



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Administración Estratégica

Autora

Alejandra Camila Rosales García

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

Dr. Santiago E. Ramos y Yovera
DNU: 0395

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Alejandra Camila, Rosales Garcia	72553852	02/04/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	https://orcid.org/0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Timoteo Solano Armas	15605375	https://orcid.org/0000-0003-4380-4909
Dr. Felix Gil Caro Soto	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
M(a). Damaris Faviola Medina Palma	47463656	https://orcid.org/0000-0001-9398-2039

Alejandra Camila, Rosales Garcia 2024-078363

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMTRADE SAC VEGUET...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3060863149

Fecha de entrega

30 oct 2024, 9:14 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 oct 2024, 9:42 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-078363__SOLICITUD-SN__1_removed.pdf

Tamaño de archivo

1.2 MB

112 Páginas

23,730 Palabras

132,296 Caracteres



Página 2 of 117 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3060863149

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

✦ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet

3%  Publicaciones

12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Alejandra Camila, Rosales Garcia

**TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMTRADE SAC
VEGUETA 2024**

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2026**

DEDICATORIA

Con amor y profunda gratitud, dedico este logro a mis padres, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido mi mayor inspiración y fortaleza a lo largo de mi vida. A través de su ejemplo y apoyo constante, han sembrado en mí la semilla del esfuerzo y la perseverancia. A ustedes, que han sido mi roca en los momentos difíciles y mi fuente de alegría en los triunfos, les dedico este trabajo con todo mi cariño y reconocimiento. Su amor y enseñanzas son el motor que impulsa cada logro en mi vida académica y profesional.

Rosales Garcia, Alejandra Camila

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos cuyo esfuerzo y compromiso hacen posible el desarrollo del entorno laboral en la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. A mi amada familia, cuyo apoyo incondicional ha sido mi faro en este viaje académico. Al Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera, mi asesor, cuya sabiduría y orientación han sido fundamentales en cada paso de este proceso. A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por ser la cuna de mi crecimiento profesional y académico. Que este estudio sea un tributo al trabajo conjunto y una fuente de inspiración para alcanzar mayores niveles de excelencia laboral.

Rosales Garcia, Alejandra Camila

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	
Delimitación espacial	7
Delimitación social	7
Delimitación temporal	7
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	34
2.5 Hipótesis de investigación	35
2.5.2 Hipótesis específicas	35
2.6. Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA	38
3.1 Diseño metodológico	38

3.2 Población y muestra	39
3.2.1 Población.....	39
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.3.1 Técnicas	41
3.3.2 Instrumentos.....	41
3.3.3 Validez	42
3.3.4 Confiabilidad	42
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	43
CAPÍTULO IV.....	44
RESULTADOS.....	44
4.1 Análisis de resultados	44
4.2 Contrastación de hipótesis	58
CAPÍTULO V	65
DISCUSIÓN	65
5.1 Discusión de resultados	65
CAPÍTULO VI.....	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
6.1 Conclusiones	68
6.2 Recomendaciones	69
REFERENCIAS.....	71
7.1 Fuentes documentales	71
7.2 Fuentes bibliográficas	71
7.3 Fuentes hemerográficas	71
7.4 Fuentes electrónicas	71
ANEXOS.....	86
Anexo 1. Instrumento de investigación.....	86
Anexo 2. Matriz de consistencia	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez del instrumento clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores	42
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores.....	42
Tabla 3. El clima laboral en la empresa.....	44
Tabla 4. Autorregulación de los colaboradores en la empresa	45
Tabla 5. Involucramiento laboral de los colaboradores.....	46
Tabla 6. Supervisión de los colaboradores	47
Tabla 7. Comunicación entre los colaboradores.....	48
Tabla 8. Condiciones laborales en la empresa.....	49
Tabla 9. Indicadores de la variable clima laboral	50
Tabla 10. Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa	52
Tabla 11. Competencia personal de los colaboradores.....	53
Tabla 12. Competencia tecnológica de los colaboradores.....	54
Tabla 13. Competencia metodológica de los colaboradores.....	55
Tabla 14. Competencia social de los colaboradores	56
Tabla 15. Indicadores de la variable desempeño laboral	57
Tabla 16. Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnova	58
Tabla 17. Correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral	59
Tabla 18. Correlación entre la autorregulación y el desempeño laboral	60
Tabla 19. Correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral	61
Tabla 20. Correlación entre la supervisión y el desempeño laboral	62
Tabla 21. Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral	63
Tabla 22. Correlación entre condiciones laborales y el desempeño laboral.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño del estudio	39
Figura 2. El clima laboral en la empresa	44
Figura 3. Autorregulación de los colaboradores en la empresa.....	45
Figura 4. Involucramiento laboral de los colaboradores	46
Figura 5. Supervisión de los colaboradores.....	47
Figura 6. Comunicación entre los colaboradores	48
Figura 7. Condiciones laborales en la empresa	49
Figura 8. Indicadores de la variable clima laboral.....	50
Figura 9. Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.....	52
Figura 10. Competencia personal de los colaboradores	53
Figura 11. Competencia tecnológica de los colaboradores	54
Figura 12. Competencia metodológica de los colaboradores	55
Figura 13. Competencia social de los colaboradores	56
Figura 14. Indicadores de la variable desempeño laboral	57

RESUMEN

La presente investigación evidencia la problemática del clima laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores de la empresa. En ese sentido, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. Asimismo, la hipótesis fue que existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. El estudio se desarrolló siguiendo la metodología del enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental y alcance correlacional; la muestra estuvo conformada por 44 colaboradores; se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario de clima laboral y el cuestionario de desempeño laboral; los mismos que cumplen con los criterios de validez y confiabilidad. El procesamiento de información se realizó con el programa SPSS versión 27, donde se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial. El resultado obtenido evidencia una correlación positiva y significativa entre la calidad laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC ($r = 0.724, p < 0.05$). El cual lleva a concluir que a medida que mejora el clima laboral, el desempeño laboral de los colaboradores también tiende a aumentar.

Palabras clave: clima laboral, desempeño, colaboradores, comunicación.

ABSTRACT

This research shows the problem of the work environment and its impact on the performance of the company's employees. In this sense, the main objective was to determine the relationship between work environment and work performance in the employees of Chemtrade SAC Vegueta 2024. Likewise, the hypothesis was that there is a statistically significant relationship between work environment and work performance in the collaborators of Chemtrade SAC Vegueta 2024. The study was developed following the methodology of the quantitative approach, applied type, non-experimental design and correlational scope; the sample consisted of 44 collaborators; the survey technique was applied and the work climate questionnaire and the work performance questionnaire were used as instruments; both of which meet the criteria of validity and reliability. The information processing was carried out with the SPSS version 27 program, where the descriptive and inferential statistical analysis was performed. The result obtained shows a positive and significant correlation between job quality and job performance in the collaborators of Chemtrade SAC ($r = 0.724$, $p < 0.05$). This leads to the conclusion that as the work environment improves, the work performance of the employees also tends to increase.

Keywords: work environment, performance, employees, communication.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral y el desempeño laboral son dos aspectos cruciales que impactan directamente en la productividad, satisfacción y bienestar de los colaboradores dentro de una organización. En el contexto empresarial contemporáneo, donde la competitividad y la eficiencia son imperativos, comprender la relación entre estos dos factores se convierte en un aspecto fundamental para el éxito sostenido de una empresa.

El presente estudio tiene como objetivo investigar la dinámica entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta en el año 2024. Esta empresa, líder en su sector, se enfrenta a un entorno laboral dinámico y en constante evolución, donde la optimización de los recursos humanos se presenta como una prioridad estratégica.

El estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Empresa Chemtrade SAC Vegueta permitirá identificar áreas de oportunidad para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores y potenciar su rendimiento. Además, proporcionará insights valiosos para la formulación e implementación de políticas y prácticas organizacionales que promuevan un entorno laboral saludable, motivador y productivo.

En este contexto, esta investigación se propone como un recurso invaluable para la dirección de la empresa, los profesionales de recursos humanos y cualquier persona interesada en comprender los factores que influyen en el desempeño y bienestar de los trabajadores en el contexto específico de Chemtrade SAC Vegueta en el año 2024.

Capítulo I: Denominado planteamiento del problema, en donde se realizó la descripción del problema; se formula al problema general y los objetivos; se estableció el objetivo general y los específicos; asimismo, se describió la justificación, delimitación y

viabilidad del estudio.

Capítulo II: Denominado marco teórico, en donde se plasmaron las antecedentes internacionales y nacionales; también se realizó las bases teóricas que contiene información que fundamente a las variables; asimismo, se desarrolló la definición de términos básicos de la investigación, se planteó a la hipótesis general y los específicos y se diseñó la operacionalización de variables.

Capítulo III: Denominado metodología, en donde se describió el diseño metodológico de la investigación, se determinó la población y muestra; se explicó las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos y también las técnicas para el procesamiento de información.

Capítulo IV: Denominado resultados, en donde se describieron los resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones, también los resultados inferenciales del estudio con el contraste de las hipótesis.

Capítulo V: Denominado discusión, en donde se plasmó la discusión de los resultados que se contrastaron con otras investigaciones nacionales e internacionales y las teorías de las variables.

Capítulo VI: Denominado conclusiones y recomendaciones, en donde se realizó las conclusiones de acuerdo a los objetivos propuestos y se brindó las recomendaciones de acuerdo a los resultados.

Por último, están las referencias que se utilizaron para el desarrollo del estudio y los anexos, como los instrumentos, la matriz de consistencia y las evidencias de validez y confiabilidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El clima laboral en diversas empresas a nivel mundial representa un desafío significativo para la productividad y el bienestar de los empleados. El ambiente laboral influye de manera significativa en la actitud y comportamiento de los empleados, la cohesión y el rendimiento del equipo, la disminución de la rotación de personal y el incremento de la productividad y la innovación (Yaulilahua, 2023).

A nivel internacional, según el informe de 2020 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), más de la mitad de los empleados en todo el mundo piensan que su clima laboral es insatisfactorio. En Europa, un estudio de The World Economic Forum (2023) indica que el 60% de los empleados consideran que hay un clima laboral malsano en su lugar de trabajo. En la región asiática no se queda atrás en esta problemática laboral, ya que el 60% de los trabajadores reportan un clima laboral negativo. En países como Filipinas y Vietnam, los empleados experimentan una alta rotación y un alto nivel de conflictos laborales.

A nivel América Latina, según Juárez (2022) del Diario el Economista el 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo, es decir, más de la mitad de la fuerza laboral de la región considera que su clima laboral es insatisfactorio. Este problema parece ser más agudo en América Latina y el Caribe, donde solo alrededor del 20% de los trabajadores se sentían comprometidos e implicados en su trabajo a diferencia de otras regiones.

En países como Argentina también enfrentan la problemática del clima laboral negativo. Según un estudio de Forbes (2023) se encontró que más del 50% de los empleados pensó en renunciar por la mala relación con su jefe. Además, el 80% cree que

no siempre los jefes o las jefas son los mejores líderes y el 56% considera que su jefe o jefa es un líder. Asimismo, el informe señala que, en Brasil, más del 70% de los empleados sufren estrés detrás de la sobrecarga laboral es uno de los mayores desafíos de su trabajo.

En el Perú, el clima laboral en diversas empresas del Perú ha sido objeto de creciente preocupación en los últimos años, dado su impacto directo en la productividad, la satisfacción de los empleados y, por ende, en el desempeño global de las organizaciones. Según cifras proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su informe anual de 2024, un preocupante 47% de los trabajadores en el país reportan niveles bajos de satisfacción laboral, indicando una insatisfacción generalizada en el ámbito laboral

Esta tendencia, respaldada por datos de diversas empresas, refleja un problema sistémico que afecta a múltiples sectores económicos. Según Garrigues (2023) el Perú enfrenta un alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. El 20.7% de los empleados cambia de trabajo en un período específico, frente al promedio regional del 10%. El 46% de los peruanos busca cambiar de empleo debido a la falta de reconocimiento en su empresa. Solo el 15% lo hace por un mejor salario.

Según Villafuerte (2023) la crisis sanitaria afectó el clima organizacional. El deterioro del clima se tradujo en un descenso en el desempeño laboral. Asimismo, de acuerdo a Gonzalez (2022) la falta de liderazgo, comunicación y retroalimentación son factores que contribuyen a la insatisfacción laboral de los empleados en las Mypes de Lima.

Por otro lado, está la problemática del desempeño laboral en diversas empresas del Perú es un tema de gran relevancia que ha sido abordado por diversos organismos e investigadores. Según el Banco Mundial (2023) ha señalado que la baja inversión en capacitación y desarrollo de habilidades por parte de las empresas peruanas ha sido un

factor determinante en la limitada mejora del desempeño laboral en el país. Esta falta de inversión en capital humano se traduce en una brecha de habilidades, que a su vez impacta negativamente en la productividad y competitividad de las empresas.

De acuerdo Lora (2021) durante el 2021 se observó un fuerte déficit de profesionales capacitados y competentes para el sector como entretenimiento, turismo y, sobre todo, servicios, porque son rubros que dependen de, prácticamente, cualquier medida nueva que se dicte en el contexto de la pandemia. Hoy más que nunca se necesita de una capacidad de liderazgo y de empatía para entender que tanto los trabajadores como los gerentes de la organización pueden atravesar situaciones difíciles en el escenario actual; sin embargo, hoy en el Perú de esos se carece.

En la empresa Chemtrade S.A.C, se ha identificado una serie de desafíos significativos vinculados al clima laboral. La organización se ve afectada por tensiones y conflictos recurrentes entre sus colaboradores, fenómeno que se atribuye a diversos factores subyacentes. La carencia de una comunicación efectiva ha emergido como un componente central, exacerbada por la escasa retroalimentación y la ausencia de un liderazgo motivador. Estos elementos han coadyuvado a la gestación de un entorno laboral poco propicio, afectando negativamente la dinámica y el rendimiento general de la empresa. La identificación y abordaje de estos desafíos se presentan como imperativos cruciales para propiciar un cambio positivo en la cultura organizacional y fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo.

Esta situación se refleja en el desempeño laboral de los empleados de Chemtrade SAC, ya que la falta de un entorno laboral positivo ha generado desmotivación, disminución de la moral y un aumento en los niveles de estrés. La conexión entre el bienestar psicológico de los trabajadores y su rendimiento se vuelve evidente, afectando la eficiencia y eficacia en las operaciones diarias de la empresa. Para abordar esta

problemática, resulta esencial responder las siguientes interrogantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?

¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?

¿Cuál es la relación entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?

¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?

¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Establecer la relación entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Determinar la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Establecer la relación entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

1.4 Justificación de la investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el propósito es aclarar las razones para llevar a cabo una investigación y detallar las posibles aplicaciones del conocimiento generado. En este contexto se identifican cinco tipos de justificación:

1.4.1. Conveniencia

Una investigación sobre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de una empresa del sector privado, resulta de gran importancia, ya que permitirá analizar la percepción actual de los empleados sobre el ambiente de trabajo, identificando aspectos motivacionales y de satisfacción que impactan su productividad; asimismo, el contexto temporal del estudio posibilitará evaluar la evolución del clima organizacional, detectando aciertos y áreas de mejora en las estrategias de gestión del talento humano aplicadas.

1.4.2 Relevancia social

Desde el ámbito social, la investigación contribuirá al bienestar de los colaboradores al identificar áreas de mejora en el clima laboral que puedan afectar directamente su desempeño. Al comprender las dinámicas y factores que impactan en la calidad del ambiente de trabajo, se podrán proponer intervenciones que promuevan un entorno laboral más positivo, fomentando la satisfacción y el compromiso de los colaboradores de la empresa.

1.4.3 Implicancias prácticas

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación serán de utilidad directa para la Empresa Chemtrade SAC, ya que se proporcionarán recomendaciones concretas y personalizadas para mejorar el clima laboral y, por ende, potenciar el rendimiento laboral de sus colaboradores. Este enfoque basado en la evidencia permitirá a la empresa implementar cambios específicos y estratégicos que generen un impacto positivo y medible en su entorno laboral y, en última instancia, en sus resultados comerciales.

1.4.4 Valor teórico

En el ámbito teórico, esta investigación buscará contribuir al conocimiento sobre el clima laboral y el desempeño laboral en la Empresa Chemtrade SAC. A través de la revisión de la teoría de las características del puesto – Hackman y Oldham y el modelo de Litwin y Stringer se pretende establecer conexiones claras y específicas que permitan identificar factores que influyen en el clima y desempeño laboral. Este enfoque teórico avanzado será esencial para fundamentar nuestras conclusiones y recomendaciones, así como para enriquecer el conocimiento académico sobre la dinámica laboral en organizaciones particulares.

1.4.5 Utilidad metodológica

Respecto a la utilidad metodológica, la investigación contribuirá con el desarrollo de dos instrumentos de cada variable en estudio para la recolección de datos. Este instrumento se someterá a un proceso de validación y confiabilidad para garantizar la calidad de los datos recopilados, permitiendo una interpretación precisa de los resultados. El desarrollo y validación de este instrumento constituyen una contribución significativa al ámbito metodológico, al proporcionar un instrumento específico para evaluar tanto el clima laboral como el desempeño laboral en el contexto empresarial.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

La presente investigación se llevará a cabo en la Empresa Chemtrade SAC, que se encuentra ubicada en el km. 177 de la panamericana Norte, en el distrito de Vegueta, Provincia de Huaura, Región Lima.

Delimitación social

La investigación incluyo como unidad de análisis a colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC, Vegueta.

Delimitación temporal

La investigación se realizará entre los meses de enero del año 2024 a diciembre del año 2024.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio será viable, a razón de que se cuenta con la accesibilidad, recursos económicos y acceso a la información bibliográfica.

Accesibilidad: Se contará con la autorización del representante de la Empresa Chemtrade SAC, para llevar a cabo la recopilación de datos de los colaboradores, esta autorización brindará un respaldo fundamental para garantizar la accesibilidad y participación activa de los colaboradores.

Recursos económicos: El estudio será viable, debido a que la investigadora cuenta con los recursos económicos para el desarrollo del proyecto y su aplicación de manera óptima, por lo que la investigación será autofinanciada.

Bibliografía: Se recurrió a una variedad de recursos bibliográficos, tales como libros, tesis nacionales e internacionales, artículos científicos e informes, con el propósito de desarrollar y respaldar la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Badar et al. (2023) llevaron a cabo su artículo en la India con la finalidad de examinar la asociación entre la ética laboral islámica (IWE) y el desempeño organizacional, destacando el papel del clima de relaciones con los empleados como un mecanismo subyacente. El estudio fue de tipo cuantitativo a 239 empleados. Los resultados indican que los IWE impactan positivamente en el desempeño organizacional y el clima de relaciones con los empleados. Además, el clima de relaciones con los empleados demostró desempeñar un papel mediador en el vínculo IWE-desempeño organizacional. En conclusión, la ética laboral islámica no solo está positivamente asociada con el desempeño organizacional, sino que también influye positivamente en el clima de relaciones con los empleados. Además, el clima de relaciones con los empleados es un factor clave que explica cómo la ética laboral islámica afecta el desempeño organizacional, actuando como un mediador.

Khan y Shafique (2022) ejecutaron su artículo en México con la finalidad de determinar el avance en la comprensión de uno de los mecanismos que explica cómo el clima participativo se relaciona con el desempeño del equipo mediante el estudio de los roles de la elaboración del trabajo en equipo y de la elaboración del trabajo por parte del líder en el proceso. El estudio fue cuantitativo, a 250 miembros. Los resultados indican que los equipos con la percepción de un mayor nivel de clima participativo tienen más probabilidades de participar en la elaboración del trabajo en equipo, lo que, a su vez, conduce al desempeño del equipo. En conclusión, la participación activa en la elaboración del trabajo en equipo tiene un impacto positivo en el desempeño del equipo. Es decir, los

equipos que participan de manera más activa en la elaboración conjunta de tareas tienden a lograr un mejor rendimiento.

Quratulain y Al-Hawari (2021) desarrollaron su artículo en Emiratos Árabes con la finalidad de analizar los efectos interactivos del apoyo percibido del supervisor (PSS), el clima de diversidad y el cinismo de los empleados en la adaptación laboral y el desempeño de trabajadores migrantes temporales en la industria hotelera de los Emiratos Árabes Unidos. El estudio fue de tipo correlacional, mediante un cuestionario a una población de 239 empleados. Los resultados indicaron que el PSS tiene un impacto más positivo en la adaptación de los empleados con alto cinismo cuando el clima de diversidad también es positivo. Los empleados con bajo cinismo muestran un alto ajuste con el PSS incluso en climas de diversidad menos positivos. El efecto indirecto del PSS sobre el desempeño en el puesto (a través del ajuste del lugar de trabajo) también es significativo en climas inclusivos para empleados altamente cínicos. En conclusión, el apoyo percibido del supervisor (PSS) desempeña un papel crucial en la adaptación laboral y el desempeño de trabajadores migrantes temporales en la industria hotelera de los Emiratos Árabes Unidos.

Gross et al. (2021) trabajaron su artículo en Suiza con la finalidad de examinar el fenómeno de la autopromoción dentro de los grupos de trabajo desde una perspectiva más amplia, centrándose en cómo el clima de autopromoción en el grupo modera las relaciones entre la autopromoción individual centrada en el supervisor y las calificaciones de los supervisores sobre el desempeño laboral y la promocionalidad. El estudio fue experimental a una población de 195 grupos de trabajo. Los resultados revelaron que los participantes que experimentaron una condición de baja autopromoción percibieron significativamente más cohesión en el grupo de trabajo en comparación con aquellos en condición de alta autopromoción. Este hallazgo fue respaldado estadísticamente, con una diferencia significativa en la percepción de cohesión del grupo de trabajo entre las dos

condiciones climáticas ($t [98] = 2,46$, $p < 0,05$, d de Cohen = $0,49$). En conclusión, se respalda la dirección causal propuesta entre el clima de autopromoción en el grupo de trabajo y la cohesión del grupo de trabajo resaltando que el clima de autopromoción puede influir en la percepción de cohesión dentro de los grupos de trabajo.

Chiang et al. (2021) realizaron su artículo en Japón con la finalidad de determinar cómo influyen los líderes autoritarios en las organizaciones modernas en el clima emocional y el desempeño del equipo de trabajo. El estudio fue cuantitativo, mediante una encuesta a 227 equipos. Los resultados indican que los líderes autoritarios tienen más probabilidades de crear un clima de equipo de supresión de emociones, lo que induce un mayor nivel de agotamiento emocional del equipo que impacta negativamente el desempeño del equipo. Además, la supresión de emociones del propio líder autoritario mejora los efectos de mediación secuencial anteriores, es decir, cuanto más supresión de emociones ejerza el propio líder autoritario, más fuerte será el clima de supresión de emociones del equipo, mayor será el nivel de agotamiento emocional del equipo y menor será el rendimiento del equipo. En conclusión, la presencia de líderes autoritarios tiene consecuencias negativas, generando un clima emocional adverso y afectando el desempeño de los equipos de trabajo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Alvarado (2021) realizó su tesis en Lima con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una industria panificadora de Lima Este. El estudio fue no experimental mediante un cuestionario a 105 colaboradores. Los resultados señalaron una correlación baja entre las variables ($p=0.394$). En relación al clima laboral, el 40.95% lo percibe como medio, un 36.19% como favorable, y ningún participante lo describe como desfavorable. En cuanto al

desempeño laboral, un significativo 96.19% lo califica como bueno. En conclusión, la correlación sugiere una conexión moderada entre el clima laboral y el desempeño, mientras que las percepciones mayoritariamente positivas en ambas dimensiones indican que la mayoría de los participantes experimenta un clima laboral satisfactorio y un buen desempeño laboral.

Naventa (2022) llevó adelante su tesis en Lima con el objetivo de determinar el nivel de relación entre el clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021. El estudio fue de tipo aplicada mediante un cuestionario a 105 colaboradores. El resultado dio un $p_valor = 0,00 < 0,05$ que permitió evidenciar la relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral, el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.697, quiere decir que hay una correlación moderada. Se llegó a la conclusión que cuando exista un clima laboral desfavorable para la realización de las actividades laborales existirá un bajo desempeño laboral. Esto nos indica que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro del call center.

Moreno et al. (2021) desarrollaron su artículo en Trujillo con la finalidad de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A., Trujillo – 2020. El estudio fue correlacional, mediante un cuestionario a 24 empleados. Los resultados revelaron una correlación ($r= 0,692$), indicando una relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, existe una conexión sustancial entre el ambiente de trabajo, tal como se percibe en la organización, y el rendimiento de los empleados en la empresa Sedalib.

Tang y Bardales (2022) realizaron su artículo en Iquitos con la finalidad de determinar las características del clima organizacional en el desempeño laboral de los

colaboradores de la sociedad de beneficencia de Iquitos, 2021. El estudio fue descriptivo mediante revisión sistemática a 9 documentos. Revelaron que la mayoría de la población percibe un clima organizacional satisfactorio, lo que sugiere la posibilidad de crear un entorno propicio para el desarrollo institucional. Se encontró una influencia positiva significativa (0.692) del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Sedalib S.A. Asimismo, se destacó la necesidad de mejorar las opciones de progresión laboral y abogar por un liderazgo efectivo que motive a los colaboradores a identificarse con las metas y objetivos institucionales. En conclusión, indican que la mayoría de la población identifica un clima organizacional satisfactorio en la sociedad de beneficencia de Iquitos.

Campomanes (2021) llevó a cabo su tesis en Lima con el objetivo de determinar de qué manera el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Terpel Perú S.A. El estudio fue no experimental, mediante una encuesta a 32 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación de 0.028, quiere decir que hay una relación baja entre las variables, en cuanto al clima laboral el 25% de los trabajadores lo percibe como desfavorable o medio, mientras que el 75% lo considera favorable, de los cuales el 9.4% lo describe como muy favorable. En relación al desempeño laboral, el 46.9% indica un nivel medio, sugiriendo que no es completamente adecuado, y el 53.1% lo evalúa como alto. En conclusión, se indica una relación entre el clima laboral y el desempeño, donde aquellos que perciben un clima favorable tienden a tener un desempeño laboral más alto, aunque la correlación general es baja.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado

por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo (Bustos y Prats et al.,2012). Asimismo, es el conjunto de rasgos que ayuden a aproximar su significado (Olaz,2009). El clima laboral hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño (Gómez, 2023).

A. Modelo de Litwin y Stringer

El Modelo de Litwin y Stringer, desarrollado en 1968, fue uno de los primeros en estudiar el clima organizacional. Este modelo propone que el clima se forma a partir de Factores determinantes que influyen en las percepciones de los miembros de la organización. Los autores identificaron 9 dimensiones que determinan el clima: estructura, responsabilidad, recompensas, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. La estructura se refiere a las reglas y regulaciones formales e informales que guían el comportamiento dentro de la organización. La responsabilidad alude al sentimiento de autonomía para la toma de decisiones entre los empleados (Hernández, 2018).

Las recompensas son los reconocimientos extrínsecos e intrínsecos por el trabajo bien hecho. Los desafíos implican los obstáculos estimulantes que llevan a aprender y crecer. Las relaciones describen los vínculos interpersonales, el trabajo en equipo y el apoyo. La cooperación se refiere al sentimiento de colaboración entre los miembros. Los estándares son las metas y objetivos de rendimiento esperados. Los conflictos aluden a la presencia de discordias y falta de armonía. La identidad describe el sentimiento de pertenencia a la organización y valores compartidos. Según este modelo, estas dimensiones determinantes configuran las percepciones sobre el clima organizacional

(Díaz, 2019).

En síntesis, el Modelo de Litwin y Stringer fue pionero al establecer las bases del clima organizacional a partir de nueve Factores determinantes que dan forma a la experiencia de los miembros dentro de la organización. Sus aportes siguen siendo relevantes en la comprensión del clima en las empresas.

B. Dimensiones de clima laboral

De acuerdo con Palma (2004) en su artículo dimensiona el clima laboral en cinco dimensiones diferentes:

Autorregulación: Se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre las oportunidades que el entorno laboral brinda para su desarrollo personal y profesional. Implica evaluar si el medio de trabajo favorece el crecimiento individual en concordancia con las tareas asignadas, y también considera perspectivas a futuro. La apreciación de estas posibilidades influye en la satisfacción y motivación del empleado, impactando directamente en su rendimiento y bienestar laboral. La búsqueda de la autorrealización contribuye a la construcción de un ambiente laboral en el que los trabajadores se sientan valorados y estimulados en su desarrollo (Palma,2004).

Involucramiento laboral: Implica la conexión emocional y psicológica de los empleados con su trabajo y la organización. Se manifiesta a través de la identificación con los valores de la empresa y el compromiso hacia el cumplimiento y desarrollo de sus objetivos. Cuando los trabajadores se alinean con los valores organizacionales, están más propensos a sentir un sentido de pertenencia y a contribuir activamente al progreso de la empresa. Este compromiso no solo fortalece la cultura interna, sino que también puede aumentar la productividad y la retención de talento, ya que los empleados se sienten más motivados y conectados con el propósito de la organización (Palma,2004).

Supervisión: Se aprecia por su función de apoyo y orientación, crucial para el

desempeño diario de los empleados. Los superiores desempeñan un papel significativo al proporcionar dirección y respaldo. En cuanto a la comunicación, se evalúa la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información interna y externa. Una comunicación eficiente contribuye al entendimiento y la satisfacción tanto interna como con clientes y usuarios. Ambos aspectos son fundamentales para el éxito y la armonía en el entorno laboral (Palma, 2004).

Comunicación: Se evalúa en función de la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información. Esto abarca tanto los aspectos internos del funcionamiento de la empresa como la atención a usuarios y clientes. Una comunicación fluida y clara internamente facilita la eficiencia operativa, mientras que una comunicación precisa y coherente con los clientes mejora la satisfacción y fortalece las relaciones comerciales. La percepción de estos elementos influye directamente en el éxito y la reputación de la empresa en su conjunto (Palma, 2004).

Condiciones laborales: Se evalúan en función del reconocimiento de que la institución brinda los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas. Este reconocimiento implica la percepción de que la empresa proporciona un entorno de trabajo que satisface las necesidades básicas y contribuye al bienestar de los empleados, abarcando desde los recursos físicos y salariales hasta el apoyo psicosocial, como el ambiente laboral y las políticas de conciliación. Este aspecto es crucial para la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, impactando en su percepción global de calidad laboral (Palma, 2004).

C. Importancia del clima laboral

La administración efectiva del clima organizacional es crucial para el éxito de una organización, ya que influye directamente en la calidad de los resultados obtenidos. Esto implica la identificación y evaluación constante de posibles conflictos y desmotivación

entre los empleados. La anticipación a problemas potenciales, así como la implementación de cambios dirigidos por el administrador, son esenciales para abordar de manera proactiva las tensiones laborales y mantener un ambiente propicio para el logro de objetivos. El administrador debe ser proactivo al identificar áreas de mejora, propiciar cambios que involucren a los equipos de trabajo, y estar alerta a señales de descontento, facilitando soluciones colaborativas que mejoren el ambiente laboral. Además, la capacidad de proponer alternativas y medidas preventivas contribuye a mantener un clima organizacional positivo y a prevenir la aparición de nuevos problemas (Villanueva et al., 2017).

En este contexto, la comunicación efectiva, la participación activa de los empleados en el proceso de cambio y la implementación de sistemas de alerta temprana son elementos clave para una gestión exitosa del clima organizacional. El enfoque proactivo del administrador no solo busca resolver conflictos existentes, sino también anticiparse a posibles desafíos futuros, fomentando así un ambiente laboral saludable y propicio para el crecimiento y la eficacia organizacional (Brunet, 2014).

D. Proceso del clima laboral

El proceso del clima laboral comienza con el reconocimiento por parte de los líderes de la necesidad de evaluar la situación actual de la organización. Esta toma de conciencia puede derivar de cambios organizacionales, la retroalimentación de los empleados o la iniciativa proactiva de fortalecer el entorno laboral. La decisión de llevar a cabo un estudio refleja el compromiso de la organización con la salud y bienestar de su equipo (Laboral, 2011).

La etapa de diseño del estudio y la recolección de datos busca comprender las percepciones y experiencias de los empleados. Métodos como encuestas, entrevistas o grupos focales permiten obtener una visión completa del clima laboral, identificando áreas

de fortaleza y puntos de mejora. El análisis de resultados se traduce en un informe detallado que, al ser comunicado a todos los niveles de la organización, fomenta la transparencia y la participación activa en el proceso de mejora.

Con la información en mano, la organización implementa intervenciones específicas para abordar las áreas de mejora identificadas. Estas acciones pueden incluir programas de desarrollo profesional, ajustes en políticas organizacionales o iniciativas para fortalecer la comunicación interna. El monitoreo continuo y la evaluación de impacto permiten ajustar estrategias, estableciendo así un ciclo iterativo esencial para adaptarse a las dinámicas cambiantes y asegurar mejoras efectivas en el clima laboral. En última instancia, este proceso representa un compromiso constante de líderes y empleados en la creación y mantenimiento de un entorno laboral positivo y eficaz. (Gonzales y Gonzales, 2010).

E. Importancia del clima laboral

En el contexto empresarial, el clima organizacional emerge como un componente vital que influye directamente en el desempeño y bienestar de los colaboradores. Su importancia radica en la capacidad de moldear la cultura interna de la empresa, afectando la motivación, satisfacción y productividad de los empleados. Un clima organizacional positivo propicia un entorno propicio para la creatividad, el trabajo en equipo y la retención del talento, alentando la consecución de metas comunes (Rivas, 2023).

El clima organizacional también repercute en la imagen externa de la empresa y su capacidad para atraer nuevos talentos. Un ambiente laboral saludable y colaborativo se traduce en una mayor atracción para profesionales cualificados, contribuyendo a la construcción de una fuerza laboral sólida y comprometida. Además, el clima organizacional influye en la percepción de los clientes y socios comerciales, ya que un equipo motivado y cohesionado tiende a ofrecer un servicio más eficiente y de calidad

(Brunet, 2014).

En última instancia, el clima organizacional se erige como un reflejo tangible de la salud y vitalidad de una empresa. Al priorizar un entorno laboral que fomente el respeto, la comunicación abierta y el desarrollo profesional, las organizaciones pueden cultivar un tejido empresarial sólido, capaz de adaptarse a los desafíos del entorno laboral actual y construir una base para el crecimiento sostenible a largo plazo (Rivas, 2023).

F. Factores que intervienen en el clima laboral

Según Palacios (2019) el clima laboral se clasifica en ocho factores las cuales son:

Condiciones físicas: Las condiciones físicas en el ámbito laboral engloban las características medioambientales proporcionadas por la empresa para facilitar el desarrollo del trabajo de los empleados. Esto incluye aspectos como la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas y los utensilios, entre otros. La calidad de estas condiciones físicas puede tener un impacto significativo en la comodidad, la eficiencia y la salud de los trabajadores. Un enfoque cuidadoso en la mejora de las condiciones físicas contribuye a un entorno de trabajo más favorable, favoreciendo el bienestar y la productividad de los empleados (Pilligua y Arteaga, 2019).

Independencia: Mide el grado de autonomía que tienen las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Favorecer un buen clima laboral implica permitir que cada empleado disponga de toda la independencia que pueda asumir de manera efectiva. Proporcionar autonomía no solo fortalece la confianza y la satisfacción de los empleados, sino que también puede potenciar la creatividad y la eficiencia en el desempeño de sus funciones. La capacidad de asumir responsabilidades de manera independiente contribuye al empoderamiento de los empleados y al desarrollo de un ambiente laboral más positivo y productivo (Zenteno y Durán, 2016).

Implicación: Se refiere al grado de entrega de los empleados hacia la empresa, midiendo su compromiso y dedicación. Por otro lado, la igualdad es un valor que evalúa si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos, observando la existencia de discriminación. El amiguismo y la falta de criterio pueden socavar el ambiente de trabajo, generando desconfianza y resentimiento. La promoción de la implicación y la igualdad contribuye a un entorno laboral más saludable, fomentando la confianza, la cohesión y la equidad entre los miembros de la organización (Sumba et al, 2022).

Liderazgo: Se destaca por la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo flexible, adaptándose a las diversas situaciones laborales, y que ofrece un trato personalizado a cada colaborador, contribuye a crear un clima de trabajo positivo. Este enfoque coherente con la misión de la empresa no solo promueve la satisfacción de los empleados, sino que también fomenta un ambiente propicio para el éxito organizacional. La habilidad de los líderes para adaptarse y comprender las necesidades individuales fortalece la motivación, la colaboración y el compromiso del equipo (Rojas et al., 2020).

Relaciones: Las relaciones dentro de una empresa son fundamentales, abarcando aspectos como el grado de madurez, el respeto, la comunicación, la colaboración y el compañerismo. La confianza entre los miembros del equipo es esencial. La calidad de estas relaciones no solo influye en el ambiente laboral, sino que también es percibida por los clientes. Un entorno donde las relaciones humanas son sólidas contribuye a un clima de trabajo positivo y puede influir positivamente en la percepción externa de la empresa. La construcción y mantenimiento de relaciones saludables fortalece la cohesión del equipo y puede tener un impacto directo en la reputación y el éxito de la organización (Parra et al., 2018).

Reconocimiento: El reconocimiento en el ámbito laboral no solo se refiere a destacar a aquellos con prestigio, sino también a valorar y reconocer a todos los empleados, incluso a aquellos que no suelen destacar por su rango. La falta de reconocimiento puede generar apatía y deteriorar el clima laboral. Es crucial valorar y elogiar el trabajo bien hecho de manera equitativa, ya que esto no solo motiva a los empleados, sino que también contribuye a fortalecer el compromiso, la satisfacción y la productividad en el equipo. La gestión efectiva del reconocimiento es esencial para mantener un ambiente laboral positivo y estimulante (Mejía, 2014).

Remuneraciones: El sistema de remuneración desempeña un papel fundamental en el clima laboral. Los salarios medios y bajos con carácter fijo pueden no contribuir positivamente, ya que no permiten una valoración de mejoras ni de resultados. La asignación de un salario inmóvil puede desmotivar a los empleados, ya que no reconocen sus esfuerzos ni su rendimiento. Un sistema de remuneración que reconoce el desempeño y promueve la posibilidad de mejoras puede ser más efectivo para mantener un ambiente laboral positivo y motivador. La equidad y la transparencia en las remuneraciones son esenciales para el bienestar y la satisfacción de los empleados (Uturnco, 2018).

Organización: La organización en un entorno laboral se refiere a la presencia de métodos operativos establecidos para la ejecución del trabajo. Preguntas como si se trabaja mediante procesos productivos, si se opera por inercia o por las urgencias del momento, si se trabaja de forma aislada o si se promueven equipos por proyectos son cruciales para evaluar la eficiencia y la estructura operativa de la empresa. Un enfoque organizado y orientado a procesos tiende a ser más efectivo para lograr metas específicas y mantener un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo. La claridad en la organización del trabajo contribuye a la productividad y a la satisfacción de los empleados (Taype, 2014).

G. Efectos del clima laboral

Según Palacios (2019) el efecto del clima laboral se clasifica en:

Ambiente físico: Abarca el espacio físico, instalaciones, equipos, color de las paredes, temperatura y nivel de contaminación, entre otros factores. Estas variables impactan en el bienestar y productividad de los empleados. Además, las características estructurales, como el tamaño de la organización, su estructura formal y el estilo de dirección, también influyen en la percepción y experiencia del entorno de trabajo. La atención a estos aspectos contribuye a crear un ambiente laboral más saludable y cómodo, afectando positivamente el desempeño y la satisfacción de los colaboradores (Gaspar et al.,2023).

Ambiente social: Engloba aspectos como el compañerismo, los conflictos interpersonales o entre departamentos, y la calidad de la comunicación, entre otros. La dinámica social afecta directamente la cohesión del equipo y la cultura organizacional. Además, las características personales de los empleados, como aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas, también influyen en la interacción social y en la construcción de relaciones laborales. Considerar estos factores contribuye a fomentar un ambiente social saludable y productivo, promoviendo la colaboración y el bienestar general en el entorno de trabajo (Diaz y Carrasco, 2018).

Comportamiento organizacional: comprende diversos aspectos que reflejan la dinámica y la salud de una organización. Esto incluye la productividad, el ausentismo, la rotación de personal, la satisfacción laboral, y el nivel de tensión, entre otros. Estos indicadores son clave para evaluar el funcionamiento y el impacto de la organización en sus empleados. La gestión efectiva del comportamiento organizacional busca optimizar estos aspectos para crear un entorno laboral positivo, aumentar la eficiencia y fomentar el bienestar de los colaboradores (Gaspar et al., 2023).

Comunicación: Está vinculada a la correlación entre confianza y cooperación en un entorno. En un contexto de comunicación defensiva, se observa una baja confianza y cooperación entre individuos, manifestándose en actitudes autoprotectoras y un lenguaje legalista. Este tipo de comunicación tiende a calificar alternativas y establecer cláusulas para mitigar riesgos en caso de fallos. Identificar y abordar estas dinámicas defensivas es esencial para fomentar una comunicación más abierta, colaborativa y constructiva en el ámbito laboral (Vera y Ayala, 2023).

Liderazgo: Se define por el estilo de mando que establece una determinada atmósfera en la organización. Un líder típicamente busca estimular a otros para que lo sigan, siendo su función principal impulsar la acción. En un entorno autoritario, la responsabilidad recae principalmente en la autoridad del líder, y las acciones se inician o participan únicamente cuando son impuestas por él. Este enfoque de liderazgo puede limitar la participación y la iniciativa individual, contrastando con estilos más participativos que fomentan la colaboración y la autonomía de los miembros del equipo (Medina et al., 2004).

Identidad-Pertenencia: Se refiere a la conciencia definida de estar unidos, llevando a los individuos a sentir un interés genuino por los demás miembros del grupo. Experimentar una fuerte identificación con el grupo genera un sentido de pertenencia, donde el individuo se siente parte activa y comprometida. La relación entre la identidad grupal y la participación es evidente, ya que una mayor identificación fortalece el impulso de participar activamente en las actividades y metas del grupo. Este sentido de pertenencia no solo mejora la cohesión grupal, sino que también fomenta la colaboración y el compromiso individual en el contexto del grupo (Taype et al., 2018).

Motivación: La motivación muestra lo que mueve a los trabajadores en su labor. Cuando tienen una gran motivación, se eleva el clima y se establecen relaciones

satisfactorias de animación, interés, colaboración. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa, haciendo huelga, por ejemplo (Altunntas et al., 2018).

H. Clases del clima laboral

Brunet (1987) en su teoría de los sistemas propone la existencia de tipos de clima organizacional, cada uno subdivididos:

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador. Es cuando el clima está sometido a medio ambiente dominado por el miedo, el castigo o la amenaza, por momentos con retribuciones, por lo tanto, la pirámide de necesidades se establece en el nivel psicológico y de seguridad. Por su parte, carece de comunicación entre sus empleados siendo nula, solo eventualmente se da de manera instructiva y para indicar cosas específicas (Bordas, 2016).

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista. La dirección posee una confianza benévola con sus colaboradores, de la misma manera que la ejerce un amo para con sus siervos. Usan las recompensas y castigos como método de motivación de las personas que trabajan (Giraudier, 2018).

Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo. Los criterios y las resoluciones son ejecutadas regularmente por el gerente o el jefe, sin embargo, se permite a los subordinados tener la opinión y tomar decisiones. El contacto entre el jefe y los trabajadores es de forma descendente. Como método de motivación para el trabajador se emplea recompensas y castigos de manera ocasional; con esto se intenta indemnizar las demandas de reputación y 37 estima. Con esta forma de clima el medio es activo, por lo

cual la administración trabaja por objetivos predispuestos a alcanzar (Bordas, 2016).

Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo. Predomina la confianza y seguridad que se tiene en los integrantes laborales, en toda la organización se comparte la toma de decisiones. El contacto entre empleados se realiza de manera lateral, así como también ascendente. Esto conlleva a tener colaboradores que se encuentran motivados, participan en las actividades y se comprometen mejorar los métodos de trabajo y evaluar el desempeño en base a objetivos. Se refleja un trabajo en equipo y confianza entre jefe y subordinado. Para aclarar, los integrantes de la organización se constituyen sobre la forma de una planeación estratégica (Aragón, 2020).

I. Recomendaciones para fomentar el clima laboral

Fomentar un clima laboral positivo es esencial para el buen funcionamiento y éxito de cualquier empresa. La creación de un ambiente en el que los empleados se sientan valorados, respetados y motivados no solo impacta directamente en su satisfacción, sino que también influye en la productividad y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Para lograr esto, es fundamental promover el respeto y la tolerancia, construir relaciones basadas en la empatía y valorar la diversidad como parte integral de los valores organizacionales (Monte, 2005).

La comunicación efectiva y el feedback constante son herramientas clave para humanizar la relación entre empleados y empresa. Permitir que cada miembro del equipo se sienta escuchado e integrado en el proceso de toma de decisiones no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también identifica talentos y perspectivas valiosas. El liderazgo desempeña un papel crucial, ya que la habilidad de los líderes para gestionar situaciones de crisis, mantener la calma y generar confianza entre los empleados contribuye directamente a un clima laboral positivo y productivo (Rodríguez, 2016).

El reconocimiento y la valoración del trabajo bien hecho refuerzan la motivación y

el compromiso de los empleados. Un sistema de reconocimiento efectivo, que celebra logros y avances, contribuye significativamente a la satisfacción laboral y al sentido de logro personal. Además, el diseño físico del lugar de trabajo, la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajo remoto son elementos que impactan directamente en el bienestar y rendimiento de los empleados, creando un entorno propicio para un clima laboral positivo y saludable. En resumen, la inversión en estrategias para mejorar el clima laboral no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también potencia la eficiencia y éxito general de la empresa (Giraudier, 2018).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral son acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que contribuyen al logro de los objetivos empresariales (Bautista et al., 2020). El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Palací, 2005). uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles (Robbins,2004).

A. Teorías de las características del Puesto- Hackman y Oldham

La Teoría de las Características del Puesto, desarrollada por Hackman y Oldham, ofrece una perspectiva valiosa para comprender el desempeño laboral al examinar la interacción entre la naturaleza del trabajo y las necesidades psicológicas de los empleados. Según esta teoría, el desempeño laboral se ve influido por la presencia de cinco características clave en un puesto de trabajo: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Estas dimensiones forman un

modelo conocido como el Modelo Job Characteristics (MJC), que destaca la importancia de diseñar puestos de trabajo que ofrezcan un equilibrio óptimo entre desafíos y habilidades del empleado (Gonzales, 1995).

La variedad de habilidades implica la diversidad de tareas y actividades en un trabajo, permitiendo a los empleados utilizar diferentes habilidades y competencias. La identidad de la tarea se refiere a la posibilidad de completar una pieza identificable y significativa del trabajo, brindando a los empleados una sensación de logro y propósito. El significado de la tarea se relaciona con la importancia percibida del trabajo en relación con los objetivos organizativos más amplios. La autonomía se refiere al grado de libertad y control que los empleados tienen sobre sus tareas, y la retroalimentación implica recibir información clara sobre el rendimiento (Guerrero et al., 2017).

Cuando un trabajo incorpora estas características de manera efectiva, se espera que los empleados experimenten un mayor nivel de satisfacción laboral, motivación intrínseca y compromiso, lo que, a su vez, se traduce en un desempeño laboral superior. Por lo tanto, la Teoría de las Características del Puesto sugiere que la calidad del diseño del trabajo puede influir de manera significativa en el rendimiento y el bienestar de los empleados, proporcionando un marco valioso para la gestión eficaz de recursos humanos y la mejora continua de los ambientes laborales (Chiavenato, 2019).

B. Dimensiones de desempeño laboral

Según Chiavenato (2019) en su artículo el desempeño laboral se delimita en cuatro:

Competencia personal: La competencia personal es la habilidad esencial de un individuo para aprender y asimilar nuevos conocimientos y destrezas. En el entorno laboral actual, donde la adaptabilidad y la mejora continua son clave, la capacidad de absorber y aplicar activamente nuevas habilidades se vuelve fundamental. Esta competencia refleja la disposición y aptitud de un profesional para enfrentar desafíos,

evolucionar con las demandas del trabajo y contribuir al crecimiento personal y profesional (Chiavenato, 2019).

Competencia tecnológica: La competencia tecnológica se refiere a la capacidad de asimilar el conocimiento de diversas técnicas necesarias para el desempeño general y la multifuncionalidad en un entorno laboral. Implica la habilidad para comprender y utilizar tecnologías relevantes para el trabajo, adaptándose a avances y cambios constantes en el ámbito tecnológico. Esta competencia es crucial en la era actual, donde la rapidez de la evolución tecnológica demanda que los profesionales adquieran y apliquen activamente habilidades digitales para mantenerse competitivos y contribuir al éxito en sus roles laborales (Chiavenato, 2019).

Competencia metodológica: La competencia metodológica engloba la capacidad para emprender y la iniciativa para resolver problemas de diversas índoles. Esta habilidad implica un espíritu emprendedor que aborda los desafíos de manera espontánea y efectiva. La competencia metodológica destaca la capacidad de planificar, organizar y ejecutar tareas de manera estructurada, así como la habilidad para encontrar soluciones creativas y eficientes ante situaciones problemáticas (Chiavenato, 2019).

Competencia social: La competencia social se refiere a la capacidad para relacionarse eficazmente con diversas personas y grupos, así como para desarrollar trabajos en equipo. Esta habilidad implica la aptitud para comunicarse de manera clara y empática, construir relaciones sólidas y colaborar de manera efectiva en un entorno laboral. La competencia social es esencial para fomentar un ambiente de trabajo armonioso, promover la colaboración y mejorar la productividad en equipos. La capacidad de entender y adaptarse a las dinámicas sociales contribuye significativamente al éxito profesional y a la construcción de relaciones positivas en el ámbito laboral (Chiavenato, 2019).

C. Gestión de desempeño

La gestión del desempeño en una organización es un proceso integral que abarca la planificación, organización, dirección y control de todas las actividades en todas las áreas y niveles. Su objetivo fundamental es asegurar el logro de los objetivos de la organización y la entrega de resultados excelentes. La figura 9.2 proporciona una visión resumida de este proceso, destacando la importancia de cada fase para el éxito general de la empresa (Chávez, 2014).

En el corazón de la gestión del desempeño se encuentra el mejoramiento gradual e incesante del rendimiento de las personas. Esto implica que los líderes no solo deben supervisar y evaluar el desempeño de sus equipos, sino también desempeñar un papel activo en el desarrollo de las habilidades y capacidades individuales. Es crucial que los líderes fomenten un ambiente donde las personas puedan aprender continuamente, establecer metas desafiantes y recibir retroalimentación en tiempo real sobre sus resultados (García et al., 2023).

La excelencia operativa, como se describe en el texto, se logra cuando se enfatiza el desarrollo personal y profesional de los empleados. Los líderes no solo deben enfocarse en la ejecución de tareas, sino también en proporcionar el cuidado necesario para cultivar el crecimiento individual. Esto incluye facilitar oportunidades para el aprendizaje, establecer objetivos ambiciosos que desafíen a los empleados y proporcionar una retroalimentación constructiva que permita a las personas alcanzar niveles extraordinarios de desempeño (Castro y Delgado, 2020).

En resumen, la gestión del desempeño no es simplemente una evaluación ocasional, sino un proceso continuo de cuidado y desarrollo que busca impulsar la excelencia operativa a través del crecimiento y la mejora constante de las personas dentro de la organización. Es un enfoque holístico que reconoce la importancia de invertir en el capital

humano para lograr el éxito sostenible de la organización (Quispe, 2020).

D. Beneficios de la evaluación del desempeño

Los beneficios de la evaluación del desempeño se clasifican en categorías. La responsabilidad de llevar a cabo esta evaluación puede recaer en diferentes instancias, ya sea en los líderes de equipos, en el departamento de Recursos Humanos o en equipos especializados. La libertad de elección de la entidad responsable es propia de cada empresa, pero es esencial que esté bien estructurada y siga procedimientos claros. Este enfoque garantiza resultados imparciales y valiosos para el desarrollo profesional de los empleados, contribuyendo a un rendimiento mejorado en futuras evaluaciones (Chiavenato, 2016).

Beneficios para el jefe como administrador de personas. El estudio en General Electric revela que, aunque muchos ven positivamente la evaluación, pocos líderes la aplican de manera proactiva sin incentivos. Urge modificar estructuras y objetivos de programas tradicionales, considerando la transformación impulsada por la tecnología de la información. Destaco la necesidad de sistemas objetivos que neutralicen la subjetividad y faciliten la comunicación efectiva, proporcionando medidas para mejorar el rendimiento (Capuano, 2004).

Beneficios para la persona. Al comprender las reglas del juego en términos de comportamiento y desempeño valorados por la empresa, los trabajadores obtienen claridad en sus acciones. Conocer las expectativas del líder proporciona una guía clara para destacar fortalezas y abordar áreas de mejora. Además, estar al tanto de las medidas tomadas para mejorar el desempeño, ya sea a través de programas de capacitación o acciones personales, brinda oportunidades concretas para el crecimiento profesional. La autoevaluación y autocrítica fomentan el desarrollo personal y el control individual, permitiendo a los empleados ajustar su enfoque según sus metas y aspiraciones. Estos

aspectos contribuyen a un entorno laboral en el que la transparencia y la autogestión se traducen en beneficios tangibles para el desarrollo y el éxito personal (Valenti y Duarte, 2022).

Beneficios para la organización. Permitir la evaluación del potencial humano a corto, mediano y largo plazo, así como definir la contribución individual de cada empleado. Este proceso facilita la identificación de necesidades de rotación o perfeccionamiento, así como la selección de candidatos aptos para ascensos o transferencias. En consecuencia, fortalece la política de recursos humanos al ofrecer oportunidades de ascenso, crecimiento y desarrollo personal, impulsando la productividad y mejorando las relaciones laborales. Es crucial adaptar los métodos de evaluación según las características del personal. Se destaca que la evaluación del desempeño, lejos de ser un fin en sí misma, funciona como un medio para recopilar información que contribuye a mejorar el rendimiento humano, actuando como un eficaz sistema de comunicación en la organización, tanto en sentido horizontal como vertical (Veliz, 2020).

E. Fases de gestión del desempeño en el trabajo

La consecución de un desempeño laboral efectivo se desarrolla a través de un proceso estructurado que abarca diversas fases específicas. En la etapa de planificación, es esencial definir metas y objetivos claros, así como establecer planes de trabajo detallados para los altos cargos y funcionarios de la organización. Esta fase sienta las bases para una ejecución efectiva al proporcionar una dirección clara y establecer expectativas claras en términos de rendimiento y resultados (Hernández et al., 2016).

La organización constituye otra fase crucial en el proceso de gestión del desempeño. Aquí, se asignan eficientemente los recursos, se crean sistemas de información efectivos, se desarrollan las competencias necesarias y se garantiza una sólida infraestructura laboral. La organización efectiva contribuye a maximizar la eficiencia y la productividad,

proporcionando un entorno propicio para el crecimiento y el éxito de los empleados y la organización en su conjunto (Leyva et al.,2016).

La fase de dirección se enfoca en la implementación de acciones específicas para motivar y comprometer al personal. Esto incluye la realización de capacitaciones, la orientación y el apoyo continuo para fomentar un espíritu de equipo y asegurar que los empleados estén alineados con los objetivos de la organización. La dirección efectiva es esencial para mantener a los equipos enfocados y comprometidos con el logro de metas comunes (Rivero, 2019).

Finalmente, la fase de control cierra el ciclo de gestión del desempeño al medir resultados tanto cuantitativa como cualitativamente. Se evalúa el desempeño, se aplican acciones correctivas y preventivas según sea necesario, y se ofrece retroalimentación constante. Este enfoque estructurado contribuye a un desempeño laboral óptimo y a la mejora continua en la organización, ya que permite identificar áreas de oportunidad y realizar ajustes para mantenerse en la senda del éxito. En conjunto, estas fases forman un marco integral que guía la gestión del desempeño hacia la excelencia operativa y el logro de los objetivos organizacionales (Reyes et al., 2018).

F. Recomendaciones del desempeño laboral

En la búsqueda constante de mejorar el desempeño laboral, la motivación se erige como un pilar fundamental. Sentirse motivado en el ámbito laboral simplifica numerosas facetas, desde fortalecer el compromiso con la empresa hasta facilitar la comunicación con colegas y perseguir metas. Aunque algunas empresas implementen incentivos, la autodisciplina para mantenerse motivado diariamente es esencial. Consejos como establecer metas personales, buscar la conexión con la misión de la empresa y celebrar logros pueden ser herramientas valiosas para fomentar y mantener alta la motivación (Chávez, 2002).

Conocerse a uno mismo es otra estrategia clave para mejorar el desempeño. Un análisis FODA, que examina fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, proporciona un punto de partida sólido. Identificar características positivas y negativas, así como circunstancias externas favorables o desfavorables, permite realizar cambios necesarios para alcanzar objetivos profesionales. Este proceso de autoevaluación es esencial para el crecimiento personal y la adaptación estratégica a los desafíos profesionales (Blanco, 2014).

La gestión eficaz del tiempo emerge como un factor determinante en el rendimiento laboral. Estudios sugieren que, en promedio, los colaboradores dedican solo un 45% de su tiempo a tareas laborales. Estrategias como la técnica Getting Things Done y la Matriz de Eisenhower ofrecen herramientas para aprovechar de manera óptima las horas de trabajo. En este contexto, la productividad se vuelve una métrica de calidad laboral, recordando que trabajar más no siempre equivale a trabajar mejor. Consejos como planificar cuidadosamente el día, comenzar con tareas desafiantes y tomar descansos estratégicos son fundamentales para alcanzar una alta productividad y calidad en el trabajo (Díaz et al., 2006).

En conclusión, la mejora del desempeño laboral implica un enfoque holístico que abarca desde la motivación personal hasta la gestión eficiente del tiempo. La autorreflexión, la autoevaluación y la implementación de estrategias prácticas son herramientas esenciales para cultivar un rendimiento laboral óptimo y sostenible. La búsqueda constante de la excelencia en el trabajo requiere un compromiso personal y la adopción de prácticas efectivas que contribuyan al crecimiento profesional y al éxito empresarial (Taquechel y García.,2020).

2.3 Bases filosóficas

El positivismo lógico sirvió históricamente como base para enfocar el clima laboral en organizaciones privadas de manera pragmática y objetiva. Esta corriente filosófica enfatiza el uso del método científico y la lógica para estudiar la realidad. Al aplicarlo al ámbito organizacional, el positivismo lógico conlleva a analizar el clima laboral mediante datos empíricos, como encuestas y estudios estadísticos (Hernández, 2008).

El enfoque positivista permite identificar de forma clara y sistemática los factores que inciden en la satisfacción de los empleados. Aspectos como el salario, los beneficios, el liderazgo gerencial, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas del trabajo pueden evaluarse y mejorarse objetivamente dentro de esta visión. El fin es optimizar la productividad y eficiencia de la organización. No obstante, el positivismo lógico ha sido criticado por menospreciar elementos subjetivos que también construyen el clima laboral.

Factores psicológicos, culturales y emocionales en las relaciones humanas no se captan fácilmente en métodos cuantitativos. Surgen así enfoques alternativos que buscan una comprensión más integral (Torres, et al., 2022).

El humanismo y la teoría de sistemas ofrecen perspectivas holísticas que conciben a las organizaciones como organismos vivos en constante interrelación. Desde estas visiones, el bienestar del talento humano es un fin en sí mismo, no solo un medio para la producción. El clima laboral es resultado de necesidades personales y dinámicas grupales. En definitiva, combinar lo mejor del positivismo con enfoques humanistas y sistémicos permite gestionar el clima organizacional de manera multifacética. Se requiere analizar datos duros, pero también cultivar la comunicación, el liderazgo inspirador y un sentido de propósito compartido. Es un equilibrio entre fines, medios y personas (Arismendy & Santis, 2011).

El clima laboral así enfocado motiva al personal y alinea sus objetivos individuales

con los organizacionales. Esto conduce a organizaciones privadas más productivas, innovadoras y humanas; capaces de adaptarse y prosperar en entornos competitivos. Una síntesis filosófica integral guía hacia una cultura que beneficia a todos los involucrados (Torres, et al., 2012).

2.4 Definición de términos básicos

Motivación: La motivación en el contexto laboral se refiere a los estímulos y factores que impulsan a los colaboradores a alcanzar sus metas y objetivos, influyendo directamente en su desempeño (Bayser, 2022).

Comunicación Interna: La comunicación interna se relaciona con los procesos de intercambio de información dentro de la empresa. Una comunicación efectiva contribuye al buen clima laboral y al desempeño positivo de los colaboradores (Castro y Díaz, 2020).

Liderazgo: El liderazgo se refiere a la capacidad de guiar, dirigir e influir en los demás para alcanzar metas organizativas. Un buen liderazgo impacta positivamente en el clima y el desempeño laboral (Pedraja et al., 2020).

Compromiso: El compromiso laboral se refiere al nivel de dedicación, identificación y entusiasmo que los colaboradores tienen hacia sus responsabilidades y la empresa. Un alto compromiso está asociado a un mejor desempeño (Paredes et al., 2021).

Evaluación de desempeño: Proceso mediante el cual se analiza y valora el rendimiento de los empleados en sus funciones, permitiendo identificar áreas de mejora y reconocer logros (Canossa, 2022).

Reconocimiento: El reconocimiento laboral implica valorar y destacar los logros y esfuerzos de los colaboradores, contribuyendo a un clima positivo y a un mejor desempeño (Paredes et al., 2021).

Retroalimentación: La retroalimentación consiste en proporcionar información constructiva sobre el desempeño de un colaborador, permitiéndole mejorar y ajustar su

comportamiento (Abad, 2023).

Bienestar laboral: El bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida en el trabajo, incluyendo aspectos físicos y emocionales que impactan en el clima y desempeño laboral (Espinoza et al., 2021).

Cultura organizacional: La cultura organizacional abarca los valores, normas y creencias compartidas en la empresa, influyendo en el comportamiento de los colaboradores y afectando el clima laboral (Pedraja et al., 2020).

Conciliación laboral y personal: La conciliación laboral y personal se refiere al equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los empleados, influyendo en su bienestar y desempeño (Díaz, 2020).

Desarrollo profesional: El desarrollo profesional implica proporcionar oportunidades y recursos para que los empleados adquieran nuevas habilidades y crezcan en sus roles, contribuyendo positivamente al clima y desempeño laboral (Guárdia et al., 2022).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Existe relación estadísticamente significativa entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Existe relación estadísticamente significativa entre supervisión y desempeño laboral

en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Existe relación estadísticamente significativa entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

2.6.Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
CLIMA LABORAL	Autorregulación	Oportunidad	1 al 13	Cuestionario (Escala Likert) Nunca (1) Poco (2) A veces (3) Mucho (4) Siempre (5)
		trabajos en equipo		
		Ingresos		
	Involucramiento laboral	Ideas		
		Equipo de trabajo		
	Supervisión	Identificación		
		Apoyo		
	Comunicación	Reconocimiento		
Acceso a información				
Condiciones laborales	Comunicación interna			
	Tecnología			
	Remuneración			
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia personal	Trato justo	1 al 16	Cuestionario (Escala Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
		Habilidad esencial		
	Competencia tecnológica	Adaptabilidad		
		Habilidades digitales		
	Competencia metodológica	Conocimientos tecnológicos		
		Capacidad para emprender		
	Competencia social	Iniciativa para resolver problemas		
		Trabajos en equipo		
	Colaboración			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de investigación

La investigación se centró en un enfoque cuantitativo, ya que implicaba la recopilación y el análisis de datos numéricos relacionados con las variables en estudio. Para Ñaupas et al. (2018) el estudio cuantitativo implica la recopilación y el análisis de datos numéricos mediante la aplicación de diseños de investigación experimental o no experimental, con el objetivo de probar hipótesis y realizar inferencias.

3.1.2. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, ya que se utilizaron conceptos y teorías ya existentes para resolver un problema específico, sobre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores. Según Baena (2017) la investigación aplicada se enfoca en la aplicación práctica de conocimientos teóricos, con el propósito de generar soluciones útiles y efectivas para problemas reales.

3.1.3. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones en ninguna de las variables; simplemente se analizaron en su estado actual. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el estudio no experimental se caracteriza por la observación y medición de las variables tal como se presentan de manera espontánea, sin intervención deliberada por parte del investigador.

A continuación, se presenta la representación gráfica:

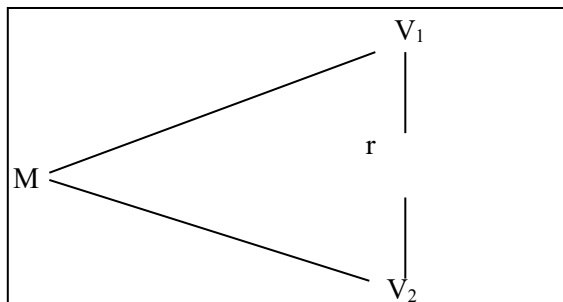


Figura 1. Diseño del estudio.
Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

M: Unidades de análisis.

V₁: Clima laboral

V₂: Desempeño laboral

r: Correlación.

3.1.4. Nivel de investigación

El presente estudio fue de nivel correlacional, puesto que buscó analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores. Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación correlacional se ocupa de descubrir relaciones y asociaciones entre variables, sin manipulación deliberada de esas variables. Señala que este tipo de investigación es esencial para comprender la complejidad de las relaciones en el mundo real.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC del distrito de Vegueta. Para Arias (2021) la población se refiere al conjunto completo de individuos, casos o elementos que comparten una característica común y que son objeto de estudio.

3.2.2. Muestra

La muestra del estudio fue 44 colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC del distrito de Vegueta. La muestra se considera como una porción representativa de una población, elegida de acuerdo con ciertos criterios, con el fin de facilitar el análisis y la comprensión de las características de la población total (Baena, 2017).

Mediante la siguiente formula se calculará el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 P * Q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P * Q}$$

Donde:

n: Número de la muestra (n = ¿?)

N: Número de la población (N = 50)

P: Probabilidad de que suceda el evento (P = 0.5)

Q: Probabilidad de que no suceda el evento (Q = 0.5)

Z: Nivel de confianza al 95% (Z = 1.96)

E: Error muestral (E = 5%)

Siguiendo los lineamientos de la formula se procedió a reemplazar los datos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 50}{0.05^2 (50 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 44$$

El muestreo fue probabilístico simple. Para García (2016) sostiene que el muestreo probabilístico simple es una técnica de selección de muestra en la que cada elemento de la población tiene una oportunidad conocida y equitativa de ser incluido en la muestra, lo que garantiza una representación justa.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Encuesta

La técnica del estudio fue mediante encuesta, debido a que se recopiló información de la muestra para el desarrollo del estudio. Según Arias (2021), la encuesta es un proceso de investigación en el cual se obtienen datos al recopilar información directa de individuos mediante la formulación y presentación de preguntas.

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario

El instrumento de la investigación fue el cuestionario, ya que permitió recopilar información acerca de las variables en estudio. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el cuestionario se define como un conjunto estructurado de preguntas que se utiliza para recopilar datos de una muestra seleccionada, permitiendo la obtención de información precisa y relevante para la investigación. Durante este proceso, los encuestados leen las interrogantes, comprenden lo que se espera de ellos y plasman sus respuestas por escrito.

Propiedades del instrumento

Instrumento de clima laboral: En el estudio se utilizó un cuestionario de 13 ítems adaptado por la investigadora de Sonia Palma, de los cuales son 4 ítems de la primera dimensión, 2 de la segunda dimensión, 2 de la tercera dimensión, 2 de la cuarta dimensión y 3 de la quinta dimensión. La escala de valoración del cuestionario es de tipo Likert, que tendrá una duración estimada de 15 minutos.

Instrumento de desempeño laboral: En el estudio se utilizó un cuestionario de 16 ítems desarrollado por la investigadora, de los cuales 4 ítems de la primera dimensión, 4 de la segunda dimensión, 4 de la tercera dimensión y 4 de la cuarta dimensión. La escala

de valoración del cuestionario es de tipo Likert, que tendrá una duración estimada de 15 minutos.

3.3.3 Validez

Antes de administrar los cuestionarios a los participantes, se llevó a cabo una validación a través de la revisión de expertos en la materia. La validez tanto del cuestionario sobre el clima laboral como del cuestionario de desempeño laboral se determinará mediante las calificaciones proporcionadas por tres expertos en el tema.

Tabla 1

Validez del instrumento clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores.

Expertos	Calificación
Juez 1	Valido
Juez 2	Valido
Juez 3	Valido

3.3.4 Confiabilidad

Se realizó una evaluación de confiabilidad a través de una prueba piloto aplicada a 15 colaboradores de la Empresa. Posteriormente, se examinaron los resultados obtenidos utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach con el fin de determinar el nivel de confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores.

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Clima laboral	0.867	13
Desempeño laboral	0.854	16

La tabla 2 muestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach del primer instrumento fue 0.867 y el segundo instrumento fue 0.854. Estos resultados respaldan la confiabilidad del instrumento a utilizar.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos recopilados con el cuestionario fueron codificados en el programa Microsoft Excel y posteriormente fueron importados al programa estadístico SPSS, donde se realizó el análisis estadístico.

La finalidad del análisis descriptivo fue identificar las características particulares de las variables y sus respectivas dimensiones. Los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencia y representaciones gráficas, facilitando así la interpretación de los hallazgos.

El análisis inferencial buscó identificar la relación entre las variables mediante el uso del nivel de significancia de la prueba estadística no paramétrica conocida como Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable clima laboral

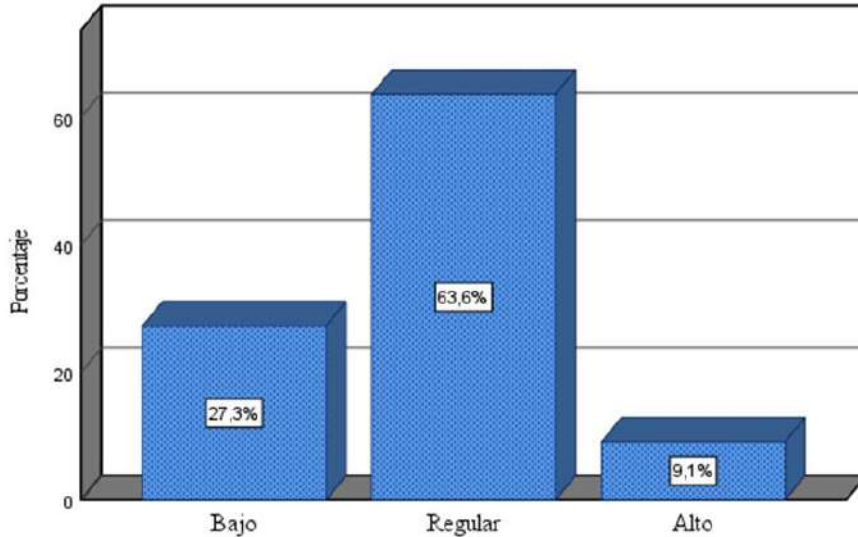
Tabla 3

Clima laboral en la empresa

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	13 – 30	12	27.3%
Regular	31 – 48	28	63.6%
Alto	49 - 65	4	9.1%
Total		44	100.0

Figura 2

Clima laboral en la empresa



Interpretación

La tabla 3 muestra los niveles de clima laboral en la empresa. Se observa que el 63.6% de los colaboradores percibe un clima laboral regular, el 27.3% lo considera bajo y solo el 9.1% lo califica como alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores no están completamente satisfechos con el ambiente de trabajo en la

empresa y que existen oportunidades de mejora para elevar el nivel de clima laboral.

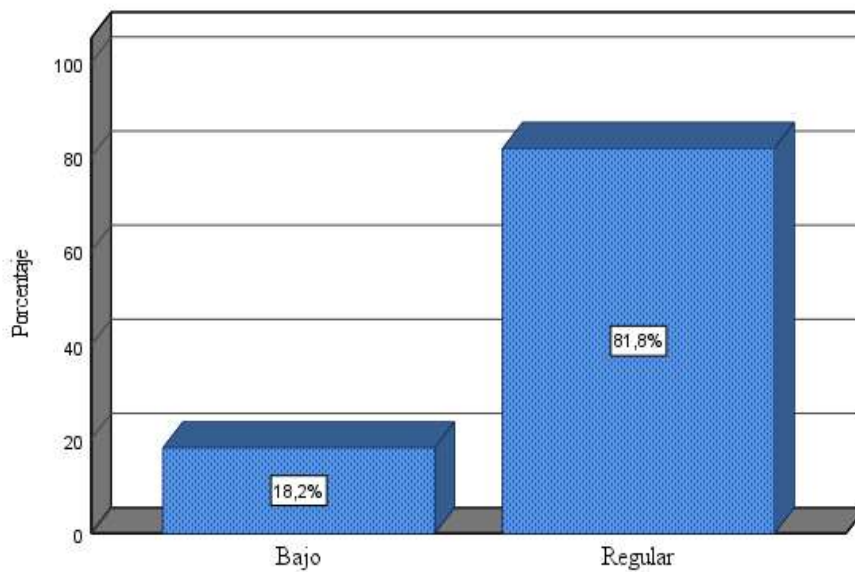
Tabla 4

Autorregulación de los colaboradores en la empresa

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	4 – 9	8	18.2%
Regular	10 – 15	36	81.8%
Alto	16 - 20	0	00.0%
Total		44	100.0

Figura 3

Autorregulación de los colaboradores en la empresa



Interpretación

En la tabla 4 presenta los niveles de autorregulación de los colaboradores en la empresa. Se observa que el 81.8% de los colaboradores muestra un nivel regular de autorregulación, mientras que el 18.2% tiene un nivel bajo. Ningún colaborador alcanzó un nivel alto de autorregulación. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores tienen una capacidad moderada para controlar sus emociones y comportamientos en el entorno laboral, lo que puede influir en su desempeño y en el clima

laboral de la empresa.

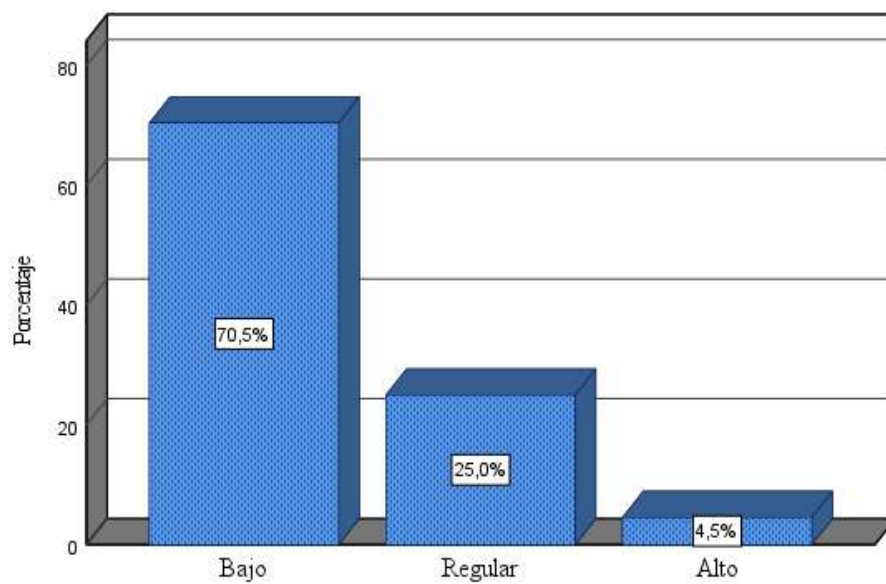
Tabla 5

Involucramiento laboral de los colaboradores

Niveles	Rango	Nº colaboradores	% colaboradores
Bajo	2 – 5	31	70.5%
Regular	6 – 7	11	25.0%
Alto	8 - 10	2	4.5%
Total		44	100.0

Figura 4

Involucramiento laboral de los colaboradores



Interpretación

En la tabla 5 muestra los niveles de involucramiento laboral de los colaboradores. Se observa que el 70.5% de los colaboradores tiene un nivel bajo de involucramiento laboral, el 25% presenta un nivel regular y solo el 4.5% alcanza un nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores no se sienten altamente comprometidos o identificados con su trabajo y con los objetivos de la empresa, lo que puede afectar su motivación y desempeño.

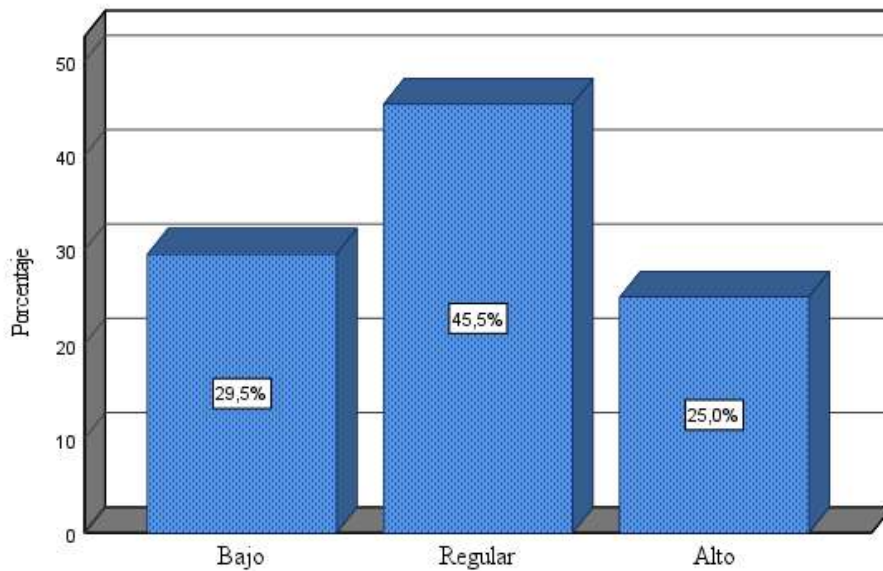
Tabla 6

Supervisión de los colaboradores

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	2 – 5	13	29.5%
Regular	6 – 7	20	45.5%
Alto	8 - 10	11	25.0%
Total		44	100.0

Figura 5

Supervisión de los colaboradores



Interpretación

La tabla 6 presenta los niveles de supervisión de los colaboradores. Se observa que el 45.5% de los colaboradores percibe un nivel regular de supervisión, el 29.5% lo considera bajo y el 25% lo califica como alto. Estos resultados indican que las opiniones sobre la calidad de la supervisión en la empresa están divididas, con una ligera tendencia hacia niveles regulares y bajos. Es importante revisar los procesos de supervisión y el apoyo brindado a los colaboradores para mejorar su percepción y desempeño.

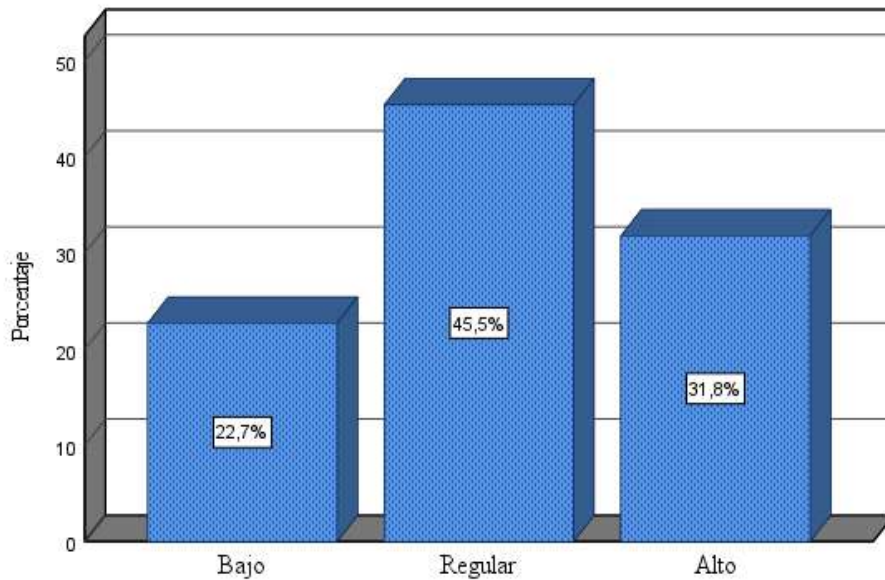
Tabla 7

Comunicación entre los colaboradores

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	2 – 5	10	22.7%
Regular	6 – 7	20	45.5%
Alto	8 - 10	14	31.8%
Total		44	100.0

Figura 6

Comunicación entre los colaboradores



Interpretación

En la tabla 7 muestra los niveles de comunicación entre los colaboradores. Se observa que el 45.5% de los colaboradores percibe un nivel regular de comunicación, el 31.8% lo considera alto y el 22.7% lo califica como bajo. Estos resultados sugieren que la comunicación en la empresa es generalmente adecuada, aunque hay espacio para mejorar y asegurar una comunicación más efectiva y fluida entre los colaboradores.

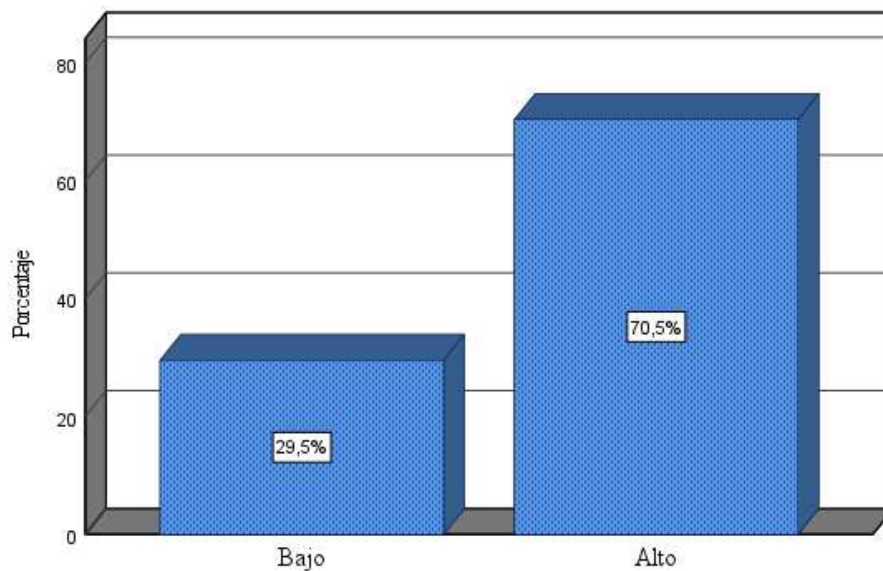
Tabla 8

Condiciones laborales en la empresa

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	3 – 7	13	29.5%
Regular	8 – 11	0	00.0%
Alto	12 - 15	31	70.5%
Total		44	100.0

Figura 7

Condiciones laborales en la empresa



Interpretación

En la tabla 8 presenta los niveles de condiciones laborales en la empresa. Se observa que el 70.5% de los colaboradores percibe condiciones laborales altas, mientras que el 29.5% las considera bajas. Ningún colaborador calificó las condiciones laborales como regulares. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores están satisfechos con las condiciones físicas y los recursos proporcionados por la empresa para realizar su trabajo, lo cual es un aspecto positivo a destacar.

Resultados descriptivos de los indicadores de la variable clima laboral

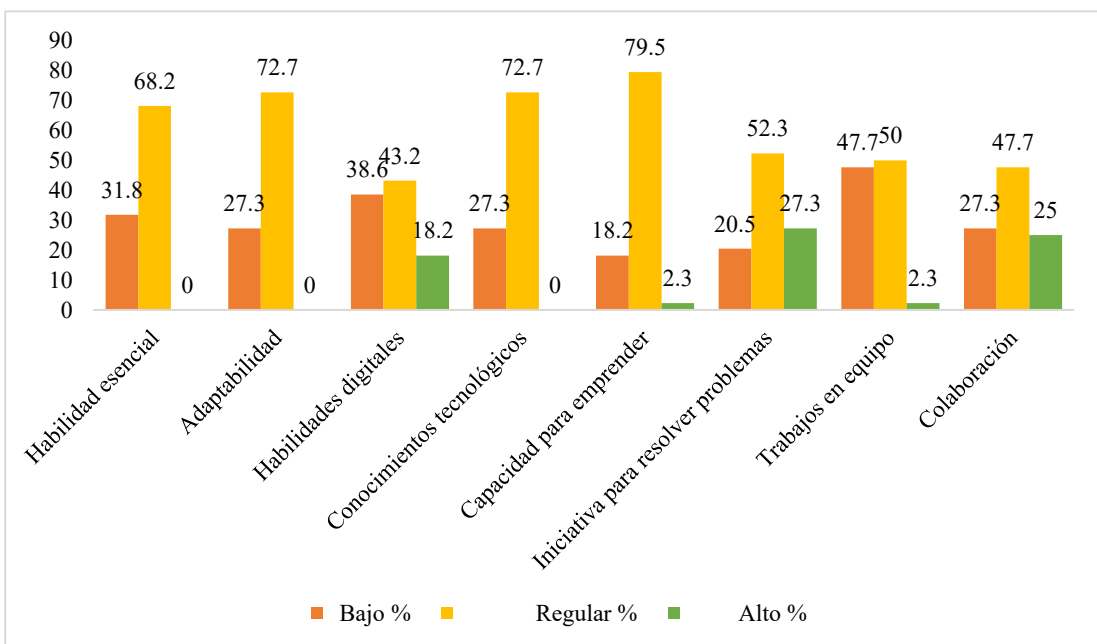
Tabla 9

Indicadores de la variable clima laboral

Indicadores	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) Oportunidad	7	15.9	37	84.1	0	00.0	44	100.0
b) Trabajos en equipo	31	70.5	11	25.0	2	4.5	44	100.0
c) Ingresos	21	47.7	16	36.4	7	15.9	44	100.0
d) Ideas	14	31.8	19	43.2	11	25.0	44	100.0
e) Equipo de trabajo	20	45.5	0	00.0	24	54.5	44	100.0
f) Identificación	7	15.9	33	75.0	4	9.1	44	100.0
g) Apoyo	7	15.9	33	75.0	4	9.1	44	100.0
h) Reconocimiento	26	59.1	10	22.7	8	18.2	44	100.0
i) Acceso a información	16	36.4	17	38.6	11	25.0	44	100.0
j) Comunicación interna	10	22.7	20	45.5	14	31.8	44	100.0
k) Tecnología	13	29.5	3	6.8	28	63.6	44	100.0
l) Remuneración	12	27.3	30	68.2	2	4.5	44	100.0
m) Trato justo	14	31.8	4	9.1	26	59.1	44	100.0

Figura 8

Indicadores de la variable clima laboral



Interpretación

En la tabla 9, se observa que el indicador con el porcentaje más alto en el nivel regular es "Oportunidad" con un 84.1%, seguido de "Identificación" y "Apoyo", ambos con un 75%. Por otro lado, el indicador con el porcentaje más alto en el nivel bajo es "Trabajos en equipo" con un 70.5%, mientras que "Reconocimiento" también presenta un porcentaje considerable en este nivel con un 59.1%. En cuanto al nivel alto, los indicadores que destacan son "Tecnología" con un 63.6%, "Trato justo" con un 59.1% y "Equipo de trabajo" con un 54.5%.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

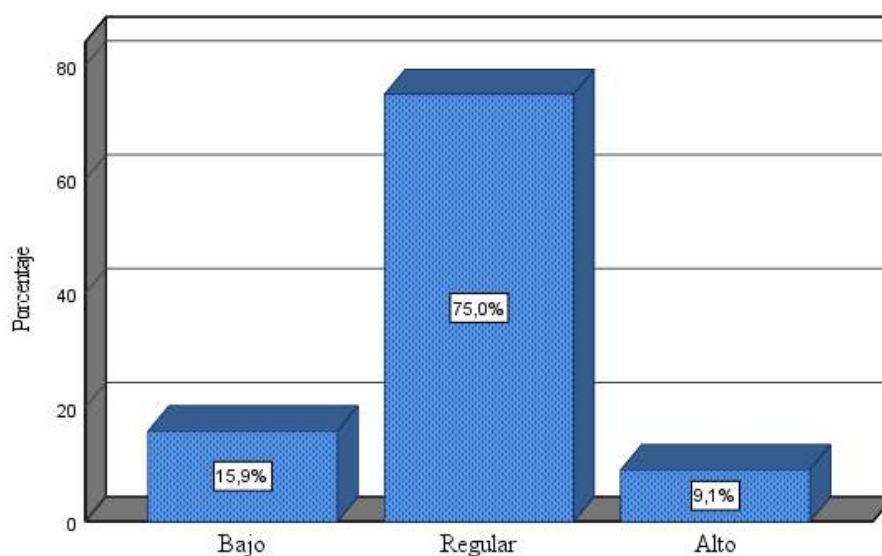
Tabla 10

Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa

Niveles	Rango	Nº colaboradores	% colaboradores
Bajo	16 – 37	7	15.9%
Regular	38 – 59	33	75.0%
Alto	60 - 80	4	9.1%
Total		44	100.0

Figura 9

Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa



Interpretación

En la tabla 10 muestra los niveles de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. Se observa que el 75% de los colaboradores presenta un desempeño laboral regular, el 15.9% tiene un desempeño bajo y solo el 9.1% alcanza un nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores tienen un desempeño aceptable, pero no excepcional, lo que indica la necesidad de implementar estrategias para potenciar su rendimiento y lograr un mayor porcentaje de colaboradores con un desempeño sobresaliente.

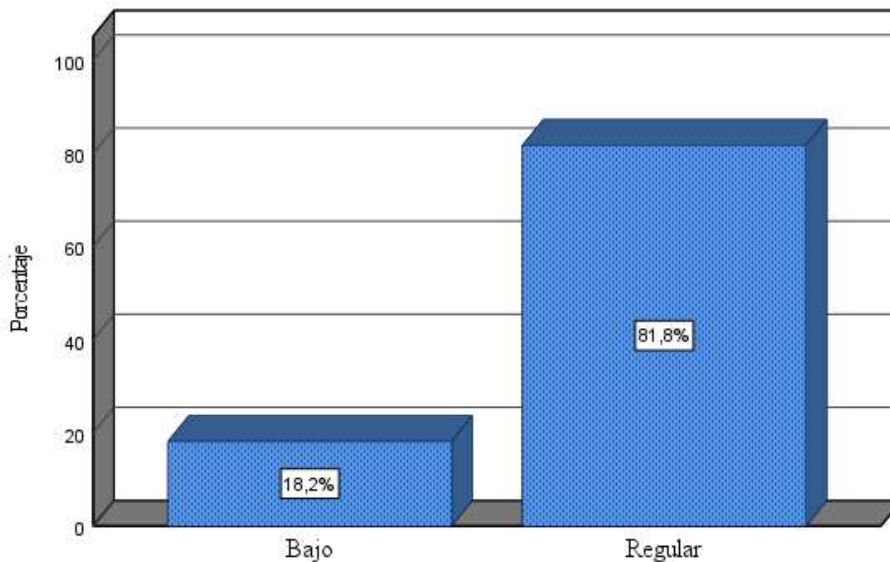
Tabla 11

Competencia personal de los colaboradores

Niveles	Rango	Nº colaboradores	% colaboradores
Bajo	4 – 9	8	18.2%
Regular	10 – 15	36	81.8%
Alto	16 - 20	0	00.0%
Total		44	100.0

Figura 10

Competencia personal de los colaboradores



Interpretación

La tabla 11 presenta los niveles de competencia personal de los colaboradores. Se observa que el 81.8% de los colaboradores muestra un nivel regular de competencia personal, mientras que el 18.2% tiene un nivel bajo. Ningún colaborador alcanzó un nivel alto de competencia personal. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores poseen habilidades y conocimientos personales moderados, lo que puede influir en su desempeño y en su capacidad para enfrentar desafíos laborales.

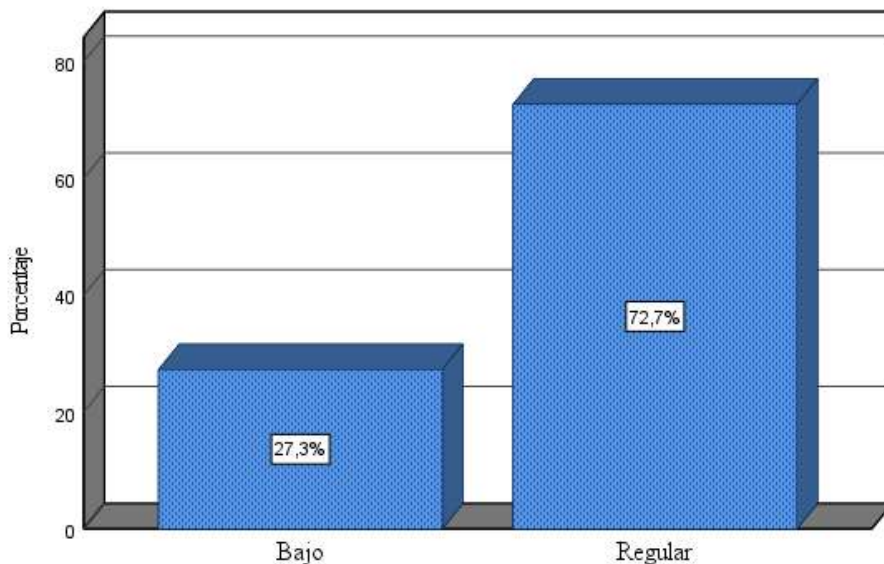
Tabla 12

Competencia tecnológica de los colaboradores

Niveles	Rango	Nº colaboradores	% colaboradores
Bajo	4 – 9	12	27.3%
Regular	10 – 15	32	72.7%
Alto	16 - 20	0	00.0%
Total		44	100.0

Figura 11

Competencia tecnológica de los colaboradores



Interpretación

En la tabla 12 muestra los niveles de competencia tecnológica de los colaboradores. Se observa que el 72.7% de los colaboradores presenta un nivel regular de competencia tecnológica, mientras que el 27.3% tiene un nivel bajo. Ningún colaborador alcanzó un nivel alto de competencia tecnológica. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores tienen habilidades tecnológicas moderadas, lo que puede limitar su capacidad para utilizar herramientas y sistemas digitales de manera óptima en su trabajo.

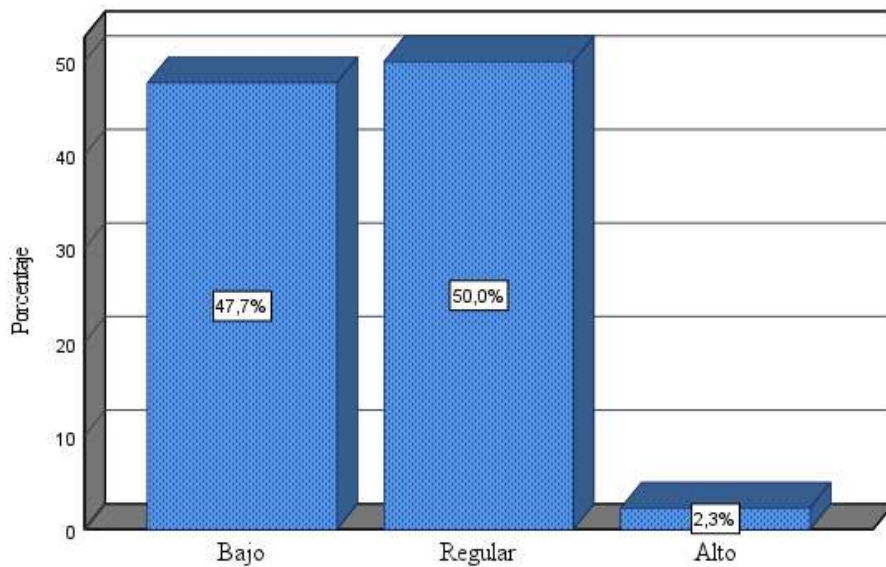
Tabla 13

Competencia metodológica de los colaboradores

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	4 – 9	21	47.7%
Regular	10 – 15	22	50.0%
Alto	16 - 20	1	2.3%
Total		44	100.0

Figura 12

Competencia metodológica de los colaboradores



Interpretación

La tabla 13 presenta los niveles de competencia metodológica de los colaboradores. Se observa que el 50.0% de los colaboradores muestra un nivel regular de competencia metodológica, el 47.7% tiene un nivel bajo y solo el 2.3% alcanza un nivel alto. Estos resultados indican que aproximadamente la mitad de los colaboradores poseen habilidades metodológicas moderadas, mientras que la otra mitad tiene dificultades en este aspecto. Es importante fortalecer las competencias metodológicas de los colaboradores para mejorar su eficiencia y calidad de trabajo.

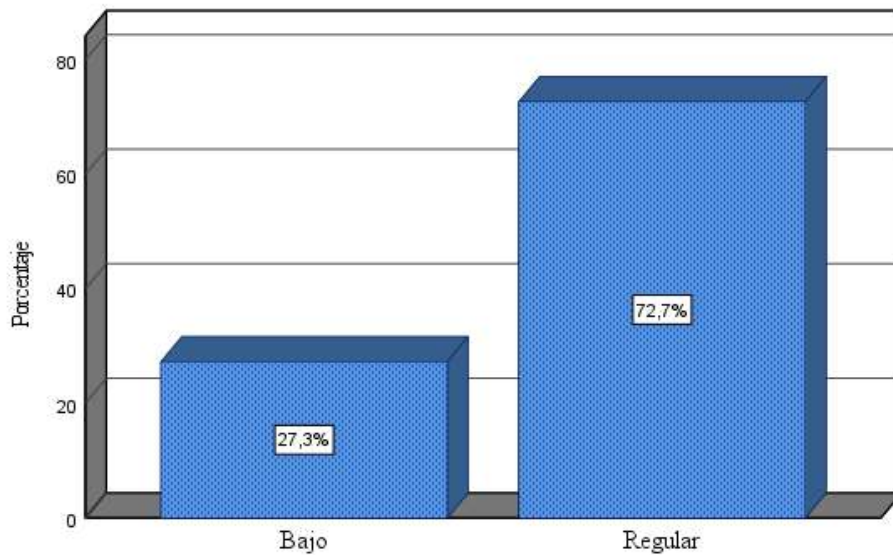
Tabla 14

Competencia social de los colaboradores

Niveles	Rango	Nº colaboradores	% colaboradores
Bajo	4 – 9	12	27.3%
Regular	10 – 15	32	72.7%
Alto	16 - 20	0	00.0%
Total		44	100.0

Figura 13

Competencia social de los colaboradores



Interpretación

En la tabla 14 muestra los niveles de competencia social de los colaboradores. Se observa que el 72.7% de los colaboradores presenta un nivel regular de competencia social, mientras que el 27.3% tiene un nivel bajo. Ningún colaborador alcanzó un nivel alto de competencia social. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores tienen habilidades sociales y de interacción moderadas, lo que puede influir en su capacidad para trabajar en equipo, comunicarse efectivamente y establecer relaciones positivas en el entorno laboral.

Resultados descriptivos de los indicadores de la variable desempeño laboral

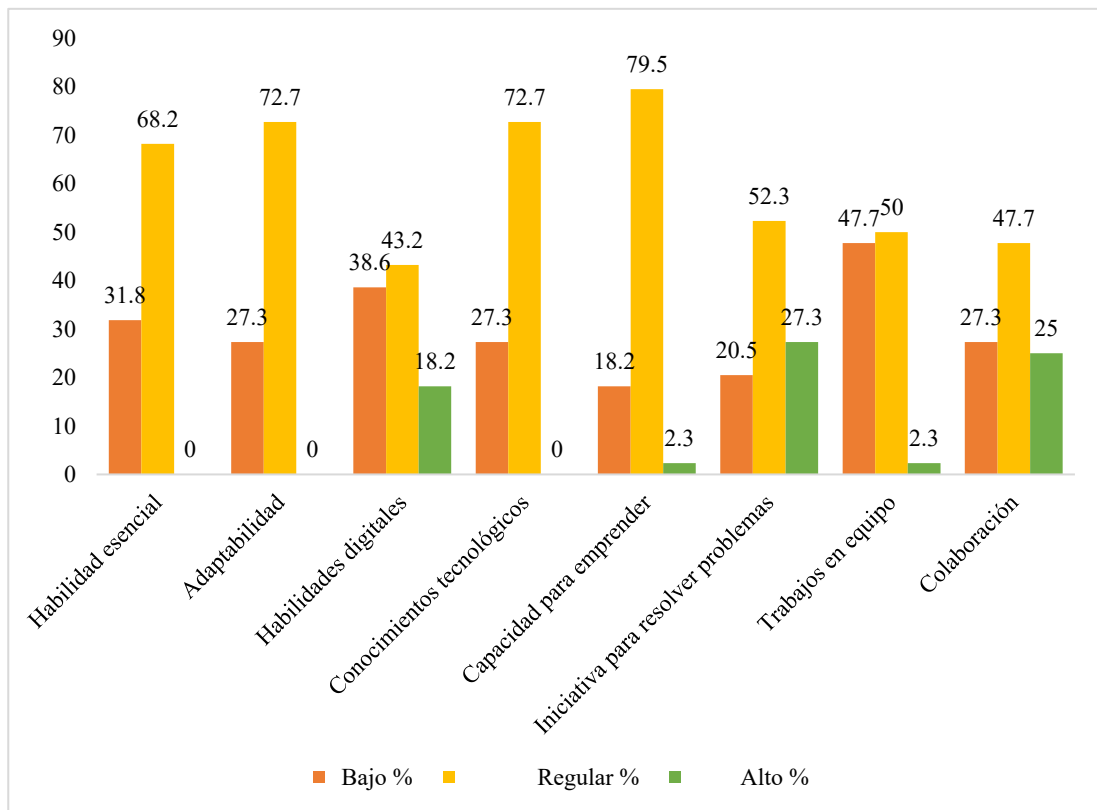
Tabla 15

Indicadores de la variable desempeño laboral

Indicadores	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) Habilidad esencial	14	31.8	30	68.2	0	00.0	44	100.0
b) Adaptabilidad	12	27.3	32	72.7	0	00.0	44	100.0
c) Habilidades digitales	17	38.6	19	43.2	8	18.2	44	100.0
d) Conocimientos tecnológicos	12	27.3	32	72.7	0	00.0	44	100.0
e) Capacidad para emprender	8	18.2	35	79.5	1	2.3	44	100.0
f) Iniciativa para resolver problemas	9	20.5	23	52.3	12	27.3	44	100.0
g) Trabajos en equipo	21	47.7	22	50.0	1	2.3	44	100.0
h) Colaboración	12	27.3	21	47.7	11	25.0	44	100.0

Figura 14

Indicadores de la variable desempeño laboral



Interpretación

En la tabla 15, se aprecia que el indicador con el porcentaje más alto en el nivel regular es "Capacidad para emprender" con un 79.5%, seguido de "Adaptabilidad" y "Conocimientos tecnológicos", ambos con un 72.7%. El indicador "Habilidad esencial" también muestra un porcentaje significativo en este nivel con un 68.2%. En el nivel bajo, el indicador con el porcentaje más alto es "Trabajos en equipo" con un 47.7%, mientras que en el nivel alto, ningún indicador supera el 30%, siendo "Iniciativa para resolver problemas" el más alto con un 27.3%.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 16

Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnova

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.270	44	0.000
D1. Autorregulación	0.214	44	0.000
D2. Involucramiento laboral	0.310	44	0.000
D3. Supervisión	0.233	44	0.000
D4. Comunicación	0.327	44	0.000
D5. Condiciones laborales	0.352	44	0.000
Desempeño laboral	0.214	44	0.000
D1. Competencia personal	0.242	44	0.000
D2. Competencia tecnológica	0.278	44	0.000
D3. Competencia metodológica	0.240	44	0.000
D4. Competencia social	0.201	44	0.000

En la tabla 16 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones del estudio. Se observa que todas las variables y dimensiones tienen un valor p (Sig.) menor a 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman para el análisis de correlación entre las variables.

Contrastación de hipótesis general

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Nivel de confianza es 95% y $\alpha=0.05$

Regla de decisión será: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 17

Correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.724**
Rho de Spearman	Clima laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	44

Interpretación

En la tabla 17 muestra la correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta ($r = 0.724$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Esto indica que a medida que mejora el clima laboral, el desempeño laboral de los colaboradores también tiende a aumentar. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y fuerte entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en la empresa.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Nivel de confianza es 95% y $\alpha=0.05$

Regla de decisión será: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 18

Correlación entre la autorregulación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.356**
Rho de Spearman	Autorregulación	Sig. (bilateral)	0.018
		N	44

Interpretación

En la tabla 18 presenta la correlación entre la dimensión de autorregulación y el desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva baja ($r = 0.356$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que los colaboradores tienen una mejor autorregulación, su desempeño laboral tiende a mejorar. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y moderada entre la autorregulación y el desempeño laboral de los colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Nivel de confianza es 95% y $\alpha=0.05$

Regla de decisión será: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 19

Correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.722**
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 19 muestra la correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y el desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta ($r = 0.722$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Esto indica que a medida que los colaboradores se sienten más involucrados y comprometidos con su trabajo, su desempeño laboral tiende a mejorar. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y fuerte entre el involucramiento laboral y el desempeño de los colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Nivel de confianza es 95% y $\alpha=0.05$

Regla de decisión será: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 20

Correlación entre la supervisión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.700**
Rho de Spearman	Supervisión	Sig. (bilateral)	0.000
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 20 presenta la correlación entre la dimensión de supervisión y el desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta ($r = 0.700$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que los colaboradores reciben una supervisión adecuada y de calidad, su desempeño laboral tiende a mejorar. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y fuerte entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Nivel de confianza es 95% y $\alpha=0.05$

Regla de decisión será: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 21

Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.755**
Rho de Spearman	Comunicación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 21 muestra la correlación entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta ($r = 0.755$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Esto indica que a medida que la comunicación entre los colaboradores es más efectiva y fluida, su desempeño laboral tiende a mejorar. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y fuerte entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 5

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

H_a : Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 22

Correlación entre condiciones laborales y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.778**
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	0.000
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 22 presenta la correlación entre la dimensión de condiciones laborales y el desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta ($r = 0.778$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que las condiciones laborales son más favorables y adecuadas, el desempeño laboral de los colaboradores tiende a mejorar. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y fuerte entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En esta sección del estudio se llevará a cabo un análisis comparativo entre los resultados obtenidos en la presente investigación y los antecedentes presentados en el capítulo dos. Se examinarán detalladamente las similitudes y diferencias entre nuestros hallazgos y los estudios previos, con el objetivo de contextualizar nuestras conclusiones dentro del marco de la literatura existente. Esta comparación permitirá evaluar la consistencia de nuestros resultados con investigaciones anteriores, así como identificar posibles avances o discrepancias en el campo de estudio.

Sobre el objetivo general, se encontró que el clima laboral se correlaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores; lo cual se evidencio con la prueba de Rho de Spearman ($p=0.000$ y $R= 0.724$), lo que indica que a medida que mejora el clima laboral, el desempeño laboral de los colaboradores también tiende a aumentar. Dichos resultados tienen similitud con Naventa (2022) en su investigación indicó una relación significativa entre clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa call center, ($p=0.000$ y $R= 0.697$).

Por otra parte, los resultados defieren con Campomanes (2021) quien demostró que una correlación baja entre clima laboral y desempleo laboral de los colaboradores de la empresa Terpel Perú (0.028). Asimismo, otro estudio que defieren los resultados es Alvarado (2021) quien evidencio una correlación baja entre clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una industria panificadora ($p=0.394$).

En cuanto al primer objetivo específico, se halló que existe una relación directa y moderada entre la autorregulación y el desempeño laboral de los colaboradores; lo que se evidencio con la prueba de Rho de Spearman ($p=0.018$ y $R= 0.356$), lo que indica que a

medida que los colaboradores tienen una mejor autorregulación, su desempeño laboral tiende a mejorar. Este resultado difiere de Gross et al. (2021) quienes en su estudio evidenciaron una condición baja autopromoción vinculada a una mayor cohesión percibida en el grupo de trabajo en comparación con aquellos con alta autopromoción.

En cuanto al segundo objetivo específico, se evidencio que existe una relación directa y fuerte entre el involucramiento laboral y el desempeño de los colaboradores; mediante la prueba de Rho de Spearman ($p=0.000$ y $R= 0.722$), esto indica que a medida que los colaboradores se sienten más involucrados y comprometidos con su trabajo, su desempeño laboral tiende a mejorar. Este hallazgo se asemeja con el estudio de Badar et al. (2023) quien evidenció que la ética laboral islámica no solo está positivamente asociada con el desempeño organizacional, sino que también influye positivamente en el clima de relaciones con los colaboradores. Otro resultado que refuerza lo hallado es Moreno et al. (2021) en su artículo indicó que los resultados revelaron una relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r= 0,692$).

Asimismo, los resultados se asemejan con Tang y Bardales (2022) quienes en su estudio evidenciaron una influencia positiva significativa (0.692) del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Sedalib S.A., es decir, se destacó la necesidad de mejorar las opciones de progresión laboral y abogar por un liderazgo efectivo que motive a los colaboradores a identificarse con las metas y objetivos institucionales.

En cuanto al tercer objetivo específico, se halló que existe una relación directa y fuerte entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores; mediante la prueba de Rho de Spearman ($p=0.000$ y $R= 0.700$), esto indica que a medida que los colaboradores reciben una supervisión adecuada y de calidad, su desempeño laboral tiende a mejorar. Este hallazgo, muestra similitud con el estudio de Quratulain y Al-Hawari (2021) quienes demostraron que el apoyo percibido del supervisor tiene un impacto más

positivo en la adaptación de los colaboradores con alto cinismo cuando el clima de diversidad también es positivo. Otro estudio que se asemeja a los resultados es Chiang et al. (2021) quien expuso que los líderes autoritarios tienen más probabilidades de crear un clima de equipo de supresión de emociones, lo que induce un mayor nivel de agotamiento emocional del equipo que impacta negativamente el desempeño del equipo.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se evidenció que existe una relación directa y fuerte entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores; mediante la prueba de Rho de Spearman ($p=0.000$ y $R= 0.755$), esto indica que a medida que la comunicación entre los colaboradores es más efectiva y fluida, su desempeño laboral tiende a mejorar. Este resultado, tiene similitud con la investigación de Khan y Shafique (2022) quienes demostraron los equipos con la percepción de un mayor nivel de clima participativo tienen más probabilidades de participar en la elaboración del trabajo en equipo, lo que, a su vez, conduce al desempeño del equipo.

Finalmente, en cuanto al quinto objetivo específico, se halló que existe una correlación positiva significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores; mediante la prueba de Rho de Spearman ($p=0.000$ y $R= 0.778$), esto indica a medida que las condiciones laborales son más favorables y adecuadas, el desempeño laboral de los colaboradores tiende a mejorar. Este resultado se asemeja con el estudio de Alvarado (2021) quien percibe una conexión moderada entre las condiciones laborales y el desempeño, mientras que las percepciones mayoritariamente positivas en ambas dimensiones indican que la mayoría de los participantes experimenta condiciones laborales satisfactorias y un buen desempeño laboral. Asimismo, se corrobora los resultados con el estudio de Naventa (2022) quien estableció que en condiciones de clima laboral desfavorable para la realización de actividades se producirá un bajo desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se determino que existe una correlación positiva y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. ($r = 0.724, p < 0.05$). Esto indica que a medida que mejora el clima laboral, el desempeño laboral de los colaboradores también tiende a aumentar.

Se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la autorregulación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. ($r = 0.356, p < 0.05$). Esto sugiere que a medida que los colaboradores tienen una mejor autorregulación, su desempeño laboral tiende a mejorar.

Se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. ($r = 0.722, p < 0.05$). Esto indica que a medida que los colaboradores se sienten más involucrados y comprometidos con su trabajo, su desempeño laboral tiende a mejorar.

Se determino que existe una correlación positiva y significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. ($r = 0.700, p < 0.05$). Esto sugiere que a medida que los colaboradores reciben una supervisión adecuada y de calidad, su desempeño laboral tiende a mejorar.

Se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. ($r = 0.755, p < 0.05$). Esto indica que a medida que la comunicación entre los colaboradores es más efectiva y fluida, su desempeño laboral tiende a mejorar.

Se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre las

condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024. ($r = 0.778$, $p < 0.05$). Esto sugiere que a medida que las condiciones laborales son más favorables y adecuadas, el desempeño laboral de los colaboradores tiende a mejorar.

6.2 Recomendaciones

Se sugiere al gerente general, organizar capacitaciones enfocados a mejorar el clima laboral, abordando aspectos como comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Esto puede incluir talleres prácticos, charlas motivacionales y sesiones de coaching individualizado, lo que ayudará a promover un ambiente laboral más colaborativo y motivador.

Al gerente general se sugiere proporcionar la retroalimentación regular y constructiva a los colaboradores sobre su desempeño y comportamiento en el trabajo. Además, es importante ofrecerles apoyo y recursos para ayudarles a superar desafíos y mejorar su capacidad para regular sus emociones y acciones en el entorno laboral.

Se sugiere al gerente general fomentar el desarrollo profesional y el crecimiento personal, brindando oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal esto ayudara a aumentar significativamente el nivel de involucramiento de los colaboradores. El gerente puede ofrecer capacitación y desarrollo continuo, asignar mentorías y establecer planes de carrera claros que muestren a los empleados cómo pueden crecer y progresar dentro de la organización.

Se sugiere programar encuentros periódicos entre supervisores y colaboradores para revisar el desempeño, establecer metas claras y brindar retroalimentación constructiva. Estas reuniones deben ser un espacio seguro donde se discutan fortalezas, áreas de mejora y se tracen planes de acción concretos para el crecimiento profesional de cada colaborador.

Se sugiere al gerente general fomentar la comunicación abierta y transparente dentro de la empresa, estableciendo canales efectivos para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes, recibir retroalimentación y participar en la toma de decisiones. Esto puede incluir reuniones regulares, buzones de sugerencias o plataformas digitales de comunicación interna.

Se sugiere fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, donde todos los colaboradores se sientan valorados y respetados. Esto implica promover la diversidad y la equidad, así como eliminar cualquier forma de discriminación o sesgo en el lugar de trabajo. Al crear un ambiente donde todos se sientan parte del equipo, se fortalecerá el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, F. (2016). Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3.ª ed.)*. Grupo Editorial Patria.

Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos (8ª ed.)*. Editorial McGraw-Hill.

García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores (1.ª ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa*. México: Ediciones de la U.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración (10ª ed.)*. Editorial Pearson.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill2. México DF.

7.3 Fuentes hemerográficas

Capuano, A. M. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>.

7.4 Fuentes electrónicas

Acosta, Abad, I., Pantigoso, N., Jara, G., & Colina, F. (2023). Retroalimentación y trabajo

en equipo en estudiantes universitarios de una universidad nacional de Lima Metropolitana. *Desde* *el* *Sur*, 15(3).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592023000300009

Altuntas, S., İntepeler, S., Sökmen, S., Kantek, F., Öztürk, M. H., & Baykal, U. (2021).

El efecto del clima laboral ético en el comportamiento de ciudadanía organizacional de las enfermeras docentes. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 68(1), 15-23.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=809869>

Alvarado, H. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una Industria Panificadora de Lima Este, 2021* [Tesis de título, Universidad Peruana Unión].

RepositorioUpeau. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6930>

Aragón, H. (2020). El clima laboral en la empresa constructora CARMOR, del municipio y departamento de Jalapa. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 7(1), 99-124.

<https://www.revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/55>

Arismendy, M., & Santis, E. (2011). Clima organizacional y desempeño laboral, una reflexión cualitativa en las universidades del departamento de la Guajira. *Panorama Económico*, 19, 163-176.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/4031>

Badar, K., Aboramadan, M., Alhabil, W., Dahleez, K., & Farao, C. (2023). Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, (ahead-of-print).

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIABR-07-2022->

0164/full/html

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bayser, S. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
- Blanco, A. (2014). *Análisis del cubrimiento dado a la pronunciación en manuales vigentes de E/LE: recomendaciones para optimizar su inclusión en el Enfoque Comunicativo* [Trabajo de posgrado, Universidad Libre de Berlín]. Google Académico. <https://refubium.fub-berlin.de/bitstream/handle/fub188/15792/TESISxAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bordas, J. (2016). El clima laboral en las fuerzas de seguridad del estado. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 15, 205-232. <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:revistaDerechoPenalyCriminologia-2016-15-5025>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Uned. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clases+de+clima+laboral&ots=o-AAAVBub2&sig=DAAbj8njyJBgKGCRTzHFiHN3Q4s#v=onepage&q=clases%20de%20clima%20laboral&f=false>
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Ediciones Trillas. <https://etrillas.mx/libro/el-clima-de-trabajo->

en-las-organizaciones_3193

Bustos, F., & Prats, J. (2013). *Clima laboral*. Ediciones Díaz de Santos.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bSSMoQ-2pwIC&oi=fnd&pg=PA275&dq=+clima+laboral+concepto&ots=T9DE2PJ_Lm&sig=CigDEey0omv6zqSKBN8YLzd4LyE#v=onepage&q=clima%20laboral%20concepto&f=false

Caballero, I. (2000). *Método de evaluación de desempeño en una institución bancaria* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Google Académico.https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/31558/PSI-_121.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Campomanes, A. (2021). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Terpel Perú SA* [Tesis de título, Universidad Ricardo Palma]

Repositorio

URP.

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4825>

Canossa, H. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias administrativas*, (19), 4-4.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382022000100004&script=sci_arttext

Carrigues. (2023). 7 retos para los empleadores en el 2023.https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/20221227_alerta_laboral_peru_-_7_retos_para_2023.pdf

Castro, A., & Díaz, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 29(3).
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.24/50506>

- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Caviglia, A. L. (2015). Proceso de gestión del clima laboral con la técnica de focus group. *ECOM CHACO*, 4(3), 1-11. <https://studylib.es/doc/5600852/proceso-de-gesti%C3%B3n-del-clima-laboral-con-la-t%C3%A9cnica-de-fo>.
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 75-81. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877011/570960877011.pdf>
- Chávez, G. (2002). *Manual para el diseño de normas de competencia laboral*. Editorial Panorama. [q=recomendaciones+del+desempe%C3%B1o+laboral++manual&ots=Y-fgM-qCvA&sig=w3Ch1szFbhWJQngTXrUAnNAGRbs#v=onepage&q=recomendaciones%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20%20manual&f=false](https://recomendaciones+del+desempe%C3%B1o+laboral++manual&ots=Y-fgM-qCvA&sig=w3Ch1szFbhWJQngTXrUAnNAGRbs#v=onepage&q=recomendaciones%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20%20manual&f=false)
- Chiang, J., Chen, X., Liu, H., Akutsu, S., & Wang, Z. (2021). We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance. *Human Relations*, 74(7), 1082-1111. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726720908649>
- Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del desempeño humano*. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Corporación Financiera Internacional. (2023). *Creando Mercados en el Perú*. <https://www.ifc.org/es/insights-reports/2023/peru-private-sector-diagnostic>
- Díaz, D. (2019). *Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Google Académico.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2347>

- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000500002&script=sci_abstract&tlng=pt
- Díaz, M. (2020). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas privadas en España* [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Comillas]. Google Académico. <https://acortar.link/QBwP8X>
- Díaz, T., Gallegos, Á., Prieto, M., Millán, A. J., Prieto, A. M., Monereo, J. L., Moreno, N., Vida, R., Vida, J., & Viñas, J. (2006). *Manual Para la Formación en Prevención de Riesgos Laborales. Programa Formacitivo Para El Desempeño de Las Funciones de Nivel Básico*. Editorial Lex Nova. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2F8ryxAA4fEC&oi=fnd&pg=PA18&dq=manual+desempe%C3%B1o+laboral+manual&ots=XNuFAkyjkO&sig=cGBAg5S9GregZGD2Uwvyk6ld9EE#v=onepage&q=manual%20desempe%C3%B1o%20laboral%20manual&f=false>
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M., & Calderón, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 3(2), 239-248. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/124/122>
- Forbes Digital (2023) Clima laboral en la Argentina: más del 50% de los empleados pensó en renunciar por la mala relación con su jefe. <https://www.forbesargentina.com/today/clima-laboral-argentina-mas-50-empleados-penso-renunciar-mala-relacion-su-jefe-n27604>
- García, R., Lucero, M. D. L. A., & Ribbert, E. (2023). La gestión del desempeño en la empresa familiar. *Ciencias administrativas*, (21), 1-1.

<http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314->

[37382023000100001&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382023000100001&script=sci_arttext)

Gaspar, M., Preciado, J., Guerrero, E., & Flores, L. (2023). Migración laboral y su efecto en el clima laboral: una revisión teórica desde la perspectiva económica. *Domino de las Ciencias*, 9(3), 2291-2307.

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3407>

Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Manuel Giraudier.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rWJiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=clases+de+clima+laboral&ots=vkv6meniSH&sig=qfdjZioRSYAr7w>

[RrwrIM9ax0Uk8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rWJiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=clases+de+clima+laboral&ots=vkv6meniSH&sig=qfdjZioRSYAr7wRrwrIM9ax0Uk8#v=onepage&q&f=false)

Gómez, D. (2023). Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. *Hubspot*

<https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

Gonzales, H., & Gonzales, L. (2010). Clima organizacional. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1_3

Gonzalez, L. (1995). *Análisis de las relaciones causales propuestas en el Modelo de las características del puesto*.

[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125391/1995%20Gonz%C3%A1lez%20\(a\).pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125391/1995%20Gonz%C3%A1lez%20(a).pdf?sequence=1)

González, L. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de

las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima

Metropolitana, 2020. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1>

[2672/18564/Gonzalez_bl.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18564/Gonzalez_bl.pdf?sequence=3)

Gross, C., Debus, M., Ingold, P., & Kleinmann, M. (2021). Too much self-promotion!

How self-promotion climate relates to employees' supervisor-focused self-

promotion effectiveness and their work group's performance. *Journal of*

Organizational Behavior, 42(8), 1042-1059.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.2547>

Guárdia, L., Romero, M., & Raffaghelli, J. E. (2022). Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje. *Educación*, 31(60), 79-112.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032022000100079&script=sci_arttext&tlng=en

Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía. *Revista de Ciencias Económicas*, 26(2).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142>

Hernández, A., Delgado, A., Marqués, M., Nogueira, D., Medina, A., & Negrín, E. (2016). Generalización de la gestión por procesos como plataforma de trabajo de apoyo a la mejora de organizaciones de salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(31), 66-87. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-70272016000200066&script=sci_arttext

Hernández, C., Agudelo, D. J., & Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una Pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/Criterios/article/download/1718/1752>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*.
https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_empleo_oct_nov_dic2023.pdf

- Juárez, B. (2022) El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Khan, S., Qammar, A., y Shafique, I. (2022). Clima participativo, elaboración de trabajos en equipo y elaboración de trabajos de líderes: un modelo de mediación moderada del desempeño del equipo. *Revista internacional de teoría y comportamiento de las organizaciones*, 25 (3/4), 150-166. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOTB-05-2021-0082/full/html>
- Laboral, C. (2011). *Clima laboral*. http://personeriodosquebradas.gov.co/images/Documentos2019/ControlInterno/CLIMA_LABORAL.pdf
- Leyva, C., Miguel, M., & Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Lora, G. (2021). ¿Cuáles serán los retos laborales en el Perú durante el 2022? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuales-seran-los-retos-laborales-en-el-peru-durante-el-2022>
- Martí Ferriol, J. L. (2006). *Estudio empírico y descriptivo del método de traducción para doblaje y subtitulación*. Universitat Jaume I. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PwLnQG39GskmzRTtdG9F3Sr/?lang=es>
- Medina, F. J., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M. A., & Mañas, M. A. (2004). Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los

- equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 3-15.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347404322726526>
- Mejía, M. R. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Querétaro]. Google Académico. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/6976>
- Meñaca, I., Cazallo, A., Sanz, D., Bascón, M., Simanca, J., & Palacio, B. (2017). Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. *Revista Espacios*, 38(58). <https://w.revistaespacios.com/a17v38n58/17385807.html>
- Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Científica. Com*, 3(5).
https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sin_drome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000/EI-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-sindrome-de-burnout-aproximaciones-teoricas-para-su-explicacion-y-recomendaciones-para-la-intervencion.pdf
- Montoya, J., Vásquez, E., Córdova, J., & Ramírez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib SA-Trujillo-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136>
- Naventa, J. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81879>

Olaz, Á. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: revista de sociología*, (91), 193-201.
<https://ddd.uab.cat/record/39970>

Organización internacional del trabajo. (2020). *OIT: La pérdida de empleo se dispara, y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida*
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743056/lang--es/index.htm

Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

Palma S. (2004). Escala clima laboral. Manual.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Paredes, N., Guzmán, T., García, S., & García, L. (2021). Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios del cantón Santo Domingo. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8(2), 66-74.
<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/338/448>

Parra, M., Duran, S. E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charries, P., & Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>

- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686>
- Quine, W. V., & Sacristán, M. (1984). *Desde un punto de vista lógico*. Editorial Paidós.
https://posgrado.unam.mx/filosofia/pdfs/Textos_2019-1/2019-1_Quine_Acercadeloquehay.pdf
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Quratulain, S., & Al-Hawari, M. A. (2021). Interactive effects of supervisor support, diversity climate, and employee cynicism on work adjustment and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102803.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920303558>
- Reyes, J. C., Huilcapi, M. R., Montiel, P. A., Mora, J. E., & Naranjo, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.
<https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>
- Rivas, D. (2023). El clima de trabajo en las organizaciones Brunet. *Psicología*

- organizacional*. https://psicologiaorganizacional.com.mx/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-brunet/?expand_article=1
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552019000200159&script=sci_arttext&tlng=en
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizacional_presente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9
- Rojas, C., Martínez, P. S., & Niebles, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <https://w.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tang, J., & Bardales, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2608>
- Taquechel, A., & García, C. A. (2020). *Aprende a ser secretaria. Manual para el*

desempeño profesional de la secretaria. Editorial Universitaria (Cuba).
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_eDzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP2&dq=manual+desempe%C3%B1o+laboral+manual&ots=dn1d7EYhiE&sig=TM_DCaRH1Y_2CPcsVdwLvoFmliM#v=onepage&q=manual%20desempe%C3%B1o%20laboral%20manual&f=false

Taype, A., Alarcon, C., Zafra, J., & Rojas, F. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 6-13.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172018000100002&script=sci_arttext&tlng=pt

The World Economic Forum. (2023). *Informe sobre el futuro del empleo 2023: Hasta una cuarta parte de los puestos de trabajo cambiarán en los cinco próximos años*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_ES.pdf

Torres, M., Vega, R., & Vega, A. (2022). *Relación del clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá-Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]. Google Académico.
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/44087>

Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Segúin Escobedo”, Arequipa. *Revista Científica Ágora*, 5(2), e3-e3.
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/75>

Valenti, G., & Duarte, J. M. (2022). Percepciones docentes sobre la evaluación del desempeño profesional en México. *Calidad en la educación*, (57), 261-293.
<https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718->

45652022000200261&script=sci_arttext

- Véliz, A. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 6(6), 1329-1342.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2823>
- Vera, R., & Ayala, M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores: caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 190-204.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263267>
- Villafuerte, Y. (2023). Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de una IPRESS en Lima, 2023, con enfoque global. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6787>
- Villanueva, G., García, M. F., & Hernández, L. M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI boletín científico de la escuela superior Tepeji Del Río*, 4(8).
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/2380>
- Yaulilahua, R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 25-38.
<https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/71>
- Zenteno, Á., & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512016000100119&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de investigación

Cuestionario del clima laboral

Adaptado de: Sonia Palma Carrillo

Estimado colaborador. Me complace dirigirme a usted para solicitar amablemente su valiosa colaboración al responder al siguiente cuestionario, cuyo propósito es evaluar el clima laboral en la empresa.

Su participación en esta investigación será de gran importancia para comprender y mejorar las condiciones en la empresa. Asimismo, sus respuestas serán confidenciales y ayudarán a identificar áreas de mejora.

Instrucciones: Por favor, leer pausadamente cada uno de las siguientes preguntas y responda de acuerdo a su apreciación personal. Considerando los criterios del pequeño cuadro:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Poco	A veces	Mucho	Siempre

N.º	Dimensiones	1	2	3	4	5
Dimensión 01: Autorrealización						
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	1	2	3	4	5
3	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	1	2	3	4	5
4	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	1	2	3	4	5
Dimensión 02: Involucramiento laboral						
5	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	1	2	3	4	5
6	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	1	2	3	4	5
Dimensión 03: Supervisión						
7	¿Brinda el supervisor apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	1	2	3	4	5
8	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	1	2	3	4	5
Dimensión 04: Comunicación						
9	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	1	2	3	4	5
Dimensión 05: Condiciones laborales						
11	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	1	2	3	4	5
13	¿Existe un trato justo en la empresa?	1	2	3	4	5

Cuestionario del desempeño laboral

Estimado colaborador. Me complace dirigirme a usted para solicitar amablemente su valiosa colaboración al responder al siguiente cuestionario, cuyo propósito es evaluar el desempeño laboral en la empresa.

Su participación en esta investigación será de gran importancia para comprender y mejorar las condiciones en la empresa. Asimismo, sus respuestas serán confidenciales y ayudarán a identificar áreas de mejora.

Instrucciones: Por favor, leer pausadamente cada uno de las siguientes preguntas y responda de acuerdo a su apreciación personal. Considerando los criterios del pequeño cuadro:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi mucho	Siempre

N.º	Dimensiones	1	2	3	4	5
Dimensión 01: Competencia personal						
1	Demuestra las habilidades necesarias para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
2	Aplica sus conocimientos para cumplir con sus responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5
3	Se adapta fácilmente a los cambios en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4	Afronta positivamente las modificaciones en sus funciones laborales.	1	2	3	4	5
Dimensión 02: Competencia tecnológica						
5	Utiliza adecuadamente las herramientas digitales proporcionadas por la empresa.	1	2	3	4	5
6	Maneja con facilidad los programas informáticos necesarios para su trabajo.	1	2	3	4	5
7	Conoce y utiliza las nuevas tecnologías relacionadas con su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Se mantiene actualizado en los avances tecnológicos de su área laboral.	1	2	3	4	5
Dimensión 03: Competencia metodológica						
9	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Desarrolla iniciativas para optimizar su desempeño y productividad.	1	2	3	4	5
11	Actúa proactivamente frente a imprevistos o dificultades en su trabajo.	1	2	3	4	5
12	Busca soluciones alternativas ante problemas en sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
Dimensión 04: Competencia social						
13	Colabora de manera positiva con sus compañeros.	1	2	3	4	5

14	Se integra y aporta en los grupos de trabajo de la empresa.	1	2	3	4	5
15	Ayuda a sus colegas cuando lo necesitan para cumplir las metas grupales.	1	2	3	4	5
16	Cumple con las tareas que se le asignan cuando trabaja con otros.	1	2	3	4	5

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMTRADE SAC VEGUETA 2024					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	CLIMA LABORAL	Según Palma (2004): X1: Autorregulación X2: Involucramiento laboral X3: Supervisión X4: Comunicación X5: Condiciones laborales	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de investigación: No experimental Nivel de investigación: Correlacional Enfoque de investigación Cuantitativo Población 50 colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC, Vegueta. Muestra 44 colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC, Vegueta. Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento recolección de datos: Cuestionario. Procesamiento de información: Software: SPP 27.00
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?	Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2019): Y1: Competencia personal Y2: Competencia tecnológica Y3: Competencia metodológica Y4: Competencia social	
¿Cuál es la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?	Establecer la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.			
¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?	Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.			
¿Cuál es la relación entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?	Establecer la relación entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.			
¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?	Determinar la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.			
¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024?	Establecer la relación entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Chemtrade SAC Vegueta 2024.			

Anexo 3. Validación de los instrumentos

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO 01

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Kenneth Alberto Salas Delgado

Fecha: 29 de abril del 2024

Especialidad: Finanzas

Autor del instrumento: Alejandra Camila, Rosales Garcia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMTRADE SAC VEGUETA 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					17	171
Sumatoria Total		188				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0,94				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena

0,90-1,00	Validez muy buena
-----------	----------------------

Coefficiente de Validez

$$\boxed{188} \quad \equiv \quad \boxed{0,94}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Dr. Kenneth Alberto Salas Delgado
DNI. 43723515
<https://orcid.org/0000-0003-1633-6687>

EXPERTO 02

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: José Alexander Ayala Bustamante

Fecha: 29 de abril del 2024

Autor del instrumento: Alejandra Camila, Rosales Garcia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMTRADE SAC VEGUETA 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				15	17	152
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0,92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

184

=

0,92

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. José Alexander Ayala Bustamante
Mag. 04 - 334
DNI: 42809288

Firma del Experto

**Mg. José Alexander Ayala
Bustamante**

DNI. 09268428

**[https://orcid.org/0000-0003-
0029-6641](https://orcid.org/0000-0003-0029-6641)**

EXPERTO 03

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Gustavo Ramírez García

Fecha: 29 de abril del 2024

Especialidad: Docente de investigación

Autor del instrumento: Alejandra Camila, Rosales Garcia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMTRADE SAC VEGUETA 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					34	152
Sumatoria Total						186
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						0,93

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

186



0,93

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI 01109463

Firma del Experto

Dr. Gustavo Ramirez Garcia

DNI. 01109463

<https://orcid.org/0000-0001-7934-6220>

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	31,6818	55,710	,237	,905
p2	33,5682	52,437	,624	,883
p3	32,8864	54,708	,589	,886
p4	33,9545	60,370	,044	,901
p5	33,0682	52,158	,524	,888
p6	33,0000	54,326	,930	,880
p7	32,3864	43,033	,869	,869
p8	33,1591	52,974	,540	,887
p9	33,0227	44,395	,962	,862
p10	32,0000	50,372	,667	,881
p11	33,1591	52,974	,540	,887
p12	33,0000	54,326	,930	,880
p13	33,5682	52,437	,624	,883

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
s1	40,3409	84,137	,261	,865
s2	39,7500	74,285	,590	,851
s3	39,9091	75,992	,673	,848
s4	40,1591	79,811	,451	,858
s5	40,0909	69,945	,833	,837
s6	39,9318	72,018	,869	,837
s7	41,1364	82,772	,324	,863
s8	40,9545	77,998	,753	,848
s9	39,6591	79,346	,331	,867
s10	40,4545	76,533	,606	,851
s11	40,3636	79,446	,494	,856
s12	40,5909	78,619	,480	,857
s13	40,1591	83,579	,190	,871
s14	40,4773	89,186	-,073	,875
s15	39,2045	73,887	,684	,846
s16	40,7955	81,329	,434	,859

Anexo 5. Grado de correlación

ANEXO N° 03 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado de [Martínez y Campos \(2015\)](#)