados con la productividad del trabajador, como el clima organizacional, las condiciones del entorno laboral, la inteligencia emocional (sentimientos y emociones), las capacitaciones, del desarrollo personal, la satisfacción laboral, las percepciones de justicia, de las destrezas y habilidades que posea, los estilos de liderazgo, la capacidad de aprendizaje, aspectos físicos, psicológicos, el perfil del trabajador, la comunicación apropiada, la claridad en las metas, las relaciones interpersonales, los valores, las actitudes, etc. (Cajaleón y Córdor, 2018).	Al existir diferentes dimensiones para analizar el DL, la presente investigación se basó en Rodríguez y Lechuga (2019) quienes consideraron las siguientes dimensiones:	Relaciones interpersonales	Relacionado al espíritu de colaboración entre compañeros de trabajo, etc.	4
			Responsabilidad en el trabajo	Relacionados al cumplimiento de tareas y actividades, responsabilidad del puesto de trabajo, etc.	5
			Atributos personales	Relacionado con las actitudes y capacidades del trabajador, orientación al logro, la proactividad, rigurosidad y flexibilidad, etc.	4
			Compromiso	Relacionado al cumplimiento de las actividades en determinado tiempo, capacidad de administrar el tiempo, etc.	3

Nota: La Tabla muestra las variables, sus definiciones conceptuales y operacionales, así como las dimensiones e indicadores. Elaboración: Propia, basada en Villafuerte et al. (2021) y Rodríguez y Lechuga (2019).

2.7 Procesamiento de datos

Se solicitó al Gerente General de la empresa Industrias Alumir S.A.C. poder realizar la encuesta a los 28 trabajadores, solicitándole:

- 01 ambiente con mesas y sillas.
- Permisos de 15 a 20 minutos para los trabajadores en grupos de 4 para el llenado de la encuesta.
- El horario de aplicación de la encuesta fue de 9am a 11am.
- Se empleó un lapicero y borrador.
- Se les explicó el objetivo de la encuesta y se les firmó el consentimiento informado.
- Todos los colaboradores contaron con equipos de bioseguridad respectiva.
- Se les entregaron los 02 cuestionarios para su marcación respectiva.

Los datos fueron vaciados y procesados en MS Excel 2016 para su posterior exportación al software estadístico SPSS versión 25 de la empresa IBM.

2.8 Confiabilidad del Instrumento

El instrumento fue validado por tres (03) docentes expertos investigadores (Anexo 06):

- Mg. Emilio José Chocobar Reyes. Docente Investigador.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5270-1162>
- Mg. Milton Ricardo Calderón Pizango
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6785-5976>
- Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lagos
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

2.9 Ética de la investigación

La investigación presentó limitaciones relacionadas al temor y desconfianza de llenar la encuesta por parte de los trabajadores de perder su puesto de trabajo o generar malentendidos. Asimismo, la investigación es solamente con fines académicos y se va a respetar el anonimato de cada uno de los participantes en las encuestas realizadas.

Se respetaron todos los derechos de autor con la correcta aplicación de las normas APA versión 7 en citas y referencias bibliográficas, así como el respecto a la estructura exigida por la Universidad Privada del Norte.

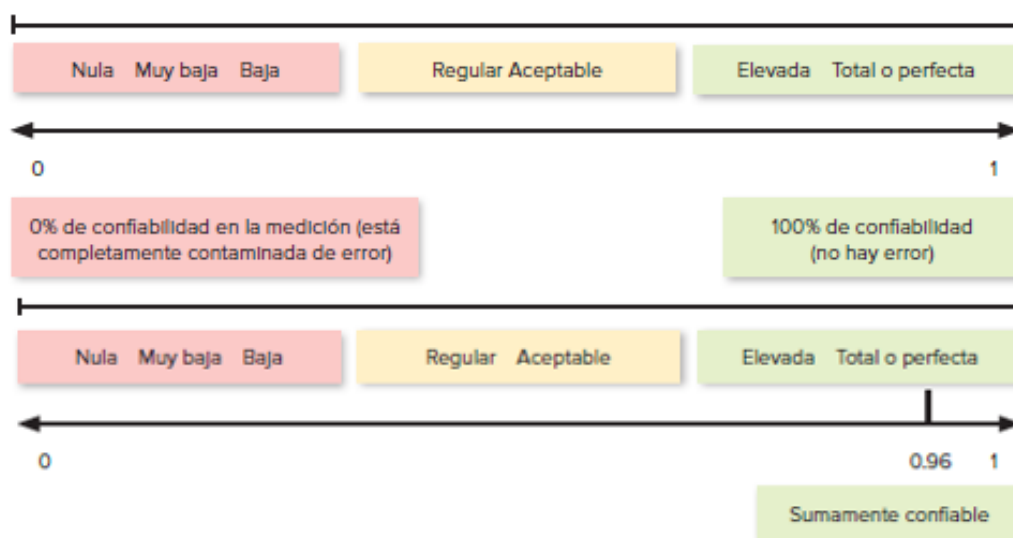
CAPITULO III: RESULTADOS

3.1 Prueba de Confiabilidad

Para poder determinar la confiabilidad del instrumento se analizó su consistencia interna y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach el cual arroja valores que varían entre cero (0) y uno (1), y cuando más tienda a 1 la consistencia interna y confiabilidad será más alta como se aprecia en la Figura 4 (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 4

Consistencia interna y confiabilidad



Nota: La figura muestra la tendencia para determinar la confiabilidad y consistencia interna del instrumento.

Fuente: Hernández y Mendoza (2018; p. 239-240)

En ese sentido, como se aprecia en la Tabla 4, se aprecian la cantidad de 28 trabajadores encuestados y en la Tabla 5 se muestra la confiabilidad total de los instrumentos para medir ambas variables a través del Alfa de Cronbach que arrojó un resultado de 0,950 lo que demuestra una elevada confiabilidad y consistencia interna.

Tabla 4

Procesamiento de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: La tabla muestra las 28 encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa. Elaboración: Propia, mediante el uso del SPSS v25.

Tabla 5

Confiabilidad y Consistencia Interna Total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	66

Nota: La tabla muestra una elevada confiabilidad y consistencia interna del instrumento de 0,950.

Elaboración: Propia, mediante el empleo del SPSS v25.

De igual manera, en la Tabla 6, se muestra la confiabilidad del instrumento para medir la variable Clima Organizacional con un Alfa de Cronbach elevado de 0,952 demostrando una alta confiabilidad y consistencia interna.

Tabla 6

Confiabilidad y Consistencia Interna del Instrumento para la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	50

Nota: La tabla muestra la elevada confiabilidad y consistencia interna para el instrumento que mide la variable Clima Organizacional. Elaboración: Propia, mediante el uso del SPSS v25.

De igual manera, en la Tabla 7, se muestra la confiabilidad del instrumento para medir la variable Desempeño Laboral con un Alfa de Cronbach elevado de 0,915 demostrando una alta confiabilidad y consistencia interna.

Tabla 7

Confiabilidad y Consistencia Interna del Instrumento para la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	16

Nota: La tabla muestra una elevada confiabilidad y consistencia interna del instrumento de 0,915.

Elaboración: Propia, mediante el empleo del SPSS v25.

3.2 Estadística Descriptiva

Se empleó el SPSS v25 para recolectar, procesar y presentar los resultados de la encuesta realizada mediante tablas para la distribución de frecuencias de las variables y sus dimensiones tomando como referencia la investigación de Suarez (2023).

Para el análisis se elaboró un Baremo como herramienta que permitió atribuir calificaciones de acuerdo con los requerimientos de la investigación (Chávez et al., 2020), como se muestra en la Tabla 8 para la variable “X” y en la Tabla 9 para la variable “Y”.

Tabla 8

Baremación para la variable X: Clima Organizacional

Escala	X1	X2	X3	X4	X5	V1
Malo	10,00 – 23,30	10,00 – 23,30	10,00 – 23,30	10,00 – 23,30	10,00 – 23,30	50,00 – 116,70
Regular	23,40 – 36,70	23,40 – 36,70	23,40 – 36,70	23,40 – 36,70	23,40 – 36,70	116,80 – 183,50
Bueno	36,80 – 50,00	36,80 – 50,00	36,80 – 50,00	36,80 – 50,00	36,80 – 50,00	183,60 – 250,00

Nota: La tabla muestra la baremación elaborada para la variable “X” de Clima Organizacional. Elaboración: Propia.

Tabla 9

Baremación para la variable Y: Desempeño Laboral

Escala	Y1	Y2	Y3	Y4	V2
Malo	4,00 – 9,30	5,00 – 11,70	4,00 – 9,30	3,00 – 7,00	16,00 – 37,30
Regular	9,40 – 14,70	11,80 – 18,50	9,40 – 14,70	7,10- 11,10	37,40 – 58,70
Bueno	14,80 – 20,00	18,60 – 25,00	14,80 – 20,00	11,20 – 15,00	58,80 – 80,00

Nota: La tabla muestra la baremación elaborada para la variable “Y” de Desempeño Laboral. Elaboración: Propia.

En la Tabla 10, se aprecia que la mayoría de los trabajadores son mayores de 35 años (71,40%), el 82,10% tiene contrato a tiempo indefinido y el 67,80% son hombres y sólo el 32,20% son mujeres.

Tabla 10

Características sociodemográficas

Variabes	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Grupo etario	18 a 25 años	3	10,70
	25 a 34 años	5	17,90
	35 a 44 años	11	39,30
	> 45 años	9	32,10
	Total	28	100
Situación laboral	Contrato	5	17,90
	Tiempo indefinido	23	82,10
	Total	28	100
Sexo	Femenino	9	32,20
	Masculino	19	67,80
	Total	28	100

Nota: La tabla muestra las características sociodemográficas de los trabajadores. Elaboración: Propia.

En la Tabla 11, se aprecia que respecto del Clima Organizacional el 14,30% de los trabajadores lo consideran regular y el 85,70% que es bueno. Sobre la dimensión

Autorregulación, el 3,50% de los trabajadores considera que es malo, el 17,90% es regular y 78,60% que es bueno. Sobre la dimensión Involucramiento Laboral, el 25,00% de los trabajadores lo consideran regular y 1 75,00% bueno; sobre la Supervisión, el 3.60% la consideran mala, el 21,40% regular y el 75,00% buena; sobre la Comunicación el 21,40% la consideran regular y el 78.60% buena y sobre las Condiciones de Trabajo el 7,10% la consideran regular y el 92.90% buena.

Tabla 11

Estadística Descriptiva del Clima Organizacional y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
X_Clima Organizacional	Malo	0	0
	Regular	4	14,30%
	Bueno	24	85,70%
	Total	28	100,00%
X1_Autorregulación	Malo	1	3,50%
	Regular	5	17,90%
	Bueno	22	78,60%
	Total	28	100,00%
X2_Involucramiento Laboral	Malo	0	0,00%
	Regular	7	25,00%
	Bueno	21	75,00%
	Total	28	100,00%
X3_Supervisión	Malo	1	3,60%
	Regular	6	21,40%
	Bueno	21	75,00%
	Total	28	100,00%
X4_Comunicación	Malo	0	0,00%
	Regular	6	21,40%
	Bueno	22	78,60%
	Total	28	100,00%
X5_Condiciones Laborales	Malo	0	0,00%
	Regular	2	7,10%
	Bueno	26	92,90%
	Total	28	100,00%

Nota: La tabla muestra el análisis de la variable Clima Organizacional y sus cinco dimensiones. Elaboración: Propia, mediante el empleo del SPSS v25.

De acuerdo en la Tabla 12, se puede apreciar que respecto al Desempeño Laboral el 35,70% de los trabajadores lo consideran regular y el 64,30% bueno; sobre las Relaciones Interpersonales, el 42,90% la consideran regular y el 57,10% buena; sobre la Responsabilidad en el Trabajo, el 53,60% la consideran regular y el 46,40% buena; sobre los Atributos Personales, el 28,60% la consideran regular y el 71,40% buena. Finalmente, sobre el Compromiso, el 46,40% la consideran regular y el 53,60% buena.

Tabla 12

Estadística Descriptiva del Desempeño Laboral y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Y_Desempeño Laboral	Malo	0	0,00%
	Regular	10	35,70%
	Bueno	18	64,30%
	Total	28	100,00%
Y1_Relaciones Interpersonales	Malo	0	0,00%
	Regular	12	42,90%
	Bueno	16	57,10%
	Total	28	100,00%
Y2_Responsabilidad en el Trabajo	Malo	0	0,00%
	Regular	15	53,60%
	Bueno	13	46,40%
	Total	28	100,00%
Y3_Atributos Personales	Malo	0	0,00%
	Regular	8	28,60%
	Bueno	20	71,40%
	Total	28	100,00%
Y4_Compromiso	Malo	0	0,00%
	Regular	13	46,40%
	Bueno	15	53,60%
	Total	28	100,00%

Nota: La tabla muestra el análisis de la variable Desempeño Laboral y sus cuatro dimensiones. Elaboración:

Propia, mediante el empleo del SPSS v25.

3.2 Prueba de Normalidad

Gracias a ésta prueba de normalidad se pudo determinar la distribución de los datos para saber qué tipo de pruebas paramétricas o no paramétricas aplicar (Osada et al., 2012).

En ese sentido, dado que la cantidad de datos es menor a 50 ($n < 50$) se aplicó el estadístico de Shapiro Wilk para determinar la normalidad o no de los datos (Domínguez, 2018; Flores et al., 2019).

H_0 : Los datos sí siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia: 95%

Si el $p < 0,05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 señalando que los datos no siguen una distribución normal. Pero si el $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , señalando que los datos sí siguen una distribución normal.

Como se aprecia en la Tabla 13, el $p < 0,05$ ($\text{sig} = 0,006$) para la variable Clima Organizacional lo que implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , señalando que los datos no siguen una distribución normal y, dado el diseño de la investigación, para determinar su correlación se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Flores et al., 2017).

Tabla 13

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X_Clima_Organizacional	,159	28	,069	,887	28	,006
Y_Desempeño_Laboral	,095	28	,200*	,969	28	,556

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla muestra la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para una cantidad de datos menor a 50.

Elaboración: Propia, mediante el uso del SPSS v25.

3.3 Prueba de Hipótesis

Se determinaron los rangos del coeficiente de correlación del Rho de Spearman para determinar el grado de correlación (Roy et al., 2019) como se aprecia en la Tabla 14.

Tabla 14

Rangos de Coeficiente de Correlación

Valor	Descripción
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra la variación desde -1 hasta +1 para los posibles grados de correlación entre variables.

Elaboración: Propia, adaptado de Hernández y Mendoza (2018; p. 346)

Hipótesis General: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

H₀: No existe relación significativa el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

H₁: Sí existe relación significativa el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

En la Tabla 15, se aprecia que el $p < 0,05$ ($p = 0,003$); por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 donde sí existe relación significativa el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, la cual es una correlación positiva media de 0,543.

Tabla 15

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			X_Clima_Orga nizacional	Y_Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	X_Clima_Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	Y_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

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

Nota: La tabla muestra la correlación entre la variable X y la variable Y. Elaboración: Propia, empleando el SPSS. v25

Hipótesis Específica 1: La autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

H_0 : No existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

H_1 : Sí existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

En la Tabla 16, se aprecia que el $p < 0,05$ ($p = 0,000$); por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 donde sí existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, la cual es una correlación positiva media de 0,627.

Tabla 16

Correlación entre Autorrealización y Desempeño Laboral

Correlaciones			X1_Autorreali zacion	Y_Desempeño _Laboral
Rho de Spearman	X1_Autorrealizacion	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
al	Y_Desempeño_Labor	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Nota: La tabla muestra la correlación entre la dimensión X1 y la variable Y. Elaboración: Propia, empleando el SPSS. v25

Hipótesis Específica 2: El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

H₁: Sí existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

En la Tabla 17, se aprecia que el $p < 0,05$ ($p = 0,020$); por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ donde sí existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, la cual es una correlación positiva media de 0,438.

Tabla 17

Correlación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral

Correlaciones				
			X2_Involucram iento_Laboral	Y_Desempeño _Laboral
Rho de Spearman	X2_Involucramiento_Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,438*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	28	28
	Y_Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,438*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	28	28

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

Nota: La tabla muestra la correlación entre la dimensión X2 y la variable Y. Elaboración: Propia, empleando el SPSS. v25

Hipótesis Específica 3: La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

H₁: Sí existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

En la Tabla 18, se aprecia que el $p < 0,05$ ($p = 0,045$); por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ donde sí existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, la cual es una correlación positiva débil de 0,381.

Tabla 18

Correlación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral

Correlaciones			X3_Supervisio n	Y_Desempeño _Laboral
Rho de Spearman	X3_Supervision	Coeficiente de correlación	1,000	,381*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	28	28
	Y_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,381*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	28	28

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

Nota: La tabla muestra la correlación entre la dimensión X3 y la variable Y. Elaboración: Propia, empleando el SPSS. v25

Hipótesis Específica 4: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

H₁: Sí existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

En la Tabla 19, se aprecia que el $p < 0,05$ ($p = 0,044$); por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ donde sí existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, la cual es una correlación positiva débil de 0,383.

Tabla 19

Correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral

		Correlaciones		
			X4_Comunicacion	Y_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	X4_Comunicacion	Coeficiente de correlación	1,000	,383*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	28	28
	Y_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,383*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	28	28

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

Nota: La tabla muestra la correlación entre la dimensión X4 y la variable Y. Elaboración: Propia, empleando el SPSS. v25

Hipótesis Específica 5: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

H₁: Sí existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021

En la Tabla 20, se aprecia que el $p > 0,05$ ($p = 0,247$); por lo tanto, se acepta la H₀ y se rechaza la H₁ donde no existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021.

Tabla 20

Correlación entre la Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral

Correlaciones			X5_Condicion es_Laborales	Y_Desempeño _Laboral
Rho de Spearman	X5_Condiciones_Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,226
		Sig. (bilateral)	.	,247
		N	28	28
	Y_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,226	1,000
		Sig. (bilateral)	,247	.
		N	28	28

Nota: La tabla muestra la correlación entre la dimensión X5 y la variable Y. Elaboración: Propia, empleando el SPSS. v25

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el CO y DL en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, y a partir de los resultados encontrados, los cuales son mostrados en la presente investigación, el cual se obtuvo que el 85,70% de los trabajadores consideraron que éste fue bueno. De igual manera, la investigación logró determinar que sí existió relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa, la cual fue una correlación positiva media de 0,543.

Cabe señalar que el clima organizacional es una variable que está muy relacionada con los estados emocionales del trabajador, que son el resultado de la percepción de diferentes elementos dentro de la empresa como la comunicación entre compañeros, el liderazgo, la motivación, etc. y el desempeño laboral es una variable muy relacionada con la productividad del trabajador, como el clima organizacional, las condiciones del entorno laboral, la inteligencia emocional (sentimientos y emociones), las capacitaciones, del desarrollo personal, la satisfacción laboral, las percepciones de justicia, de las destrezas y habilidades que posea, los estilos de liderazgo, la capacidad de aprendizaje, aspectos físicos, psicológicos, el perfil del trabajador, la comunicación apropiada, la claridad en las metas, las relaciones interpersonales, los valores, las actitudes, etc.

Estos resultados coinciden con los de Martínez (2023); Caicedo (2023) y Mendoza et al. (2022) quienes determinaron que un buen CO sí generó un buen DL con un nivel de relación de 0.858. En esa misma línea, los resultados de Aliaga (2023) también demostraron que sí existió relación entre el CO y DL con relación significativa de 0,844. Del mismo modo Acevedo (2023) demostró que existió una relación de 0,560; Suarez (2023) que existió una relación de 0,779; Laos (2023) que existió una correlación de 0,861;

y finalmente, Flores (2023) que también existió una relación directa entre ambas variables con un valor de 0.800

Sin embargo, difirieron de los hallazgos de Mora y Escobar (2020) quienes determinaron que la relación entre el CO y el DL fue baja con un valor de 0.334. Así también, coincidieron, parcialmente, con los hallazgos de Cantú et al. (2023) los cuales arrojó un valor de 0.541 el cual señalaron que el clima organizacional generó efectos parciales en el desempeño laboral del capital humano en dependencias de educación superior.

Podemos observar que en los resultados de las variables CO y DL presentan una correlación significativa en la gran parte de las dimensiones antes mencionadas, tal y como lo menciona Toro et al (2011) en la cual hallaron los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman para la medición de ambas variables.

Sobre el objetivo específico 1, que buscó determinar la relación entre la **autorrealización y el desempeño laboral** en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021 los resultados señalaron que el 78,60% de los trabajadores consideraron que éste fue bueno. De igual manera, la investigación determinó que sí existió relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación-positiva media de 0,627. Cabe señalar que la Autorrealización está relacionada con la madurez del trabajador, realización personal, bienestar del entorno, oportunidades de progreso en la empresa, centrado de problemas, autonomía, sentido de pertenencia con el equipo, convicción ética, humor, creatividad, resistencia a la adaptación, etc.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Martínez (2023) el cual presentó una correlación de 0.585 y donde el 92,90% señalaron que probablemente y sí el personal

demonstró Empatía, el 79,20% señalaron que probablemente y sí el personal trabajó en equipo, el 80,20% señalaron que probablemente y sí el personal sí mostró habilidades para la solución de problemas y que el 47,20% señalaron que probablemente y sí el personal tuvo habilidades negociadoras; con Mora y Escobar (2020) con un nivel de correlación de 0.890, el cual determinaron que el 91% de los trabajadores señalaron la buena toma de decisiones y el 93% señalaron tener buena motivación. De igual manera, los hallazgos de Aliaga (2023) determinaron una relación de 0,885 entre las Relaciones personales y el Desempeño.

Sin embargo, estos resultados difirieron de los hallazgos de Caicedo (2023) con una relación de 0.858 que determinó que sólo el 14% consideraron un buen estado de confort sobre sus capacitaciones; también de Mendoza et al. (2022) quienes determinaron que sólo el 24% señalaron que las actitudes de los trabajadores fomentan la convivencia y mejoran el clima y sólo el 18,67% señalaron que la actitud del trabajar es básica para la resolución de conflictos.

Sobre el objetivo específico 2, la investigación buscó determinar la relación entre el **involucramiento laboral y el desempeño laboral** en la empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, y los resultados señalaron que el 75,00% de los trabajadores consideraron que éste fue bueno. De igual manera, la investigación determinó que sí existió relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva media de 0,438. Cabe señalar que el Involucramiento laboral está relacionado a cómo el trabajador se identifica con los valores, metas y objetivos corporativos para desarrollar correctamente sus funciones.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Martínez (2023) quien determinó que el 94,20% de los trabajadores señalaron probablemente y sí que la conducta y actitud del personal transmitió confianza; también con Mora y Escobar (2020) quienes determinaron que el 89% de los trabajadores señalaron una buena percepción del objetivo. Sin embargo, difirieron de Caicedo (2023) quien determinó que sólo el 41% consideraron un alto grado de compromiso de los trabajadores.

Sobre el objetivo específico 3, la investigación buscó determinar la relación entre la **supervisión y el desempeño laboral** en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, y los resultados señalaron que el 75,00% de los trabajadores consideraron que ésta fue buena. De igual manera, la investigación determinó que sí existió relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva débil de 0,381. Cabe señalar que la Supervisión está relacionada a la valoración que tiene el trabajador sobre el desarrollo de los procesos, evidenciando fortalezas y debilidades para desarrollar un plan de acción para el mejoramiento continuo.

Estos resultados coinciden con los de Martínez (2023) quien determinó que la Calidad del Liderazgo fue 61,60% buena hacia excelente y el 59,90% señalaron que probablemente y sí el negocio sí cuenta con procesos, actividades y acciones innovadoras para brindar un buen servicio; también con Caicedo (2023) quien determinó que el 77% de los trabajadores consideraron que sí existe apoyo de la empresa para resolver conflictos; con Mendoza et al. (2022) quienes determinaron que el 82,76% de los líderes se preocupan por mejorar la convivencia y el clima de la empresa; Mora y Escobar (2020) determinaron que el 85% de los trabajadores señalaron una percepción positiva del liderazgo y el 96% señalaron que existe un buen control.

Sin embargo, estos resultados difirieron de los hallazgos de Cantú et al. (2023) quienes demostraron que el apoyo hacia los trabajadores no aporta al incrementar su desempeño; con Suarez (2023) quien determinó una relación de 0,759 entre Procesos Organizacionales y Desempeño, y de 0,750 entre Liderazgo y Desempeño;

Sobre el objetivo específico 4, la presente investigación buscó determinar la relación entre la **comunicación y el desempeño laboral** en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, y los resultados señalaron que el 78,60% de los trabajadores consideraron que fue buena. De igual manera, la investigación determinó que sí existió relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva débil de 0,383. Cabe señalar que la Comunicación está relacionada a la construcción de relaciones del trabajador con los colaboradores de la organización para establecer objetivos colectivos, realizar tareas, asimilar los cambios, adaptación y apoyo en el cumplimiento de funciones, circulación de información clara dentro del negocio.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Martínez (2023) quien determinó que el 87,50% de los trabajadores señalaron probablemente y sí la comunicación del personal es la adecuada; con Mora y Escobar (2020) quienes determinaron que el 87% de los trabajadores señalaron un alto nivel de cooperación. En esa misma línea, los hallazgos de Aliga (2023) demostraron que existe una relación de 0,794 entre la Comunicación y el Desempeño y de 0,605 entre el Trabajo en equipo y el Desempeño; los hallazgos de Acevedo (2023) demostraron una relación de 0,504 entre Relaciones Interpersonales y Desempeño; los hallazgos de Suarez (2023) determinaron que la relación fue de 0,750 entre Comunicación y Desempeño; los hallazgos de Laos (2023) determinaron una relación de 0,836 entre la Comunicación y el Desempeño Laboral;

Sin embargo, estos resultados difirieron de los hallazgos de Caicedo (2023) quien determinó que sólo el 46% de los trabajadores consideraron que en la empresa se divulga bien la información es buena; también con Mendoza et al. (2022) quienes determinaron que sólo el 33,33% de los trabajadores indicó que la comunicación es fluida y que el 34,67% tiene una buena actitud.

Sobre el objetivo específico 5, la investigación buscó determinar la relación entre las **condiciones laborales y el desempeño laboral** en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021, y los resultados señalaron que el 92,90% de los trabajadores consideraron que fueron buenas. De igual manera, la investigación determinó que no existió relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa. Cabe señalar que las Condiciones laborales están relacionadas la seguridad y salud de los colaboradores, con la parte monetaria y psicológicos asignados por la empresa para cumplir las funciones.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Caicedo (2023) quien determinó que el 77% de los trabajadores consideraron que sí existe cooperación para realizar el trabajo y alcanzar los objetivos.

Sin embargo, estos resultados difirieron de los hallazgos de Cantú et al. (2023) donde la estructura relacionada con la correcta definición de los puestos de trabajo y políticas corporativas, con los ascensos y estímulos sí tienen efectos positivos en el desempeño; de igual forma, con los hallazgos de Martínez (2023) que determinó que el 51,00% de los trabajadores señalaron que probablemente y sí el negocio cuenta con una adecuada estructura para el desarrollo de las labores. También con los hallazgos de Laos (2023) que determinó una relación de 0,748 entre la Organización y el Desempeño Laboral.

CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

La presente investigación logró determinar que existió una relación directa y significativa entre el CO y el DL en la Empresa Industrias Alumir S.A.C., 2021. En ese sentido, la investigación logró concluir:

Que, sí existió relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación- positiva media de 0,627.

Que, sí existió relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva media de 0,438.

Que, sí existió relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva débil de 0,381.

Que, sí existió relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa la cual fue una correlación positiva débil de 0,383.

Que, no existió relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa.

Se recomienda que la empresa realice una encuesta de Clima Organizacional y Desempeño Laboral al menos cada dos años con el fin de identificar las áreas que presenten un desempeño inferior al promedio, permitiendo así la implementación de acciones de mejora correspondientes. Asimismo se concluye que los colaboradores que no se sientan comprometidos con la empresa busquen otras alternativas laborales debido a que ello influye negativamente en la calidad de trabajo dentro de cada una de las actividades de la empresa.

Con respecto a las limitaciones metodológicas que se presentaron en la realización de ésta investigación, debido a que aún se vivía el temor por el contagio de la Covid 2019

los colaboradores no deseaban juntarse en un ambiente, a pesar de contar con todos los protocolos de bioseguridad requeridos y brindados por la empresa para la realización de las encuestas, el cual de ser adverso su negatividad dichas encuestas podría haber sufrido muchos errores en su medición-

Finalmente, la presente investigación realizada aporta datos importantes los cuales se puede utilizar en las subsiguientes investigaciones ya sea por la comunidad universitaria o cualquier persona con un espíritu investigador el cual vaya enfocado al estudio de las variables CO y DL según sea el caso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, F. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021*. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. [Tesis de Pregrado].

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11227/Acevedo_%20Cotrina_%20Fiorella_%20Nicole.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aliaga, C. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022*. Escuela Profesional de Administración de Empresas. Universidad Autónoma del Perú. Lima.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2419>

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Académica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificación%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Caicedo, A. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador.

<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24213>

Cajaleón, E. y Córdor, M. (2018). *Evaluación del desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años, 2008-2018*. [Trabajo de investigación]. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27834/Cajaleon%20Flores%20c%20Elsa-Condor%20Villanueva%20c%20Miriam.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

- Cantú, N.; Pedraza, N. y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Carrión, N.; Castelo, W.; Alcívar, M.; Quiñonez, L. y Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1), e3632. Epub 01 de enero de 2022. Recuperado en 26 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332022000100009&lng=es&tlng=es
- Chagray, N.; Ramos, S.; Neri, A.; Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chávez, J.; Bonifaz, I. y Trujillo, H. (2020). Baremos para las pruebas de aptitud física en universitarios varones de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 15(3), 474-483. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522020000300474&lng=es&tlng=es
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8ª. Ed) McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 16 de abril de 2020 de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=es

Del Toro, J.; Salazar, M., y Gómez, J. (2011). “Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería”. En: *Clío América*. Julio-diciembre 2011, año 5, N°10, pp. 204-227

Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

Dominguez, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 7(27), 92-93. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>

Escofet, A.; Folgueiras, P.; Luna, E. y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es

Flores, W. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa Agropecuaria Ransa – Chancay, 2022*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. [Tesis de Pregrado]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7157/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, E.; Miranda, M. y Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista alergia*

México, 64(3), 364-370.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364

Flores, P.; Muñoz, L. y Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad.

Perfiles. ISSN 2477-9105.

<http://ceaa.espoeh.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es

Great Place to Work (GPTW, 22 de junio del 2023). *8 principales tendencias de bienestar en el lugar de trabajo en 2023*.

<https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/art%C3%ADculos/articulos-peru/8-principales-tendencias-de-bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-en-2023>

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es

Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill, Interamericana Editores, S.A. de C.

V. ISBN: 978-1-4562-6096-5. [Libro Digital].

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huamán, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal.

INNOVA Research Journal, 8(2), 174–188.

<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>

Laos, E. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021*. Escuela de Posgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. [Tesis de Posgrado].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7548/TESIS%20ELENALAO%202023%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, G. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el laboratorio clínico Salinas, provincia de Santa Elena, año 2022*. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador. [Tesis de Pregrado].

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10057>

Mendoza, J.; Burbano, V. y Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Mora, P. y Escobar, M. (2020). *Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020*. Universidad Antonio Nariño. Colombia. [Tesis de Pregrado].

<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/1958/2/2020PaolaAndreaMoralOzano.pdf>

Navarrete, M.; Galarraga, N.; Araujo, I.; Carmona, C. y Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434

Olivera, Y.; Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 31 de mayo del 2023). Brecha mundial en términos de ocupación: los países de ingreso bajo quedarán más rezagados si no se actúa en favor de los empleos y la protección social. *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883344.pdf

Orozco, J. y Díaz, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(2), 66–82. <https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>

Osada, J.; Rojas, J. y Vidal, L. (2012). Distribución Normal: ¿Es tan frecuente como parece? *Revista médica de Chile*, 140(4), 548. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872012000400021>

Palomino, Y. y Talavera, J. (2018). *El clima laboral y la capacitación de los colaboradores de una empresa de servicio de mantenimiento de equipos biomédicos, Magdalena, 2018*. [Trabajo de investigación]. Universidad Privada del

Norte. <http://hdl.handle.net/11537/14329>

Ramírez, Y. y Comas, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*.
<https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>

Rodríguez, H. (06 de enero del 2022). Incertidumbre laboral: 8 tips para evitar este mal en las empresas. *Transformación Cultural Crehana*. Blog.
<https://www.crehana.com/blog/transformacion-cultural/incertidumbre-laboral/>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Roy, I.; Rivas, R.; Pérez, M. y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360.
<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

Soporte de Minitab 20 (s.f.). *Interpretar los resultados clave para Prueba chi-cuadrada para asociación*. <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/20/help-and-how-to/statistics/tables/how-to/chi-square-test-for-association/interpret-the-results/key-results/>

Soriano G., Guillén, P. y Carbonell, E. (2012). Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial.
Obtenido de
http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf

Suarez, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe*. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Chiclayo. [Tesis de Posgrado].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109880/Suarez_QLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, L. (08 de agosto del 2022). Luis Miguel Castilla: El 2023 habrá un estancamiento aún mayor. *Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima*.

<https://lacamara.pe/luis-miguel-castilla-el-2023-habra-un-estancamiento-aun-mayor/>

Villafuerte, S.; Viteri, F. y López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacios*, 42 (08).

<https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>

ANEXOS

Anexo 01: Carta de autorización de la empresa – Ronald Milla Rivera y Alicia Romero Solano

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA
PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE
SUFICIENCIA PROFESIONAL**



Yo MIGUEL JOSÉ MILLA ERISPÍN
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI o CE N° 10067290, como representante legal de la
empresa/institución: INDUSTRIAS ALUMIR S.A.C
con R.U.C. N° 20601942616

ubicada en la ciudad de LIMA

OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

1) RONALD MIGUEL MILLA RIVERA con DNICE 41588014
2) ALICIA NOEMI ROMERO SOLANO con DNICE 45801739

Egresado/s de la Carrera profesional o Programa de Posgrado de ADM. DE EMPRESAS

para que utilice la siguiente información de la empresa:
(Detallar la información a entregar)

TODO LA INFORMACION QUE SE REQUIERA.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, Tesis o Trabajo de
suficiencia profesional para optar al grado de Bachiller, Maestro, Doctor o Título Profesional.
Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
 - La vigencia de Poder o la consulta RUC (la fecha no debe superar los tres (3) meses de antigüedad o posterior a la firma del presente documento para Tesis y Suficiencia Profesional)
 - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Raniec del Representante Legal.
- Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
 - Resolución u otro documento oficial que evidencia que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
 - Copia del DNI vigente o Ficha Raniec del representante o autoridad competente en ejercicio.
- Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas, se deberá adjuntar:
 - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (Fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
 - Copia del DNI vigente o Ficha Raniec / Carnet de extranjería del representante Legal.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada:
 Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o
 Mencionar el nombre de la empresa.

Lima, 16 de Setiembre del 2023
Lugar y fecha de emisión

INDUSTRIAS ALUMIR S.A.C.
RUC: 20601942616
GERENTE GENERAL


Firma del Representante Legal o Autoridad
DNI o CE: 10067290

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del egresado (1)
DNI: 41588014


Firma del egresado (2)
DNI: 45801739

CÓDIGO DE DOCUMENTO: CDR-F-REC-VAC-GE-04
FECHA DE VIGENCIA: 17/01/2023

NÚMERO VERSIÓN: 06 PÁGINA: 1 Página 1 de 1

Anexo 02: Encuesta de Clima Organizacional

FACTOR QUE EVALÚA

PREGUNTAS NÚMERO

Autorrealización

1-6-11-16-21-26-31-36-41-46

Involucramiento Laboral

2-7-12-17-22-27-32-37-42-47

Supervisión

3-8-13-18-23-28-33-38-43-48

Comunicación

4-9-14-19-24-29-34-39-44-49

Condiciones laborales

5-10-15-20-25-30-35-40-45-50

ESCALA DE OPINIONES

DATOS PERSONALES.

Edad: _____

Sexo:



Grupos Ocupacionales:

Profesional

Técnico

Auxiliar

Tiempo de Servicio: 05-10 años

10-20 años

más años

Condición Laboral: Nombrado

Contratado

Por servicio no personales

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

PREGUNTAS		Ninguno ó Nunca	Poco	Regular ó Algo	Mucho	Todo ó Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a toda la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada trabajador se considera factor clave en el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los jefes áreas expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades es las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la empresa son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

ANEXO 3: ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

FACTOR QUE EVALÚA	PREGUNTAS NÚMERO
Relaciones Interpersonales	1 – 2 – 3 – 4
Responsabilidad en el trabajo	5 – 6 – 7 – 8
Atributos personales	9 – 10 – 11
Compromiso	12 – 13 – 14

1	2	3	4	5
Deficiente	Aceptable	Bueno	Sobresaliente	Excelente

1.- Relaciones interpersonales.- Adecuación al medio de trabajo	D	A	B	S	E
a) Trato con los compañeros.					
b) Trato con el jefe.					
c) Abierto a la crítica.					
d) Acepta el libre albedrío de las personas y respeta las diferencias de opinión.					
2.- Responsabilidad en el trabajo.- Actitud en el desempeño	D	A	B	S	E
a) Cumple con la ejecución de las funciones y actividades encomendadas.					
b) Cumple con los tiempos establecidos para el ejercicio de sus funciones.					
c) Respeta la jornada laboral establecida.					
d) Los conocimientos que tiene responde a las necesidades del puesto.					
e) Aplica la información adquiridos en la inducción.					
3.- Atributos Personales.- Cualidades Inherentes a su personalidad	D	A	B	S	E
a) Disposición para colaborar.					
b) Es un colaborador que aporta ideas para la mejora continua del área.					
c) Es cuidadoso con su aspecto personal.					
d) Muestra pro actividad en su desempeño.					

4.- Compromiso.- Actitud en relación a los valores de la empresa	D	A	B	S	E
a) Tiene compromiso con la calidad.					
b) Sabe escuchar y se comunica.					
c) Trabaja en equipo.					

Anexo 04: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

*“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa Industrias Alumir
S.A.C.”*

Usted ha sido seleccionado para participar en una investigación desarrollada por los Bachilleres Ronald Milla y Alicia Romero sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Industrias Alumir S.A.C.

Son dos cuestionarios donde, en el primero se realizan 50 preguntas sobre aspectos referidos al Clima Organizacional y usted deberá marcar una (01) opción para cada pregunta de las que aparecen.

El segundo cuestionario está referido al Desempeño Laboral y consta de 16 preguntas donde deberá marcar una (01) opción para cada pregunta de las que aparecen.

El tiempo estimado promedio para el desarrollo de ambos cuestionarios es de 15 minutos, aproximadamente.

Confidencialidad

No existen riesgos asociados a su participación al completar el cuestionario y sus datos serán almacenados de forma confidencial.

Marcando la opción “Sí” usted está aceptando el consentimiento informado.

Atentamente,

Bach. Ronald Miguel Milla Rivera

Bach. Alicia Noemí Romero Solano

Anexo 06: Validación de Expertos

**** Emilio Chocobar Reyes:**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Emilio José Chocobar Reyes
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Posgrado en la Universidad Nacional de Piura - UNP
- 1.4. Título de la investigación: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Industrias ALUMIR S.A.C.,2021.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autores del instrumento: Milla Rivera, Ronald Miguel y Romero Solano, Alicia Noemi.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciados en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

50

No válido, reformular

No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 16 de octubre del 2023



Firma

**** Milton Calderón Pizango**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg.Milton Ricardo Calderón Pizango
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Industrias ALUMIR S.A.C.,2021.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autores del instrumento: Milla Rivera, Ronald Miguel y Romero Solano, Alicia Noemi.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciados en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		XX			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 24 de octubre del 2023



Firma
Milton Ricardo Calderon Pizango
DNI 10684852

**** Raúl Bacigalupo Lagos**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Raúl Santiago Bacigalupo Lagos
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Industrias ALUMIR S.A.C.,2021.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autores del instrumento: Milla Rivera, Ronald Miguel y Romero Solano, Alicia Noemi.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciados en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 25 de octubre del 2023



Firma