



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial**

**El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande
Alimentos S.A.C. – sede Chancay, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

autor

Leslie Stefany Espinoza Martinez

Asesor

Ing. Ernesto Diaz Ronceros

Huacho – Perú

2023

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DEL ANDE ALIMENTOS S.A.C. – SEDE CHANCAY, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

LESLIE STEFANY ESPINOZA MARTINEZ

TESIS DE PREGRADO

ASESOR:

Ing. ERNESTO DIAZ RONCEROS

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E INFORMÁTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

2023

DEDICATORIA

Nuestra tesis la dedicamos principalmente a Dios, por darnos la fuerza necesaria para culminar esta meta. A nuestra familia, por todo su amor y por motivarnos a seguir hacia adelante.

Leslie Stefany Espinoza Martinez

AGRADECIMIENTO

A los docentes

“Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores queridos, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mí transitar profesional. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.

A mis padres

“Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amado padres, como una meta más conquistada. Gracias por ser quienes son y por creer en mí.

“Agradezco también a nuestra alma mater, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por ser nuestra casa formadora, en especial a la Escuela de Ingeniera Industrial”

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10

INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I	14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación.....	18
1.5. Delimitación	19
1.6. Viabilidad	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes del estudio	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	25
2.2 Bases Teóricas:	29
2.2.1 Clima organizacional	29
2.2.2 Percepción	31

2.2.3	Factores que influyen en la percepción	32
2.2.4	Teoría de las relaciones humanas	32
2.2.5	Teoría de clima organizacional.....	32
2.2.6	Desempeño laboral.....	33
2.2.7	Teoría de la motivación.....	33
2.2.8	Teoría del desempeño laboral.....	34
2.2.9	Relaciones laborales.....	34
2.2.10	Gestión de recursos humanos.....	34
2.3.	Hipótesis e investigación.....	37
2.3.1.	Hipótesis general	37
2.3.2.	Hipótesis específicas	37
2.4.	Operacionalización de las variables	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		40
3.1	Diseño metodológico	41
3.1.1	Tipo de investigación	41
3.1.2	Nivel de Investigación.....	41
3.1.3	Diseño	41
3.1.4	Enfoque	42
3.2	Población y muestra.....	42
3.2.1	Población	42
3.2.2	Muestra.....	42
3.3	Técnica para la recolección de datos.....	42
3.4	Matriz de consistencia.....	43

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	45
4.1 Análisis de resultados.....	46
4.2 Contrastación de hipótesis.....	49
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	53
5.1 Discusión de los resultados	53
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
6.1 Conclusiones.....	56
6.2 Recomendaciones	57
REFERENCIAS.....	59
7.1 Referencias bibliográficas	59
7.2 Referencias electrónicas	61
ANEXOS	65

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. GRÁFICA EN PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.....	46
FIGURA 2. GRÁFICA EN PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	46
FIGURA 3. GRÁFICA EN PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	47

FIGURA 4. GRÁFICA EN PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN COMPROMISO.....	47
FIGURA 5. GRÁFICA EN PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN EFICIENCIA	48
FIGURA 6. GRÁFICA EN PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	48

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. CORRELACIÓN HIPÓTESIS GENERAL	81
TABLA 2. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	82
TABLA 3. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	82
TABLA 4. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	83

RESUMEN

Título de la investigación: “el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023”. **Objetivo:** Determinar si el Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023. **Metodología:** El tipo de investigación fue no experimental, de nivel correlacional y enfoque cualitativo. **Hipótesis:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023. **Población:** La población estará constituida por 48 trabajadores que laboran en la empresa Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay. **Muestra:** Al ser

la población menor de 50, se considerará la muestra también igual a 48 personas. **Instrumento:** Se elaboro un cuestionario para medir la relación entre la variable independiente y variable independiente. **Resultados:** Con respecto a las dimensiones se obtuvo la mayoría obtuvo un porcentaje mayor en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo, con algún menor porcentaje en ni de acuerdo y ni en desacuerdo; en los niveles en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no se registró algún porcentaje. **Conclusión:** Existe una relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023, basándonos en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman que arrojó un valor de 0.889.

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

ABSTRACT

Title of the research: "The organizational climate and work performance of workers in the company of Ande Alimentos S.A.C. - Chancay Headquarters, 2023". **Objective:** To determine whether the organizational climate is significantly related to work performance in the company of Ande Alimentos S.A.C. - Chancay Headquarters, 2023. **Methodology:** The type of research was nonexperimental, correlative level and qualitative approach. **Hypothesis:** The organizational climate is significantly related to work performance in the company of Ande Alimentos S.A.C. - Chancay Headquarters, 2023. **Population:** The population will be constituted by 48 workers working in the company Ande Alimentos S.A.C. - Chancay Headquarters. **Sample:** Since the

population is under 50, the sample shall also be considered as 48 persons. **Instrument:** A questionnaire was developed to measure the relationship between the independent variable and the independent variable. **Results:** With respect to the dimensions, the majority obtained a higher percentage in the scales in full agreement and agreement, with some lower percentage in neither agreement nor disagreement; at the levels of disagreement and totally disagreement, no percentage was recorded. **Conclusion:** There is a relationship between the organizational climate and work performance in the company of Ande Alimentos S.A.C. - Chancay Headquarters, 2023, based on the results obtained by the correlation test of Spearman that yielded a value of 0.889.

Keywords: Organizational climate, work performance, motivation.

INTRODUCCIÓN

“El clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez está ligado con la conducta y el grado de motivación que demuestran los trabajadores. Para aumentar la productividad y lograr las metas y objetivos de la organización, es importante contar con un buen clima organizacional que permitirá que los miembros de la organización cumplan con los objetivos de la empresa, debido a que un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor” (Lozano, 2019, p.15).

“El clima organizacional representa un factor muy importante en el desempeño laboral de cada personal, ya que ha cobrado mayor importancia hasta convertirse en uno de los elementos

más imprescindibles que puede determinar la satisfacción y motivación laboral de cada miembro de la institución” (Díaz, 2022, p. 11).

“Cada día las organizaciones son conscientes de la necesidad de mantener un nivel de competitividad en el portafolio de productos que se ofrece; sin embargo, es claro que esta no se logra solamente con inversión en tecnología de punta y con novedosas estrategias, sino también se requiere un talento humano que complemente la estructura para lograr un desarrollo integral. Para ello es importante conocer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en donde las variables a evaluar incluyen dimensiones como liderazgo, cooperación, motivación, responsabilidad, adhesión emocional, identificación en la empresa y deber moral” (Maza, 2019, p. 10).

“La evaluación del desempeño laboral es importante para conocer el cumplimiento de objetivos propuestos a nivel individual, esto plantea una medición sistemática, objetiva e integral de conducta profesional, rendimiento o el logro de resultados, siendo útil para determinar los problemas referidos a la integración de un empleado en la organización y así se hace evidente el conocimiento de los problemas del personal evaluando fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas” (Maza, 2019, p. 10).

La investigación se ha estructurado de la siguiente manera: “En el I capítulo se tiene en cuenta el planteamiento del problema donde se hace la descripción de la realidad problemática, luego la formulación del problema con su respectivos objetivos de la investigación, tiene en cuenta Justificación de la investigación ,delimitaciones del estudio, viabilidad del estudio y las estrategias metodológicas en el II capítulo el marco teórico, que comprende los antecedentes del estudio, el cual tiene en cuenta las Investigaciones relacionadas con el estudio y tras publicaciones , en las bases teóricas hacemos el tratado de las Teorías sobre la variable independiente y dependiente ,

definiciones de términos básicos, Sistema de hipótesis y la operacionalización de variables en el III capítulo el marco metodológico que contiene el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información, el IV capítulo que contiene los resultados y su respectiva contrastación de hipótesis, en el V capítulo tiene en cuenta la discusión de los resultados, en el VI capítulo contiene las Conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos”.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

“Considerando el entorno laboral, existen organizaciones que señalan la importancia de las características en dicho ambiente y cómo estas se hallan en relación a las actividades desarrolladas por los trabajadores. Reflejándose además en ciertos aspectos tales como la productividad, competitividad y sostenibilidad” (Maza, 2019, p. 10).

La organización mundial de la salud (OMS) en el año 2017 menciona “los requerimientos para alcanzar el bienestar en el lugar de trabajo, garantizando así la salud y la seguridad de todos los individuos que desarrollan actividades en las diferentes áreas de la organización. Los resultados como consecuencia del mantenimiento de condiciones óptimas se evidenciarán a corto y largo plazo. En la actualidad, tanto las entidades de carácter global como aquellas organizaciones que desarrollan actividades localmente, han considerado iniciativas que destacan la importancia de las prácticas empresariales éticas en relación con los trabajadores. En la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo, en el año 2008, se menciona y se firma que un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental”.

“En el entorno nacional, dado que las organizaciones de Lima están agonizando por incluir un ambiente complejo dentro de sus asociaciones, dieron en consecuencia que sus compañeros de equipo están cada vez más insatisfechos con las tasas de pago que se les asignan y que tienen que desplazar a otras regiones para encontrar trabajo. Estos inconvenientes que presentan muchos trabajadores de las diferentes ciudades, que tienen

que desplazarse a otros lugares para encontrar un lugar donde trabajar, esto genera problemas en las empresas porque en muchas ocasiones se intercambian culturas que no son compatibles, trayendo consigo problemas en el desempeño que presenten los trabajadores, sumado a esto, que las diferentes ciudades del país, en especial Lima, que la capital que contiene muchas empresas de diferentes rubros, es por ello que los problemas que afronta referente a clima organizacional y cómo afecta al desempeño se evidencia muy claro” (Rosales, 2019)

La empresa ANDE ALIMENTOS S.A.C. – SEDE CHANCAY, está dedicada a la agricultura de Fresa y exportadora de productos congelados, “se requiere que la empresa cumpla con los estándares de calidad y tecnología para brindar una adecuada atención, alcanzando así la satisfacción de sus clientes”. El objetivo principal de la empresa mantener la calidad e inocuidad de sus productos y el desarrollo de las marcas que han venido construyendo con los años. De igual manera, tienen como política, además mantener un alto control de calidad, buscar constantes innovaciones tecnológicas para mantener en el mejor estado su producción. “Se ha evidenciado circunstancias que podrían considerarse negativas en razón de que se asocian a ciertos procesos dependientes de los trabajadores, que al ser complejos requieren su identificación con la finalidad de evitar complicaciones crecientes. Por tal motivo, existe la preocupación por detallar las características que el entorno incluye, siendo esto a su vez un factor predisponente al comportamiento de los trabajadores”(Maza, 2019). Finalmente, se plantea como problema de la investigación: ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la Comunicación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?
- ¿Cómo se relaciona el Diseño organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar si el Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si la Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.
- Determinar si la Comunicación se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.
- Determinar si el Diseño organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

“Uno de las claves del éxito en una empresa es el clima laboral ya que eventualmente se puede convertir en una herramienta estratégica ya que esta influye la manera en que la organización se va desarrollando” (Flores, 2021, p. 14)

Con base al argumento, la presente investigación resulta importante para la empresa Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay; “ya que proporcionara la información para el entendimiento y la clarificación de su clima interno y también el desempeño laboral, con lo cual se llegará a conocer como los colaboradores actúan, interactúan y si son influenciados fuertemente lo que hacen, también la manera que coordinan los propósitos de la empresa, los sistemas de comportamiento y las creencias” (p. 15).

1.5. Delimitación

Delimitación temporal:

La investigación estará comprendida entre los meses de marzo y junio del 2023.

Delimitación espacial:

Esta investigación está comprendida en la empresa Ande Alimentos S.A.C. Sede Chancay.

1.6. Viabilidad

La presente investigación es viable porque se cuenta con los conocimientos en el área especializada de automatización y se tiene los recursos económicos que demanda el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Sumba-Bustamante y Moreno-Gonzabay (2022) en su trabajo de investigación planearon como objetivo “determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las mipymes ecuatorianas.” (p. 2). “Se desarrolló con metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, con enfoque cualitativo que permitió determinar las características de dicho problema, optando por los métodos inductivo, deductivo y la técnica que se utilizó fue la ficha bibliográfica en la que se identificaron fuentes secundarias provenientes de bases científicas reconocidas son: Scielo, Doaj, Google académico, Dialnet, Redalyc.” (p. 2). Los resultados indican “inconformidad en los trabajadores por falta de reconocimientos de sus superiores, desmotivación, aplicación de liderazgo autocrático, el sistema de comunicación con un estilo jerarquizado, no se fomenta trabajo en equipo y falta de compromiso con la empresa” (p. 2). El autor concluye que: “es importante tener en cuenta que el clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros influye directamente en la creación de clima organizacional en una institución” (p. 2).

López (2021) en su trabajo de investigación planteó como objetivo “determinar en que medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil” (p. 19). “El universo de la investigación es el personal administrativo operativo de la UPS sede Guayaquil con sus dos campus los cuales son: Campus Centenario y Campus María Auxiliadora con un total de 55 personas” (p. 28). “Los datos fueron proporcionados por parte del personal administrativo operativo de la UPS sede Guayaquil a través de una encuesta, la técnica de la encuesta es plantear una lista de preguntas en este caso fueron preguntas cerradas para facilitar la obtención de los datos” (p. 31). “La prueba de Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0.581 conforme al Baremo de interpretación y podemos inferir que la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral tiene un grado de correlación Moderada ya que esta entre (0.300 a 0.699)” (p. 69). Finalmente, la autora concluye que “el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil” (p. 87).

Meza (2021) en su trabajo de investigación planteó como objetivo: “Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A., para el diseño de una propuesta de mejora” (p. 21). “Se aplica para el estudio el enfoque cuantitativo, puesto que

se pretende dar respuesta a las preguntas de investigación a través del uso de medición de las variables clima organizacional y desempeño laboral por medio de la aplicación de la estadística” (p. 75). “El método deductivo se aplica en la investigación, debido a que es necesario comprender con claridad de manera general el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que partió con una revisión de la literatura, para luego medir las variables en el contexto de estudio” (p. 75). “La población de la investigación es el total de 62 trabajadores de la empresa Mendotel S.A. Como es una investigación de carácter censal, se considera a toda la población tanto para el clima como para el desempeño laboral” (p. 79). Los resultados indican “un coeficiente de correlación de Pearson de 0.863” (p. 95). La autora concluye que: “se ha determinado que el clima organizacional se vincula con la dimensión de desempeño laboral influyendo en la productividad del recurso humano de toda la organización” (p. 111).

Albán (2020) en su tesis de investigación planteó como objetivo: “Determinar cómo influye el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del GADBAS” (p. 21). “El trabajo de investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños De Agua Santa en el área de obras públicas se desarrolló bajo el paradigma denominado crítico propositivo con un enfoque cualitativo – cuantitativo” (p. 54). El nivel de investigación fue correlacional porque se “busca establecer el nivel de relación existente entre las variables que se

manejan en el problema. De tal manera que se pueda conocer el grado de influencia entre la variable independiente (Clima Organizacional) y la variable dependiente (Desempeño Laboral)” (p. 55). “En la investigación se trabajó con la totalidad del departamento la cual está constituida por 30 personas que forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños De Agua Santa en el área de obras públicas” (p. 55). “La encuesta cuenta con el instrumento de cuestionario destinada a varias personas, del área de obras públicas contando con preguntas ordenadas precisando al clima organizacional y el desempeño laboral” (p. 59). Los resultados indican que: “el Valor calculado en el cálculo de Chi cuadrado es 40,288 y es mayor al valor calculado por la formula estadística con $GL=8$, y el nivel de significación $=0.05$ es igual a 15.51” (p. 76). Finalmente, la autora concluye que: “Se estableció una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa” (p. 78).

Santamaría (2020) en su investigación planteó como objetivo “determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. en el período considerado” (p. 5). “Este estudio catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, tuvo un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Por su alcance o tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Para obtener la información se diseñó y aplicó un cuestionario sometido a pruebas de validez y confiabilidad, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta

en escala Likert a todo el universo de la empresa” (p. 5). Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.886 entre las variables. Finalmente, el autor concluye que: “el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” (p. 103).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Díaz (2022) en su investigación planteó como objetivo “Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020 – Lima” (p. 9). “La metodología aplicada fue, de método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental correlacional, bajo una población censal de 83 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener” (p. 9). “Los instrumentos fueron citados de la investigación de Pastor, A. (2018), los cuales cumplieron con los criterios de validez por juicio de tres expertos y confiabilidad estadística de ,833 y ,723 de Alfa de Cronbach” (p. 9). Finalmente, los autores concluyen que “el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a los servicios de la cafetería, espacios recreativos – deportivos y biblioteca es bajo, a diferencia de la metodología empleada por los docentes y los espacios de aprendizajes en los laboratorios que recibieron alta valoración en cuanto a satisfacción” (Falcones y Sosa, 2022, p. 1). Los resultados indicaron un valor de “(Rho = 0,890**, p-valor = 0,000 < 0,05) en los colaboradores del área administrativa de la Universidad

Privada Norbert Wiener, 2020 – Lima” (p. 9). Finalmente, la autora concluye que “el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan positiva y significativamente” (p. 9).

Flores (2021) en su trabajo de investigación plantearon como objetivo “Analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cynkat S.A.C.” (p. 5). De la metodología se tiene que “para la recolección de datos se aplicará: La encuesta con las modalidades, mixta y cerrada. Servirá para obtener un resultado aprobatorio del clima organizacional y desempeño laboral en la empresa. Posteriormente los resultados se mostrarán en gráficos pastel, dirigido a los trabajadores de la empresa Cynkat SAC” (p. 43). Con respecto a la población se indica que el “número total de trabajadores en la empresa Cynkat S.A.C Arequipa 2019, fue de 150 trabajadores” (p. 43). La muestra fue de “85, siendo esta el 57% del total de trabajadores, que nos permitirá tener certeza y confianza en los resultados, como se observa con un error mínimo de 6.5%” (p. 44). Los resultados indican un coeficiente de correlación de 0,801 con un “nivel de significancia es de 0.00, que siendo este menor a 0.05, es fuertemente significativo, indicando que la hipótesis alternativa es aceptada” (p. 70). Finalmente, la autora concluye que: “El clima laboral en la empresa Cynkat S.A.C. es favorable para la integración, reconocimiento de necesidades estructurales de la empresa, recompensas por el buen desempeño, factores que facilitan un clima favorable para el cumplimiento de las funciones laborales”.

Lozano (2019) en su investigación planteó como objetivo “describir de qué manera se presenta el clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa farmacéutica en el 2019” (p. 7). “La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo de tipo estudio de casos, utilizando métodos de análisis, documentación y hermenéutica; usándose técnicas de entrevista, observación y análisis documentario, cuyos instrumentos fueron la guía de entrevista, guía de observación y la ficha de análisis documentario” (p. 7). “La población estuvo compuesta por los 25 trabajadores del área comercial de la empresa Farmacéutica y la muestra por 6 trabajadores, para la presente investigación se utilizó el instrumento de clima organizacional EDCO de Litwin y Stringer” (p. 7). Los resultados indican que “después de analizar las entrevistas realizadas sobre clima organizacional a cada uno de los colaboradores del área comercial, se tiene una percepción positiva, ya que se observa que las respuestas son favorables, lo cual contribuye en el desempeño laboral” (p. 73). “No obstante, se observa que la categoría de recompensa ostenta cierto grado de percepción desfavorable, con una clara oportunidad de mejora. La categoría de recompensa evalúa los beneficios económicos, profesionales que ofrece la empresa a sus colaboradores” (p. 73). Finalmente, el autor concluye “que se ha venido mejorando, pero aún hay un cierto nivel de insatisfacción. Este estudio corrobora y verifica que la organización está haciendo una buena gestión en el área de recursos humanos y corrobora que el clima organizacional favorece el desempeño laboral” (p. 88).

Maza (2019) en su investigación planteó como objetivo: “determinar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa importadora J.C medical supplies sac” (p. 5). En cuanto a la metodología “el nivel de investigación fue relacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, los instrumentos utilizados para medir las variables respectivas, incluyó escalas con valores ordinales”. “Para la comprobación de hipótesis fue empleada la prueba estadística de correlación Rho de Spearman y prueba de significación con un nivel de error de 0.05, encontrando que de acuerdo al valor de significancia resultante de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral el valor fue de 0,00 (< 0.05)” (p. 5). Finalmente, el autor concluye que “Se comprobó que las dimensiones liderazgo, motivación, responsabilidades correspondientes al clima organizacional se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa JC MEDICAL SUPPLIES SAC. La dimensión cooperación no se relaciona positivamente con desempeño laboral”.

Rosales (2019) en su investigación planteó como objetivo “determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019” (p. 7). La autora utilizó una “investigación aplicada, utilizando fuentes teóricas existente, con enfoque cuantitativo, basado en resultados estadísticos, diseño no experimental – Correlacional” (p. 7). En cuanto a la población estuvo “integrada por 145

trabajadores y la muestra por 106 trabajadores, seleccionados mediante el muestreo probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación” (p. 7). Los resultados indican que: existe un “relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Incomans con un valor de $Rho = 0.672$ y $sig. = 0.000$ ” (p. 7). Finalmente, el autor concluye que: “el clima organizacional favorece o afecta al desempeño laboral, también el estudio pudo comprobar la hipótesis de investigación y se rechazó la nula” (p. 7).

2.2 Bases Teóricas:

2.2.1 Clima organizacional

“Es el ambiente en donde una persona desempeña sus roles de trabajo de manera diaria en una empresa, el trato que el empleador tiene con sus colaboradores y la relación entre los miembros de una misma organización. El clima organizacional es el ambiente interno y se encuentra estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados, por lo que indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Se puede entender, entonces, que, el clima organizacional es un conjunto de factores que influyen de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización” (Alegre et al., 2017). El clima organizacional es “el ambiente donde los trabajadores desarrollan diariamente sus actividades y en donde tiene interacción con sus pares, subordinados y jefes, por lo que las emociones

de las personas que participan en ese proceso tienen vinculación con la motivación y desempeño laboral” (Berberoglu, 2018).

Chiavenato (2007) afirma que: “Las personas necesitan adaptarse constantemente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto se puede definir como un estado adaptativo. El alcance de la adaptación varía de una persona a otra, dentro de la misma persona, de un momento a otro. Cuando la motivación es baja debido a la frustración u obstáculos para satisfacer las necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y se produce un estado de frustración, desinterés, indiferencia e insatisfacción hasta que se alcanza un estado de radicalidad, entusiasmo y desacuerdo”. “La atmósfera organizacional es la calidad o atributo del ambiente organizacional que los miembros de la organización perciben o experimentan. Esto afectará su comportamiento. Esto es ventajoso cuando se satisfacen las necesidades personales y la satisfacción moral de los miembros; y cuando estas necesidades no se pueden satisfacer, es una desventaja” (Chiavenato, 2007)

Uribe (2015) manifiesta en su libro *Clima y Ambiente Organizacional* que “la investigación sobre el clima organizacional ha sido de amplio interés en los últimos 50 años, siendo activa, diversa generando múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición. Describe una variable que influye en el comportamiento de los trabajadores, su importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones”.

2.2.2 Percepción

Chiavenato (2009) Afirma que:

El proceso de percepción ocurre de la siguiente manera: “Las personas actúan de acuerdo a su percepción del mundo, lo que les hace creer que pueden lograrlo a través de sus acciones. La idea se produce a través de los sentidos. Recibimos y expresamos información a través de nuestros órganos de los sentidos, que son receptores especializados que pueden transmitirnos impresiones de visión, oído, olfato, gusto y tacto”. “Estos receptores envían estímulos externos al cerebro, que filtra estas señales eléctricas mediante procesos de generalización, distorsión y selección y las convierte en representaciones internas. Los sentidos de los órganos de los sentidos producen percepción. En realidad, el cerebro recibe un conjunto de señales eléctricas traducidas por nuestra representación interna, que son las encargadas de dar sentido a la realidad que percibimos. El cerebro realiza este proceso a través de un intérprete. Por lo tanto, nuestra representación interna de la experiencia del evento no es completamente el evento en sí, sino una reelaboración interna y personalizada. Lo que percibimos no es solo el resultado de los órganos sensoriales, sino también la combinación de los órganos de llegada y la información enviada por creencias previas, el cerebro utiliza estas creencias para interpretar la información en la corteza correspondiente”

Por tanto, “tenemos dos formas de representar el mundo. La primera es la expresión que hacemos a través de los cinco sentidos, es decir, lo que vemos, oímos y sentimos desde el mundo exterior o la experiencia externa. Otra forma es que nos

representemos internamente sin tener que encontrarnos en el mundo físico o la representación interna” (Chiavenato, 2009)

2.2.3 Factores que influyen en la percepción

Chiavenato I. (2009) Nos indica que “son elementos contextuales de objetos, personas o situaciones de percepción. Cada situación puede involucrar diferentes escenarios.

Las personas generalmente están dispuestas a capturar ciertas cosas y eventos, lo que afectará su proceso de percepción. Las personas tienden a enfocarse en el mundo relacionado con sus intereses y valores” (pp. 217-218).

2.2.4 Teoría de las relaciones humanas

“Desarrollado por Elton Mayo en el año 1930, el cual se originó debido a la necesidad de buscar el logro de objetivos claves como la eficiencia para que los trabajadores se motiven. Por ello, esta teoría rechazó la teoría clásica que estudiaba al ser humano como una máquina que cumplía órdenes a través del mandato de un superior al que llamaban líder. Es así que esta teoría pretende ofrecer a las empresas e instituciones mejorar las condiciones de trabajo para los empleados, tanto de manera física como emocional, con el fin de que el equipo de trabajo logre desarrollar mejor las tareas, propicie más confianza y participación en los colaboradores” (Bohórquez et al., 2020).

2.2.5 Teoría de clima organizacional

Likert en el año 1967 mencionó que “el comportamiento de los colaboradores era provocado por las percepciones que tienen ellos de la organización donde trabajan. Por

ello, definió 3 variables; causales que orienta el sentido en el que la empresa evoluciona, intermedias que orienta la medición de la empresa, y finales que orienta a establecer la productividad de la empresa” (Solana y Urteaga, 2017).

2.2.6 Desempeño laboral

“El desempeño laboral se encuentra relacionada a las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias y formas de contribución, y cómo este se desenvuelve en medio de las exigencias y requerimientos que se le pide en el puesto de trabajo” (Monreal et al., 2018).

Por otro lado, “son las actitudes y comportamientos de los miembros de una misma institución o empresa de acuerdo a lo que sienten que su ambiente de trabajo le ofrece, relacionada a el suelo percibido, los beneficios laborales, el trato de los compañeros de trabajo, el tipo ambiente físico donde trabaja, entre otros factores” (Malluk, 2018).

2.2.7 Teoría de la motivación

“La teoría de la motivación de Maslow demuestra como la satisfacción laboral que deviene de una buena práctica de recursos humanos es uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX, en cuanto al campo del comportamiento organizacional y de la psicología laboral, ya que se le brinda cada vez más importancia al factor humano y este beneficia a la empresa; ya que, si un colaborador trabaja en condiciones de motivación inadecuada, este tendrá sensaciones de insatisfacción laboral y no podrá desempeñar mejor sus funciones en la empresa” (Días et al., 2017).

2.2.8 Teoría del desempeño laboral

“Esta teoría del psicólogo Hacker en el año 1994 se encuentra relacionada a la conducta humana, ya que es muy parecida a la teoría de las conductas humanas; sin embargo, esta teoría habla, en específico, de la conducta de las personas en su ambiente de trabajo. Es por ello que, Hacker menciona que existen dos aspectos relacionados a que el trabajador desempeñe de manera efectiva sus actividades laborales o no; la primera que va desde una meta hasta la realización de un plan y el feedback posterior; y, la segunda, que se genera de manera automática” (Charry, 2018).

2.2.9 Relaciones laborales

Belen, (2017) menciona que, “El término relaciones laborales-gerenciales se refiere a un sistema en el cual empresas, socios y sus representantes interactúan directa o indirectamente desde departamentos gubernamentales para establecer reglas básicas para las relaciones disciplinarias laborales-gerenciales (primero). El término relaciones laborales-gerenciales también se aplica a diversas formas de participación de los empleados de la organización”

2.2.10 Gestión de recursos humanos

Ferris, (1995) Nos cuenta que “la gestión de recursos humanos ha sido determinada como la ciencia y práctica responsable de la naturaleza de la relación laboral y de una serie de decisiones, acciones y cuestiones relacionadas con la relación” (p. 131). Es decir, “este es un término que suele describir el método empresarial de gestión de personal, afirmando la prioridad de la participación de los trabajadores; generalmente,

en el centro de trabajo de los empleados no sindicalizados, para motivarlos a incrementar la productividad”. Anne, (2013) Comenta que: “La investigación en este campo se formó sobre la base de la integración de diversas teorías de la gestión científica, el trabajo social y la psicología industrial durante la Primera Guerra Mundial, y ha experimentado un desarrollo considerable” (p .3). “Actualmente, se centra en técnicas de organización del trabajo, reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación, mejora de habilidades y desarrollo profesional, así como en el compromiso y la comunicación directa de los empleados” (Anne, 2013, p. 3).

2.3. Definición de términos básicos:

✓ Capital humano

“El capital humano se define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. El capital humano juega un papel importante en el estudio del desarrollo, de la distribución de la renta, de la rotación de trabajo, entre otros. Por tanto, la inversión en las personas brinda un mejor futuro y una de las formas de disminuir la pobreza” (Becker, 1964)

✓ Clima organizacional:

Más adelante, Litwin y Stringer (1968) consideraron que “el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización”

✓ **Desempeño laboral**

Chiavenato (2007), “la estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa” (p. 59).

✓ **Percepción**

“Es una parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción se define como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto. Carterette y Friedman” (1982)

✓ **Organización:** “Es aquella que está compuesta por personas que comparten los objetivos de la empresa mediante la acción del trabajo humano” (Prieto, 2012, p.49).

✓ **Evaluación del desempeño:** “Identificar y medir el rendimiento de los trabajadores de la empresa” (Flores, 2014, p. 75).

✓ **Reconocimiento:** “Es un incentivo por el trabajo realizado, contribuyendo así al crecimiento de la organización” (Bordas, 2016, p. 27).

✓ **Satisfacción:** “Es aquella característica que hace referencia a las actitudes y evaluaciones personales de las experiencias aprendidas en la organización” (Bordas, 2016, p. 31).

- ✓ **Capacitación:** “Se refiere a la preparación de una persona para que sea capaz de realizar un trabajo” (Flores, 2014, p. 66).
- ✓ **Motivación:** “Grado en que el personal de la organización se siente impulsado a continuar por el buen desempeño, generando compromiso con la actividad realizada” (Bordas, 2016, p.27).
- ✓ **Compromiso:** “Estado psicológico que caracteriza la relación entre personal y la organización” (Bordas, 2016, p. 32)
- ✓ **Trabajo en Equipo:** “La manera en que las personas se relacionan para realizar una tarea” (Martínez, 2016, p.198).

2.3. Hipótesis e investigación

2.3.1. Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

- El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

2.4. Operacionalización de las variables

Las variables de investigación se presentan a continuación:

- **Variable 1:** Clima organizacional
- **Variable 2:** Desempeño laboral

2.4.1 Matriz de Operacionalización de variables

Cuadro 1.

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Palma (2004) “Percepción que el personal tiene cuando se trata de la agencia en la que se desempeña, estas percepciones están condicionadas a los deportes especiales que cada colaborador juega dentro de la corporación, además de la relación que mantiene junto con sus colegas” (p. 46).	Es la percepción del entorno de trabajo dentro de la empresa y fue analizada a través de la aplicación de un cuestionario relacionado a las dimensiones propuestas, mediante una escala Likert y interpretada mediante una escala ordinal.	X.1. Motivación	X.1.1. Oportunidades X.1.2. Capacidad	Cuestionario para registrar información sobre la variables independiente y dependiente
			X.2. Comunicación	X.2.1. Identificación X.2.2. Opinión	
			X.3. Diseño organizacional	X.3.1. Efectividad X.3.2. Metas	
Desempeño laboral	Bounds y Woods (1999), “son actividades que desarrolla el trabajador para cumplir con las metas establecidas por la organización y analizado su cumplimiento a través del jefe o gerente” (p. 76).	Es el nivel de cumplimiento de trabajo que se realiza dentro de la empresa y fue analizada en el estudio a través de sus dimensiones y mediante una escala tipo Likert, además de ello interpretado mediante una escala ordinal.	Y.1. Compromiso	Y.1.1. Resultado Y.1.2. Identificación	
			Y.2. Eficiencia	Y.2.1. Iniciativa Y.2.2. Responsabilidad	
			Y.3. Productividad	Y.3.1. Funciones Y.3.2. Calidad	

Nota: Instrumento obtenido de Rosales (2019).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación, pertenece al tipo de investigación descriptiva. “La investigación descriptiva es de lejos el tipo de investigación más usado. A menudo, las organizaciones la usan como una forma de revelar y medir la firmeza de las opiniones, actitudes o comportamientos de un grupo objetivo respecto a un tema específico” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 183).

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de la presente investigación es correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es un tipo de estudio que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.126)

3.1.3 Diseño

La investigación será no experimental, dado que lo se busca es, “(...) establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (X) y otra variable (Y) que no sean dependientes una de la otra” (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014, p. 343).

3.1.4 Enfoque

Este trabajo de investigación tendrá un enfoque mixto, debido a que se adapta mejor con las definiciones y necesidades de la problemática.

Al respecto el enfoque mixto, “pretende conjugar los procedimientos de la investigación cuantitativa con los de la investigación cualitativa, en el convencimiento de que el reduccionismo, el extremismo en la investigación no conducen a nada bueno” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 99).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará constituida por 48 trabajadores que laboran en la empresa Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay.

3.2.2 Muestra

Como muestra se seleccionó los 48 trabajadores de la empresa Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, se toma toda la población por ser menor de 50, pasando a ser sujetos de estudio.

3.3 Técnica para la recolección de datos

Corrección y tabulación de datos en el software SPSS: Luego de la aplicación del cuestionario se procede a registrar la información obtenida en el software SPSS.

Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos: Aplicando las herramientas del software que relación bivariado se obtendrán los resultados mediante gráficas y cuadros estadísticos.

Análisis e interpretación de datos: De los resultados obtenidos se realiza el análisis e interpretación acorde a las hipótesis planteadas.

3.4 Matriz de consistencia

Cuadro 2.

Matriz de Consistencia: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DEL ANDE ALIMENTOS S.A.C. – SEDE CHANCAY, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Comunicación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Diseño organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar si el Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar si la Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Determinar si la Comunicación se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Determinar si el Diseño organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p>	<p>Justificación “Uno de las claves del éxito en una empresa es el clima laboral ya que eventualmente se puede convertir en una herramienta estratégica ya que esta influye la manera en que la organización se va desarrollando” (Flores, 2021, p. 14) Con base al argumento, la presente investigación resulta importante para la empresa Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay; “ya que proporcionara la información para el entendimiento y la clarificación de su clima interno y también el desempeño laboral, con lo cual se llegará a conocer como los colaboradores actúan, interactúan y si son influenciados fuertemente lo que hacen, también la manera que coordinan los propósitos de la empresa, los sistemas de comportamiento y las creencias” (p. 15).</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Cuestionario de Likert para relacionar las variables independiente y dependiente.</p>

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Con respecto a la dimensión motivación que contiene los ítems (1, 2 y 3) se tiene que el 80% mencionó estar totalmente de acuerdo, un 8% respondió de acuerdo y un 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

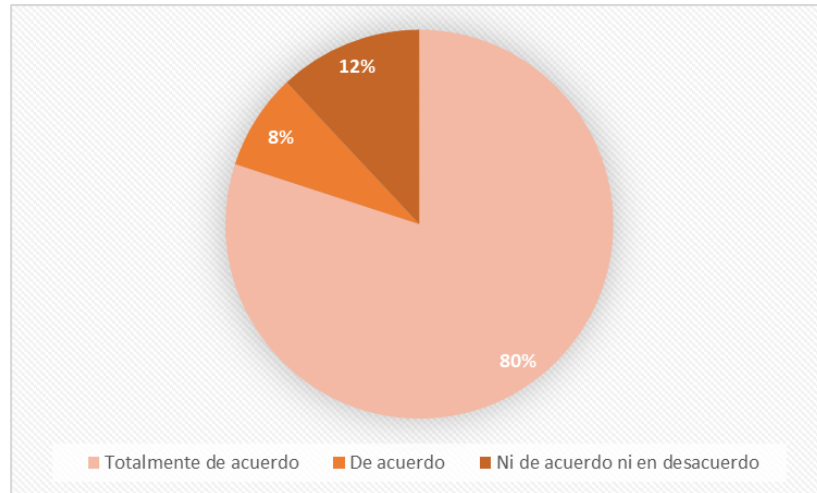


Figura 1. Gráfica en porcentaje de la dimensión motivación

Con respecto a la dimensión comunicación que contiene los ítems (4, 5 y 6) se tiene que el 78% mencionó estar totalmente de acuerdo, un 12% respondió de acuerdo y un 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

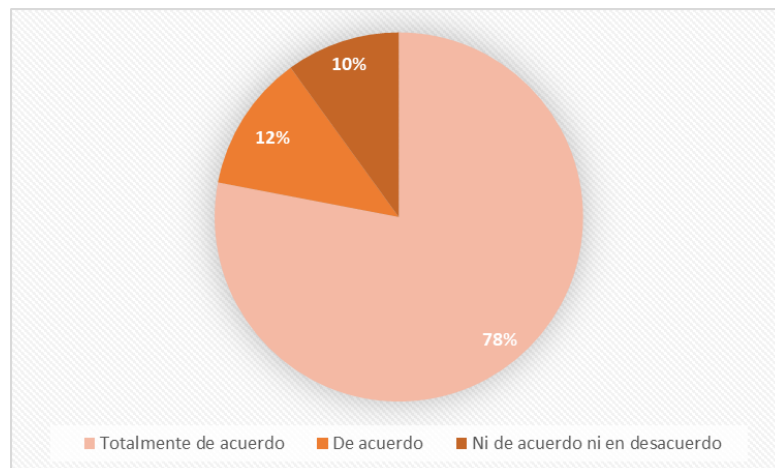


Figura 2. Gráfica en porcentaje de la dimensión comunicación

Con respecto a la dimensión diseño organizacional que contiene los ítems (7, 8 y 9) se tiene que el 80% mencionó estar totalmente de acuerdo, un 9% respondió de acuerdo y un 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

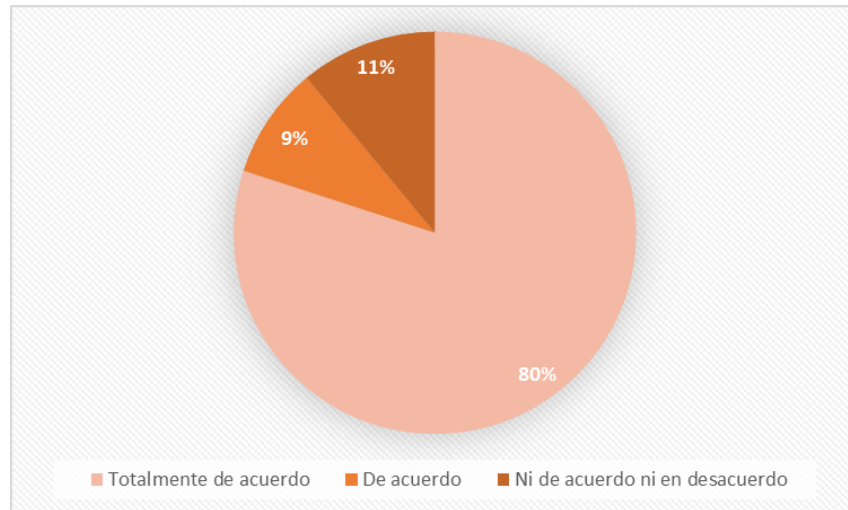


Figura 3. Gráfica en porcentaje de la dimensión diseño organizacional

Con respecto a la dimensión compromiso que contiene los ítems (10, 11 y 12) se tiene que el 92% mencionó estar totalmente de acuerdo, un 4% respondió de acuerdo y un 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

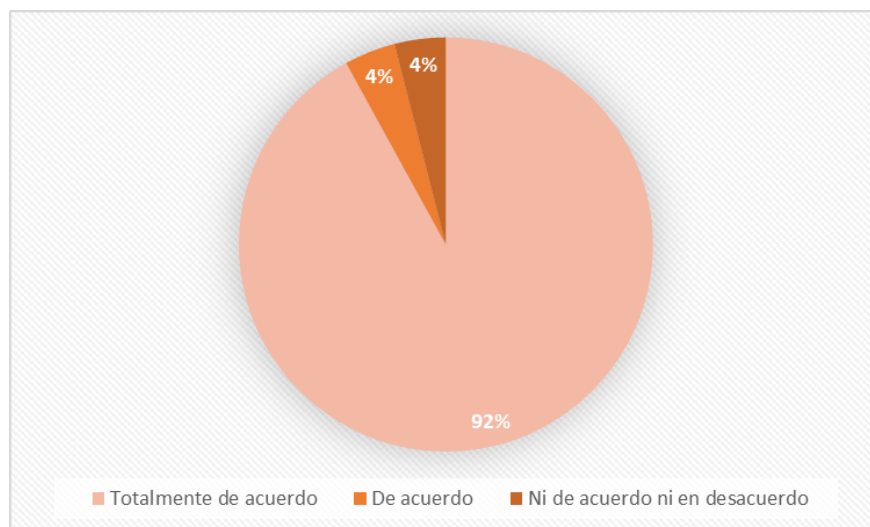


Figura 4. Gráfica en porcentaje de la dimensión compromiso

Con respecto a la dimensión eficiencia que contiene los ítems (13, 14 y 15) se tiene que el 75% mencionó estar totalmente de acuerdo, un 20% respondió de acuerdo y un 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

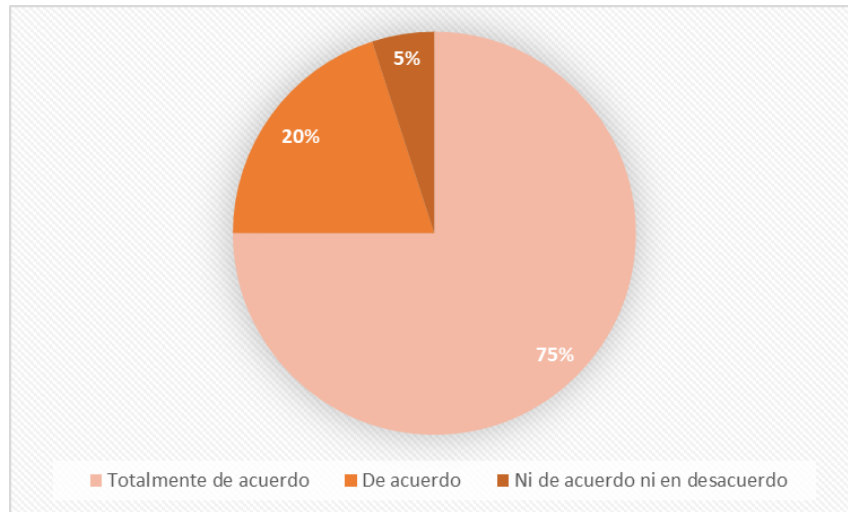


Figura 5. Gráfica en porcentaje de la dimensión eficiencia

Con respecto a la dimensión productividad que contiene los ítems (16, 17 y 18) se tiene que el 90% mencionó estar totalmente de acuerdo, un 8% respondió de acuerdo y un 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

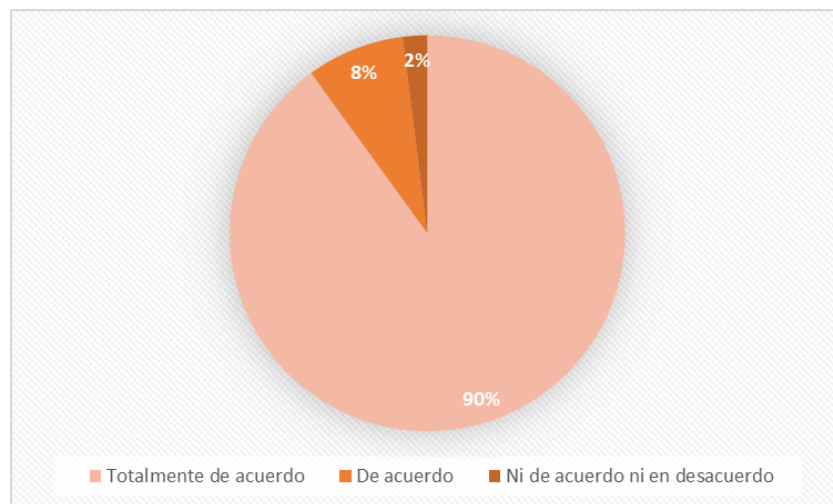


Figura 6. Gráfica en porcentaje de la dimensión productividad

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Hipótesis nula: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Tabla 1.

Correlación hipótesis general

Correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral				
			El clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de	El clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota: Como se muestra en la tabla se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.889$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – sede Chancay, 2023. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud alta.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa: La motivación se relaciona significativamente con el

desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Hipótesis nula: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Tabla 2.

Correlación hipótesis específica 1

Correlación entre la Motivación y el Desempeño laboral			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota: Como se muestra en la tabla se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.852$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – sede Chancay, 2023. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud alta.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Hipótesis nula: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Tabla 3.

Correlación hipótesis específica 2

Correlación entre la Comunicación y el Desempeño laboral			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota: Como se muestra en la tabla se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.784$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – sede Chancay, 2023. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud alta.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa: El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Hipótesis nula: El diseño organizacional no se relaciona significativamente con el

desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.

Tabla 4.

Correlación hipótesis específica 3

Correlación entre el Diseño organizacional y el Desempeño laboral				
			Diseño organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,862*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota: Como se muestra en la tabla se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.862$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – sede Chancay, 2023. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud alta.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los resultados

Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación significativamente positiva con la influencia en el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023; debido a la prueba de Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación igual a 0,889; representando una correlación significativa positiva entre las variables estudiadas.

Para la primera dimensión se puede apreciar que también presenta una relación directa entre: la motivación y el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023; obteniendo mediante la prueba de Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación igual a 0,852; representando una correlación significativa positiva entre las variables estudiadas.

Para la segunda dimensión se puede apreciar que de igual manera presenta una relación directa entre: la comunicación y el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023; obteniendo mediante la prueba de Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación igual a 0,784; representando una correlación significativa positiva entre las variables estudiadas.

Para la tercera dimensión se puede apreciar que de igual manera presenta una relación directa entre: el diseño organizacional y el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023; obteniendo mediante la prueba de Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación igual a 0,862; representando una correlación significativa positiva entre las variables estudiadas.

De los resultados obtenidos se coinciden con los mencionados por Díaz (2022) quien afirma que “el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan positiva y significativamente” (p. 9). De forma similar en relación a los resultados obtenidos por Flores (20) quien menciona que “El clima laboral en la empresa Cynkat S.A.C. es favorable para la integración, reconocimiento de necesidades estructurales de la empresa, recompensas por el buen desempeño, factores que facilitan un clima favorable para el cumplimiento de las funciones laborales” (p. 72).

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Del estudio realizado podemos concluir:

1. Conclusión: Existe una relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023,

basándonos en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman que arrojó un valor de 0.889.

2. Conclusión: Existe una relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023, basándonos en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman que arrojó un valor de 0.852.
3. Conclusión: Existe una relación entre la Comunicación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023, basándonos en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman que arrojó un valor de 0.784.
4. Conclusión: Existe una relación entre Diseño organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023, basándonos en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman que arrojó un valor de 0.862.

6.2 Recomendaciones

- Se sugiere que la dirección agregue en su estrategia de funcionamiento la inclusión de sesiones de colaboración con el propósito de mejorar el ambiente laboral y lograr los objetivos establecidos, involucrando a los empleados en los procesos administrativos de la compañía.

- Se recomienda que el departamento de recursos humanos incluya talleres de capacitación dirigidos a los empleados y enfocados en las tareas que desempeñan, con el objetivo de involucrarlos y mejorar su rendimiento para alcanzar las metas establecidas.
- Se sugiere que los empleados de la empresa soliciten capacitaciones externas con el propósito de mejorar su desempeño laboral y optimizar las funciones que realizan en su día a día.
- Se recomienda que los clientes que utilizan diariamente los servicios de la empresa comuniquen a la dirección cualquier problema que tengan con el servicio recibido, con el fin de mejorar los procesos de la compañía a través de capacitaciones y la implementación de mejoras en los mismos.

REFERENCIAS

7.1 Referencias bibliográficas

Albán, E. E. (2020). “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE BAÑOS DE AGUA SANTA EN EL ÁREA DE OBRAS PUBLICAS”. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador.

- Belen, H. G. (2017). ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. Libro “Diseño de Organizaciones Eficientes” de Mintzberg. Trujillo: Anonimo .
- Becker, Gary S., (1964). Human Capital. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Bounds, G. y Woods, D. (1999). Metodología y relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Madrid. Editorial. S.L.
- Carterette, E., Friedman, M (1982). Manual de percepciones. México
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Mexico: McGrawHill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Díaz, D. J. (2022). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER, 2020 – LIMA. (Tesis posgrado). Universidad Norbert Wiener. Lima. Perú.
- Flores, Y. F. (2021). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CYNKAT S.A.C. AREQUIPA 2019. (Tesis pregrado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill España.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston.
- López, A. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. (Tesis posgrado). Guayaquil. Ecuador.

- Lozano, S. V. (2019). Estudio de casos: El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa Farmacéutica en el 2019. (Tesis posgrado). Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú
- Maza, H. (2019). RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA JC MEDICAL SUPPLIES SAC 2019. (Tesis pregrado). Universidad María Auxiliadora. Lima. Perú.
- Meza, M. C. (2021). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MENDOTEL S. A. (Tesis posgrado). Guayaquil. Ecuador.
- Ñaupas-Paitán, H., Mejía-Mejía, E., Novoa-Ramírez, E., & Villagomez-Páucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4th ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Organizacional CO-SPC: Manual. Lima.
- Rosales, R. A. (2019). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Santamaria, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (Tesis posgrado). Quito. Ecuador.
- Uribe, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.

7.2 Referencias electrónicas

- Alegre, A.; Barrientos, R; y Milla, M. (2017). Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. *Champ Okoko* 10(1), 165-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338752>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research* 18(3), 39–49. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bohórquez, E.; Pérez, M.; Caiche, W.; y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bordas, M. M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación* 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Días, C., Teixeira, A., Oroski, G. y stipp, M. (2017). Nursing team management: factors associated with job satisfaction. *Enfermería global* 45(2), 15–33. <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/pdf>
- Flores, V. R. (2014). Administración de recursos humanos. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

- Martínez, V. F. (2016). Administración: de lo simple a lo complejo. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Malluk, A. (2018). Organizational happiness: mediation between employee valuation and productivity. A look at its management in the state sector. *Habanera de Ciencias Médicas* 17(33), 215-250.
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/anagramas/article/view/2187/2509>
- Monreal, P., Perera, S., Martínez, M.; y Selva, C. (2018). The medical community's perceptions of management of the layoff process. *Saúde Pública*, 33(8), 1-12.
<https://scielosp.org/pdf/csp/2017.v33n8/e00041915/es>
- Prieto, H. J. E. (2012). Gestión estratégica organizacional (4a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Solana y Urteaga. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Human and Social Management*, 18(05), 93-115.
<://www.scielo.br/j/ram/a/T6kjFY5StcXQKD58cMmpbQf/?lang=en>
<https://www.ingmecafenix.com/automatizacion/electroneumatica-basica>
- Sumba-Bustamante, Moreno-Gonzabay y Villafuerte. Peñafiel (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias* 8(1), 234-261.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

ANEXOS

ANEXO N°1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DEL ANDE ALIMENTOS S.A.C. – SEDE CHANCAY, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Comunicación y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Diseño organizacional y el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar si el Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar si la Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Determinar si la Comunicación se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Determinar si el Diseño organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p>	<p>Justificación “Uno de las claves del éxito en una empresa es el clima laboral ya que eventualmente se puede convertir en una herramienta estratégica ya que esta influye la manera en que la organización se va desarrollando” (Flores, 2021, p. 14) Con base al argumento, la presente investigación resulta importante para la empresa Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay; “ya que proporcionara la información para el entendimiento y la clarificación de su clima interno y también el desempeño laboral, con lo cual se llegará a conocer como los colaboradores actúan, interactúan y si son influenciados fuertemente lo que hacen, también la manera que coordinan los propósitos de la empresa, los sistemas de comportamiento y las creencias” (p. 15).</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p> <p>El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – Sede Chancay, 2023.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Cuestionario de Likert para relacionar las variables independiente y dependiente.</p>

ANEXO N°2
ENCUESTA PARA MEDIR LAS VARIABLES EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
EL DESEMPEÑO LABORAL

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática

Escuela Profesional de Ingeniería Industrial

Encuesta para medir las variables: El clima organizacional y El desempeño laboral

Instrucciones: Le agradeceremos leer correctamente las preguntas y marcar con un aspa (X) la opción que más considere. Esta es una encuesta de carácter anónimo, de alta confidencialidad y de uso exclusivo para esta investigación.

Nº	ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión: Motivación					
1	Se siente motivado por su jefe					
2	Su jefe valora su desempeño					
3	Su jefe motiva las iniciativas de superación					
	Dimensión: Comunicación					
4	Considera usted que las tomas de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores					
5	Tu opinión es considerada para tomar una decisión					
6	Tiene libertad para expresar al jefe las cosas que no le gustan de su trabajo					
	Dimensión: Diseño organizacional					
7	En la organización se afrontan y superan los obstáculos					
8	Se aplican todas las habilidades para solucionar los problemas de la empresa.					
9	Converso con mis compañeros de trabajo, y entablo relaciones de amistad para mejorar los problemas de la empresa.					
	Dimensión: Compromiso					
10	Se toma en cuenta sus ideas para mejorar los resultados de los objetivos					
11	Los trabajadores Colaboran espontáneamente con mi equipo de trabajo.					
12	Se siente comprometido con el éxito de la institución.					

	Dimensión: Eficiencia					
13	Te identificas en dar solución a los problemas de la empresa.					
14	Se aplican todas las habilidades para solucionar los problemas de la empresa.					
15	Al momento de realizar las tareas asignadas, usted ahorra materiales que se utilizan para la ejecución de sus funciones.					
	Dimensión: Productividad					
16	Cuando ocurre un problema tratas de solucionarlo.					
17	Cumples con las tareas asignadas					
18	Me gusta participar frecuente mente, en los trabajos que se realiza en equipo.					