



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral
de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu
S.A.C durante la crisis Covid-19**

Tesis para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Kevin Eder Medrano Franco

Asesor(es):
Dra. Jessika Milagros Vásquez Neyra

Lima, noviembre de 2022

NOMBRE DEL TRABAJO

Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversio

AUTOR

Kevin Medrano

RECUENTO DE PALABRAS

29449 Words

RECUENTO DE CARACTERES

160764 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

132 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

20.2MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 18, 2023 5:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 18, 2023 5:05 PM GMT-5

● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

A Dios, por protegerme durante todo mi camino y por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, por darme fortaleza durante todo el proceso de mi carrera universitaria y por el apoyo incondicional que siempre he necesitado.

A los profesores que participaron en este trabajo, por sus recomendaciones y guía durante este largo proceso.





Resumen

El trabajo de investigación se realizó en los centros de producción de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C ubicados en los distritos de Asia y Quilmaná, Perú. El objetivo de esta investigación fue determinar el impacto que tiene el clima organizacional y sus dimensiones: Reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación, en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19 en sus dos centros de producción. Se identificó el problema, ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19? La hipótesis general planteada es: El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

El diseño de la investigación es no experimental y aplicada, de tipo cuantitativo y correlacional. La población es de muestreo censal, la cual está comprendida por un total de 55 trabajadores, no probabilístico. Se empleó para la recolección de datos la escala *Likert*, estos fueron validados por expertos y la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de *Alfa de Cronbach* obteniendo como resultado en la zona de Asia 0.960, por otro lado, en Quilmaná el resultado fue de 0.946. En ambos casos, se supera el 0.7; por lo tanto, se considera que el cuestionario es fiable. Además, se empleó el método de análisis factorial en el desempeño laboral y se resumió en un solo componente general, por tal motivo solo se analizó las dimensiones del clima organizacional con el objetivo de identificar las principales dimensiones que impactan en el desempeño laboral.

Finalmente, los resultados para esta investigación fueron que, el clima organizacional se encuentra directamente relacionado y tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores, con un nivel de significancia en ambos centros de 0.01 (<0.05) dando como resultado una estrecha relación entre las variables mencionadas.



Tabla de contenido

Introducción	15
Capítulo I: Generalidades	17
Capítulo II: Planteamiento del problema	19
2.1. Descripción de la realidad problemática.....	19
2.1.1 Contexto General del Sector Avícola.....	19
2.1.2 Variable Desempeño laboral	20
2.1.3 Variable Clima organizacional	21
2.1.4 Empresa y Población de estudio	22
2.1.5 Problemática	22
2.2. Identificación y formulación del problema	23
2.2.1. Problema general	23
2.2.2. Problemas específicos.....	23
2.3. Objetivos de la investigación.....	23
2.3.1. Objetivo general.....	23
2.3.2. Objetivos específicos.....	23
2.4. Justificación de la investigación	24
2.4.1 Justificación práctica	24
2.4.2 Justificación teórica.....	25
2.5. Delimitación de la investigación.....	25
2.6. Limitaciones de la investigación.....	26
Capítulo III: Marco Teórico	27
3.1. Antecedentes de la investigación.....	27
3.2 Brecha en la literatura.....	33
3.3 Mapa Cronológico	34
3.4. Bases teóricas.....	34
3.4.1 Teorías que sustentan la investigación	34
3.4.2 Modelo de estudio Base	35
3.5. Definición de variables	37
3.6 Definición de términos básicos	42
3.7. Operacionalización de variables e indicadores	43
3.7.1 Operacionalización de las variables:.....	43
3.7.2 Operacionalización de los indicadores	46
3.8. Hipótesis.....	48
3.8.1 Hipótesis general	48
3.8.2. Hipótesis específicas:.....	48

Capítulo IV: Metodología	51
4.1. Diseño metodológico	51
4.1.1. Tipo de investigación.....	51
4.1.2. Diseño de la investigación	51
4.2. Diseño muestral	52
4.2.1. Población de la investigación	52
4.2.2. Muestra de la investigación	53
4.3. Diseño del instrumento de recolección de datos.....	54
4.4. Cuestionario.....	56
4.5. Validez y Confiabilidad del instrumento de recolección de datos	58
4.5.1 Alfa de Cronbach	58
4.5.2 Juicio de Expertos	58
4.6. Procesamiento y análisis de datos.....	64
4.6.1 Estadística descriptiva.....	64
4.6.2 Estadística inferencial.....	66
4.6.3 Software.....	68
Capítulo V: Resultados	69
5.1 Características generales de los encuestados.....	69
5.2 Correlación de Pearson según preguntas-dimensión	72
5.3 Distribución de frecuencias:.....	80
5.3.1 Asia	80
5.3.2 Quilmaná	86
5.4 Media, moda y desviación estándar.....	92
5.4.1 Asia	92
5.4.2 Quilmaná	94
5.5 Tabla cruzada.....	96
5.5.1 Asia	96
5.5.2 Quilmaná	98
5.6 <i>Contrastación de hipótesis:</i>	101
5.6.1 Método Chi cuadrado.....	101
5.6.2 Regresión Lineal	105
5.6.3 Tabla de contrastación	107
Capítulo VI: Discusión	109
Capítulo VII: Aportes de la Investigación	111
7.1 Aporte teórico	111
7.2 Aporte Práctico.....	111
7.2.1 Principales hallazgos en la sede de Asia:.....	112

7.2.2 Principales hallazgos en la sede de Quilmaná 112

Conclusiones..... 115

Recomendaciones 117

Lista de referencias 121





Lista de Tablas

Tabla 1. Cuadro de la operacionalización del Clima Organizacional	46
Tabla 2. Cuadro de la operacionalización del Desempeño Laboral.....	47
Tabla 3: Población de la empresa.....	53
Tabla 4 Preguntas Filtro.....	56
Tabla 5 Preguntas datos	56
Tabla 6 Encuesta revisada por los 3 expertos-docentes de la Universidad de Piura y trabajadores de los centros de producción	57
Tabla 7: Resultados de Alfa Cronbach de ambos centros de producción	58
Tabla 8: Validación de los Expertos-Docente de la Universidad de Piura (sede Lima).	59
Tabla 9: Afirmaciones corregidas	59
Tabla 10:Validación de los trabajadores de ambos centros de producción	62
Tabla 11: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Reconocimiento de los trabajadores de ambos centros de producción	72
Tabla 12: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Remuneración de los trabajadores de ambos centros de producción	73
Tabla 13: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Estilo de supervisión de los trabajadores de ambos centros de producción	73
Tabla 14:Resultados de la correlación de las afirmaciones para la dimensión Motivación de los trabajadores de ambos centros de producción	74
Tabla 15:Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Cumplimiento de metas de los trabajadores de ambos centros de producción	75
Tabla 16:Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Relaciones Interpersonales de los trabajadores de ambos centros de producción.....	75
Tabla 17: Resultados de la correlación Dimensiones – Variable (Clima organizacional) de ambos centros de producción.....	76
Tabla 18: Resultados de la correlación Dimensiones – Variable (Desempeño laboral) de ambos centros de producción.....	76
Tabla 19: Resultados de la correlación del centro de producción de Asia (Clima Organizacional)	77
Tabla 20: Resultados de la correlación del centro de producción de Asia (Desempeño laboral).....	78
Tabla 21: Resultados de la correlación del centro de producción Quilmaná (Clima Organizacional) ..	78
Tabla 22: Resultados de la correlación del centro de producción Quilmaná (Desempeño Laboral)	79
Tabla 23: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Asia	80
Tabla 24: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Asia	81
Tabla 25: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción Asia	82
Tabla 26: Tabla de la distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Asia	83
Tabla 27: Tabla de la distribución de frecuencia de la dimensión cumplimiento de metas del centro de producción Asia	84
Tabla 28: Tabla de la distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales del centro de producción Asia.....	85
Tabla 29: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Quilmaná	86
Tabla 30: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Quilmaná	87
Tabla 31: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción.....	88

Tabla 32: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Quilmaná.....	89
Tabla 33: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Cumplimiento de metas del centro de producción Quilmaná.....	90
Tabla 34: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales del centro de producción Quilmaná.....	91
Tabla 35: Resultados de la prueba de hipótesis general del centro de producción en Quilmaná.....	101
Tabla 36: Resultados de la prueba de hipótesis general del centro de producción en Asia.....	101
Tabla 37: Resultados de la prueba de hipótesis 1 del centro de producción en Quilmaná.....	102
Tabla 38: Resultados de la prueba de hipótesis 1 del centro de producción en Asia.....	102
Tabla 39: Resultados de la prueba de hipótesis 2 del centro de producción en Quilmaná.....	102
Tabla 40: Resultados de la prueba de hipótesis 2 del centro de producción en Asia.....	103
Tabla 41: Resultados de la prueba de hipótesis 3 del centro de producción en Quilmaná.....	103
Tabla 42: Resultados de la prueba de hipótesis 3 del centro de producción en Asia.....	103
Tabla 43: Resultados de la prueba de hipótesis 4 del centro de producción en Quilmaná.....	104
Tabla 44: Resultados de la prueba de hipótesis 4 del centro de producción en Asia.....	104
Tabla 45: Resultados de la regresión lineal del centro de producción en Quilmaná.....	105
Tabla 46: Resultados de la regresión lineal del centro de producción en Asia.....	105
Tabla 47: Resultados de la regresión lineal por dimensión del centro de producción en Quilmaná .	106
Tabla 48: Resultados de la regresión lineal por dimensión del centro de producción en Asia.....	106
Tabla 49: Conclusiones de las hipótesis centro de producción en Asia.....	107
Tabla 50: Conclusiones de las hipótesis centro producción Quilmaná.....	108



Lista de figuras

Figura 1. Mapa Cronológico	34
Figura 2: Dimensión del Clima Organizacional	36
Figura 3: Dimensión del Desempeño laboral	37
Figura 4: Modelo de estudio propuesto para la Hipótesis General	48
Figura 5: Dimensiones del clima organizacional en relación al desempeño laboral.....	50
Figura 6: Porcentaje del total de encuestados en los centros de producción	69
Figura 7: Porcentaje de género de los trabajadores de ambos centros de producción	69
Figura 8: Porcentaje total de los puestos de los trabajadores de ambos centros de producción	70
Figura 9: Porcentaje de edad de los trabajadores de ambos centros de producción.....	71
Figura 10: Porcentaje de los turnos de horario de los trabajadores de ambos centros de producción.....	71
Figura 11: Porcentaje del tiempo invertido en transportarse de los trabajadores de ambos centros de producción.....	72
Figura 12: distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Asia	80
Figura 13: De la distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Asia	81
Figura 14: Distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción Asia	82
Figura 15: Distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Asia.....	83
Figura 16: Distribución de frecuencia de la dimensión Cumplimiento de metas del centro de producción Asia	85
Figura 17: Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales del centro de producción Asia	86
Figura 18: Distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Quilmaná	87
Figura 19: Distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Quilmaná	88
Figura 20: Distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción Quilmaná	89
Figura 21: Distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Quilmaná	90
Figura 22: Distribución de frecuencia de la dimensión Cumplimiento de metas del centro de producción Quilmaná.....	91
Figura 23: Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales del centro de producción Quilmaná	92
Figura 24: Resultados de la media, moda y desviación centro de producción Asia	92
Figura 25: Resultados de la media, moda y desviación estándar de la variable clima organizacional del centro de producción de Quilmaná.....	94
Figura 26: Resultados de la media, moda y desviación estándar de la variable desempeño laboral de ambos centros de producción.....	95
Figura 27: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Asia.....	96
Figura 28: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Asia.....	97
Figura 29: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Asia.....	98
Figura 30: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Quilmaná.....	98
Figura 31: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Quilmaná.....	99
Figura 32: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Quilmaná.....	100
Figura 33 : Dimensiones del Clima Organizacional con relación al desempeño laboral.....	104



Introducción

La *Covid-19* a pesar de que no sea una enfermedad alimentaria, ha generado sucesos que han provocado que la industria avícola “refuerce medidas de higiene, sobre todo en el empaque”, comentó José Manuel Samperio, consultor del *USA Poultry & Egg Export Council (USAPEEC)*. Provocando que el precio del ave se incremente de manera constante durante la pandemia, ocasionando preocupación en el consumidor. Según Gonzáles Izquierdo, profesor de la Universidad del Pacífico (UP) “El pollo tiene un peso importante en la canasta familiar del INEI para medir la inflación solo de Lima.

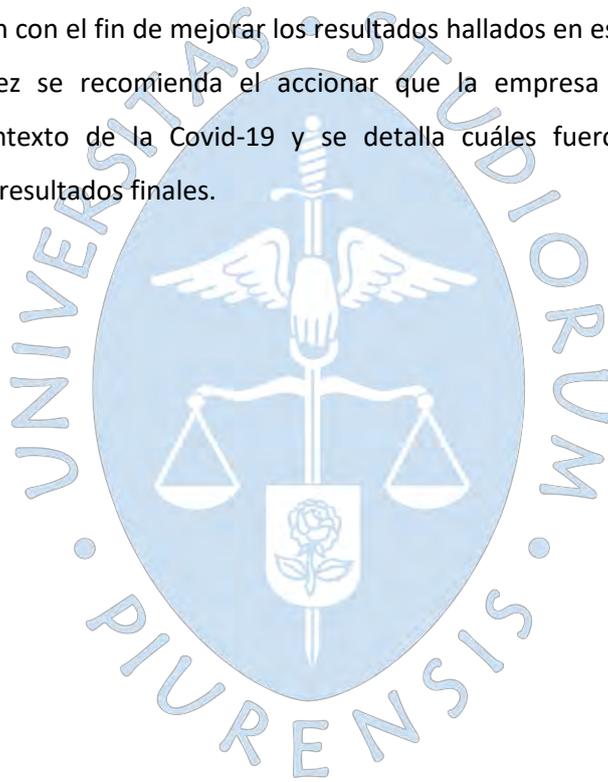
Por tal motivo, se analizará en que otros aspectos afecta la crisis generada por la *Covid-19* en empresas que pertenezcan a este rubro.

El presente trabajo de investigación titulado: “Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la *Covid-19*” presenta un análisis del estado actual del clima organizacional en la empresa y su impacto sobre el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del sector avícola. Para lograr dicho cometido, se evalúan las cuatro dimensiones planteadas para el clima, las cuales son reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación. Asimismo, se analiza dos dimensiones del desempeño laboral, las cuales son relaciones interpersonales y cumplimiento de metas.

La investigación cuenta con siete capítulos que se detallan a continuación: El primer capítulo es sobre generalidades en donde se determina el área de especialización y la línea de investigación. En el segundo capítulo, se analiza el problema que dio origen a la investigación a nivel global y en Perú, respecto a las variables y a la empresa. Además, se presentan justificación teórica y práctica, delimitaciones, limitaciones y se determinan los objetivos y la hipótesis de la investigación. En el tercer capítulo, se desarrolla el marco teórico de la investigación en donde se hace referencia a los antecedentes de estudios, los cuales sirven de base para la presente investigación. También, se presentan los constructos teóricos que ayudan a sustentarla. Se abordan los conceptos relacionados al clima organizacional, sus dimensiones, así como la definición. Modelo de estudio, mapa cronológico e investigaciones previas.

En el cuarto capítulo, se hace referencia a la metodología de la investigación. Se presenta el tipo de investigación, la población que en este caso es muestreo censal y su diseño respectivo. Además de ello, se presenta la validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos mediante el juicio

de expertos, el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del cuestionario y el procesamiento y análisis de datos. Por otra parte, en el quinto capítulo se hace referencia a los resultados y discusión, en donde se analiza las características generales de los encuestados, la *correlación Pearson* según preguntas-dimensión, la distribución de frecuencias, media, moda y desviación estándar de ambos centros de producción. También, se analiza la tabla de frecuencia y la contrastación de las hipótesis. En el sexto capítulo se determinan los principales hallazgos de los centros de producción. En el caso del séptimo capítulo, se compara y corrobora con investigaciones pasadas que comprendan las variables en análisis y sus dimensiones para verificar si tiene o no la misma relación e impacto. Finalmente, se menciona las conclusiones sobre los hallazgos de la investigación y se plantea recomendaciones tanto para el desempeño laboral, para el reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación con el fin de mejorar los resultados hallados en estas dimensiones del clima organizacional, a su vez se recomienda el accionar que la empresa debe emplear hacia sus trabajadores en el contexto de la Covid-19 y se detalla cuáles fueron las limitaciones de la investigación ya con los resultados finales.



Capítulo I: Generalidades

Área de Especialización: Recursos Humanos

Línea de investigación: Comportamiento Organizacional

Tema: Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

Área y sector de la investigación: Área de producción en el sector avícola

Kevin Eder Medrano Franco

Dni: 72163902

Dra: Jessika Milagros Vásquez Neyra

Tesis para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Universidad de Piura. Facultad Ciencias Económicas y Empresariales
Lima, 22 Noviembre de 2022





Capítulo II: Planteamiento del problema

En el presente capítulo, se describirá la situación problemática. Primero, se profundizará el contexto general del sector avícola. Seguidamente, se describirá el problema en el Perú; además de detallar las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Asimismo, realizar una breve descripción de la población de estudio para la investigación. También, se determinarán las preguntas y objetivos de investigación y se explicará la justificación del estudio, su delimitación y las limitaciones que existieron.

2.1. Descripción de la realidad problemática

2.1.1 Contexto General del Sector Avícola

En la actualidad, a nivel mundial las empresas afrontan uno de los sucesos más grandes de los últimos años como la pandemia generada por la Covid-19. La pandemia provocada por el coronavirus, enfermedad que ha infectado a más de 31 millones de personas alrededor del mundo, ha causado a diversos sectores productivos una ralentización, el sector avícola no se ha visto exento del perjuicio provocado por la crisis sanitaria de la Covid-19 (INEI, 2020). Según lo expuesto por la Corporación Montana, se ha producido una reducción en el consumo y demanda. Las paralizaciones productivas en muchos sectores económicos, provocó que las rentas disminuyeran por lo que la capacidad adquisitiva de las personas también tuvo un descenso, que finalmente se refleja y explica la caída de la demanda de la carne de pollo antes mencionada. A este hecho fáctico se le suma las restricciones de acceso logístico a puntos de venta.

Sin embargo, el presidente del *International Poultry Council* (IPC) ante la problemática actual expuesta ocasionada por la crisis sanitaria de la Covid-19, declaró que "...es esencial que el sector avícola continúe funcionando, en línea con los requerimientos de salud y seguridad del personal. En esta situación, es esencial garantizar un suministro constante de alimentos nutricionales, incluidas las aves de corral, a los consumidores de todo el mundo". También es la IPC quien hace un llamado a los organismos internacionales pertinentes de supervisión, así como a los gobiernos de todos los países, a la colaboración e implementación de medidas públicas sanitarias para garantizar la operatividad y continuidad del sector avícola asegurando la calidad sanitaria de los alimentos. "La carne de pollo es una parte esencial de una dieta nutritiva para los consumidores de todo el mundo y continúa siendo segura para el consumo en la era pandémica del Covid-19, ya sea de producción nacional o importada del exterior" (IPC, 2020). Por otro lado, la entidad financiera holandesa Rabobank, indica que las empresas pertenecientes a este giro de negocio a

nivel global se han visto en la obligatoriedad de diseñar estructuras sostenibles debido al acontecimiento de la Covid-19 (Rabobank, 2020). Por lo que se espera que a lo largo de este año el comercio global de la carne de ave se vuelva volátil, mostrando altibajos en su crecimiento por diversos factores, entre ellos destaca la relevancia del desempeño y clima de la organización.

Contexto en el Perú del sector Avícola

En el Perú, gran parte de las empresas quebraron o se tuvieron que adaptar a las necesidades del mercado, generando así un cambio de rubro debido a la Covid-19. La EY Perú (2020) indicó que, el 54% de empresas peruanas recortaron los sueldos, como medida de alivio financiero ante la crisis del Covid-19. El sector avícola es uno de los sectores con mayor relevancia en el mercado peruano, representa el 26% de todo el PBI agropecuario y sus ventas bordean los 11,000 millones de soles anuales, sector productivo que genera empleo a más de 460,000 trabajadores. “La coyuntura lamentablemente ha golpeado a muchas empresas, como las avícolas” (Osore, 2020). Las cuales se vieron afectadas tras el planteamiento de restricciones que el Estado impuso como medida de seguridad por la pandemia, ralentizando su productividad. “Las pérdidas económicas ocasionadas por la pandemia de Covid-19 en el sector avícola nacional ascienden a 1,600 millones de soles, aproximadamente” indicó el gerente general de la Asociación Peruana de Avicultura (Mario Berrocal, 2020). A su vez, el representante de la asociación mencionó que “Fueron casi 20 millones de pollos los que no se pudieron vender, muchas empresas del sector hicieron donaciones en este periodo”. Además, “muchos de los clientes de las avícolas no han podido abrir sus locales durante la cuarentena y esto les ha impedido vender.” (Osore, 2020). Por ello, es que gran parte de la demanda de las empresas avícolas se redujeron en 70%, por problemas económicos. Las fluctuaciones de precio se han visto afectadas, el kilo del pollo tuvo un descenso que llegó a S/ 2.75 por kilogramo el 30 de marzo, indicó el Ministerio de Agricultura (Minagri, 2020). Por otro lado, entre las cifras más relevantes a exponer se encuentran las de consumo de carne de pollo, que ha disminuido en 24%, así el precio que cayó en 40% y el impacto económico para la industria que se estima en aproximadamente 50% (Asociación Peruana de Avicultura, 2020).

2.1.2 Variable Desempeño laboral

Actualmente, el desempeño laboral ha tenido un cambio sustancial en las áreas productivas, por la falta de continuidad en la ejecución de la prestación personal de servicios de forma presencial dadas las medidas restrictivas de del libre tránsito decretadas por el Estado peruano. Un estudio

elaborado por la Universitat de Valencia (2020), dos de cada tres personas que han estado trabajando durante el confinamiento consideran que su desempeño laboral se ha visto afectado. Dada la importancia de abastecimiento del mercado en esta pandemia, existe una imposibilidad de paro en las actividades productivas (Jorge A, Enríquez, 2020) sin embargo, la ejecución de la prestación personal de servicios de los trabajadores se lleva a cabo de una modalidad distinta hecho que tiene una correlación en el desempeño laboral que se ha visto afectado por la coyuntura actual de la Covid-19.

Ana Franco, gerente general de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C, nos indicó que desde que inició la pandemia se ha visto afectado el desempeño laboral por parte de los trabajadores, por la cual la empresa tenía que lidiar como el incumplimiento de metas por mes, planteadas desde inicios del año. Incluso hubo una reducción de las campañas de crianza al 50% de su capacidad pasando de 4 a 2 al año, debido al decrecimiento del desempeño. Por otro lado, acatando las medidas dictadas por el gobierno peruano afirma la gerente que la empresa se vio en la necesidad de reducir personal en edad y con enfermedades que los convertía en población vulnerable. Ante ello, se incorporaron nuevos trabajadores, pero sin la experiencia y experticia necesaria para el puesto afectando las relaciones interpersonales y productividad. Finalmente, la gerente Franco asegura que los trabajadores ante la coyuntura de la Covid-19 se encontraban desmotivados e insatisfechos generando un bajo desempeño laboral.

2.1.3 Variable Clima organizacional

El clima organizacional siempre ha sido un factor relevante para la empresa, desde la perspectiva interna debido a que esta denota la imagen de la organización. Además, el clima organizacional siempre ha sido crucial dentro de la organización debido a que tiene un impacto directo en el crecimiento de la empresa. El gerente del área de producción de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C indica que el impedimento de acudir presencialmente a las actividades laborales en los inicios de la Covid-19, afectó al desarrollo y entendimiento de los trabajadores causando una inestabilidad en el ambiente organizacional.

Carlo Chang (2018) docente de Educación Continua USMP indicó que, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción de las personas con respecto a su trabajo, ya que repercute en su calidad de vida. Si el ambiente resulta estimulante para los miembros de la organización es posible formar equipos de alto desempeño comprometidos con el logro de los objetivos. Además, menciona

que, un clima laboral positivo, juega un papel importante en el crecimiento de la organización y el desarrollo individual de los colaboradores, cuando esto sucede se garantiza el bienestar del personal que mejoran su productividad y se sienten parte importante de la empresa.

Finalmente, el clima organizacional es un factor importante debido al desarrollo que pueden tener los trabajadores dentro de la organización, precisamente por su naturaleza subjetiva, la gestión del clima organizacional es bastante compleja y depende de varios factores tangibles e intangibles.

Encuestas realizadas como las de Gallup SHRM/Globoforce determinaron que la raíz de los problemas internos de una organización a menudo radica en la relación entre los miembros del mismo equipo, entre distintas áreas o departamentos o entre el liderazgo y sus colaboradores. Por otro lado, la Encuesta Global de Fuerza Laboral realizada por Towers Watson demostró que la mala gestión de los empleados es capaz de generar pérdidas de alrededor del 10%, así como las empresas que invierten en el clima organizacional y en el compromiso de sus empleados aumentan sus ganancias hasta en un 30%.

2.1.4 Empresa y Población de estudio

Inversiones Kevin Edu S.A.C es una empresa familiar que ofrece servicio de crianza de pollo, mediante sus instalaciones ubicadas en Quilmaná y Asia. Forma parte de las empresas a las cuales, la avícola Santa Elena S.A terceriza y delega el proceso de crianza de aves, con la cual mantiene un vínculo desde el año 2007, siendo así una de las empresas preferentes del sector. El área de producción cuenta con **55 trabajadores** de los cuales todos son hombres. Estos trabajadores desempeñan sus funciones al interior de un total de 30 galpones (que son las instalaciones donde se crían las aves de corral) con una capacidad de crianza de más de un millón de pollos, además de la crianza estos empleados deben velar por el cuidado, mantenimiento y operatividad de las maquinarias.

2.1.5 Problemática

La presente investigación se enfocará en encontrar soluciones tras los acontecimientos generados por la Covid-19 y a su vez que deje de repercutir en el clima organizacional de la empresa la cual afecta el desempeño laboral. Ha sufrido una transformación abrupta el clima organizacional es por ello que a efectos de esta investigación se analizará las dimensiones de reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación. En el caso del desempeño laboral, es otra de las variables relevantes y que se ha visto afectada, por tal motivo se analizará las dimensiones de relaciones interpersonales y cumplimientos de objetivos, todas estas dimensiones se analizarán con

la finalidad de encontrar una estrategia de sostenibilidad y mejora continua entre empleador y empleado.

2.2. Identificación y formulación del problema

2.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?

2.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué dimensiones caracterizan al clima organizacional de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?

PE2: ¿Qué dimensiones caracterizan al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?

PE4: ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional que impactan en el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

Analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

2.3.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer las dimensiones que caracterizan al clima organizacional de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

OE2: Establecer las dimensiones que caracterizan al desempeño laboral de los trabajadores de

Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

OE3: Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

OE4: Identificar las dimensiones del clima organizacional que impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

2.4. Justificación de la investigación

2.4.1 Justificación práctica

Económico

De acuerdo con los resultados de la presente investigación se pudo conocer la magnitud del impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral al interior de la empresa. Esto a su vez, tiene una conexión directa con el aspecto económico, al incidir directamente los niveles de productividad en las ganancias e ingresos obtenidos de la empresa. Bajo ese razonamiento, se pudo encontrar la forma de incrementar la rentabilidad de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. a través de la comprensión del comportamiento de las variables antes mencionadas. Beneficiando a su vez, a la empresa Santa Elena, que es la que le distribuye los pollos; mediante una capacidad operativa óptima. Comprensión que al ser expuesta en este trabajo no sólo coadyuva a un manejo indirecto del rendimiento económico de la empresa, haciendo que concentre sus esfuerzos en potenciar aquellos elementos que mejoren el desempeño económico en concreto, sino que se hace transversal a las demás empresas del giro del negocio.

Social

La comprensión de la relación clima organizacional y desempeño permitió aclarar ciertas dudas respecto a productividad por parte de gerentes y generar mayor atención hacia el trabajador. Se buscó mejorar el clima laboral, ya que esto beneficiaría al empleador y al trabajador, y el resultado será positivo con una labor más eficiente y eficaz a diferencia de un trabajador con pocos incentivos. Así se lograría que no haya tantas protestas y denuncias al Ministerio de Trabajo por parte de los trabajadores hacia sus empleadores. El estudio desarrollado, mostró que una correcta

motivación en el trabajador contribuye a mejorar la perspectiva de este, a su vez generar un mejor clima organizacional, reforzando la relación empleador y empleado.

Finalmente, un mejor desempeño de los trabajadores se verá reflejado en menor tiempo invertido en cada labor; de esta manera, se reducirá el estrés y presión laboral, permitiendo un incremento en la rentabilidad con lo cual queda justificada socialmente la investigación.

Técnico

“El clima laboral se basa en la aplicación de los conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana que se aplica de un modo integral en toda clase de organizaciones”. (Navarro & García, 2007). En ese sentido, mejorar el clima organizacional permitirá que los trabajadores realicen sus labores con mayor motivación lo cual traerá consigo un mayor rendimiento del personal, reducirá el tiempo del proceso de alimentación en los galpones, traduciéndose a mejoras en la productividad.

Finalmente, una mejora en el desempeño permitirá a la empresa invertir en tecnología y automatización de procesos para un aumento en la productividad de Inversiones Kevin Edu S.A.C, con lo cual queda justificada técnicamente la investigación.

2.4.2 Justificación teórica

Lo pretendido en la presente investigación contribuyó a la comprensión de la variable: clima organizacional respecto al desempeño laboral de los trabajadores y del impacto generado por la Covid-19. Se buscó esclarecer y determinar cuáles serían las principales metodologías, teorías y estrategias a implementar por la empresa que se adecuen a mejorar y dar sostenibilidad al desempeño laboral por parte de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis. Finalmente se busca que la presente investigación sirva como parámetro de referencia de futuras investigaciones del sector productivo avícola con relación al clima organizacional de los trabajadores de las empresas y su respectivo desempeño.

2.5. Delimitación de la investigación

1) Geográfico: comprenden las sedes de producción con las que cuenta la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C, las cuales son las siguientes:

- a) Asia (km. 118) Sur
- b) Quilmaná (km.128) Sur

2)Sectorial: se delimita en el sector productivo avícola.

3)Procesos: está focalizado en la etapa operativa de producción la cual está estrechamente ligada a la recepción, crianza, alimentación del pollo, así como del mantenimiento de las infraestructuras. Más no a las actividades de competencia administrativa.

2.6. Limitaciones de la investigación

Se tuvieron las siguientes limitaciones:

La falta de disponibilidad de tiempo, debido a que estoy llevando dos investigaciones al mismo tiempo y se decidió no realizar la prueba piloto. Dicha prueba es fundamental dado que ayuda a detectar aquellos elementos que podrían ocasionar un impacto negativo en la investigación, así como corregir un mal diseño en las afirmaciones que puedan confundir al encuestado, ocasionando que conteste de manera incorrecta. Por tal motivo, en algunas afirmaciones las correlaciones fueron menor a 0.5 y probablemente este sea indicador de que hubo una inadecuada redacción.

Otro factor se debió al tamaño de la muestra, la empresa optó por reducir en un 10% del total de trabajadores del área productiva por motivo de prevención ocasionado por la Covid 19, por ende, los resultados para comprobar la relación e impacto se obtuvieron a través de una muestra de 28 y 27 personas en los centros productivos mencionados, lo cual está por debajo del mínimo de encuestados y en consecuencia podría existir variaciones en los resultados.

Capítulo III: Marco Teórico

En el presente capítulo, se estudiarán los antecedentes de la investigación, los cuales brindarán un marco más amplio de comprensión acerca de la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Además, se tendrá un mapa cronológico detallando los autores seleccionados para la investigación. Asimismo, se tratarán las bases teóricas, con las definiciones de las variables de estudio, sus dimensiones y las teorías que permiten explicarlas a profundidad. Se expondrá el modelo de estudio propuesto y la operacionalización de las variables. Finalmente, se establecerán las hipótesis de investigación.

3.1. Antecedentes de la investigación

El estudio realizado por Gonzales y Diaz (2017) denominado “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017” tuvo como finalidad establecer las relaciones entre los niveles de satisfacción y desempeño laborales de los colaboradores de Mi banco. La muestra del estudio estuvo conformada por 120 colaboradores de la entidad financiera del distrito de Tarapoto, las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de dos factores tanto externos como internos y el desempeño laboral se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre satisfacción y desempeño laborales. En conclusión, mientras más alta sea la satisfacción laboral en los colaboradores mayor será su desempeño. Por lo que queda demostrado que el Clima Organizacional está relacionada positivamente con el desempeño laboral en la organización.

El estudio realizado por Schneider (2017) citado por Pizarro (2019) en su tesis denominada “Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas – 2018”. Define al clima organizacional como las percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a “encontrarle sentido” a su labor, por lo que el autor plantea que el clima organizacional determina la calidad de vida y por lo tanto, la productividad en los docentes. Además, demuestra en su trabajo de investigación que para poder identificar y cuantificar esta variable es necesario dimensionarla, considerando las afirmaciones de Palma (2004), quien indica como dimensiones a la autorrealización (apreciación que tiene el colaborador para favorecer el desarrollo del mismo), involucramiento laboral (identificación de los colaboradores con los valores organizacionales), supervisión (apreciación y valoración de los superiores hacia el trabajo del colaborador), comunicación (coherencia de la información que

permite el funcionamiento interno de la organización) y condiciones laborales (reconocimiento material, económico y psicosocial por el logro de las actividades encargadas.

José Mayta (2018), en su tesis denominada “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de servicios generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2015” determinó la relación positiva que existe entre el clima organizacional y desempeño del personal administrativo de Servicios Generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2015. La población de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, y se obtuvieron los datos con el programa estadístico *SPSS*. La cual se determinó el nivel de significancia, *chi-cuadrado* y la probabilidad de error, concluyendo que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Personal Administrativo de Servicios Generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, porque los datos de la estadística descriptiva e inferencial muestran porcentajes altos y confirma la correlación de ambas variables.

Chipana (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud” determina que la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones es un aspecto necesario para el buen funcionamiento de la organización. Por tanto, el autor indica que el desempeño es la combinación de las diversas conductas y comportamiento de los trabajadores para con sus resultados, necesitando modificar el comportamiento para medir y observar los resultados.

El estudio realizado por Nieves (2018), “Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa Adecco Perú S.A. Piura – Perú, 2016” determinó que la satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral con un índice de correlación $r=0.780 > 0.5$ y con un $\text{Sig.}=0.000$. La muestra fue de 221 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario y se evaluó a través de una escala gráfica.

Altamirano, Gálvez e Inche (2018) en su tesis acerca del “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018” señalan que el desempeño laboral es entendido a partir de la teoría de la equidad, definición de objetivos y expectativas. En lo referente a la teoría de Stacey Adams sostienen que la motivación depende del equilibrio entre aportaciones que hace la empresa y el trabajador, existiendo o no una percepción de equidad y justicia. Sobre la teoría de Locke, los autores indican que, a partir del dinero, participación en la toma de decisiones, diseño de objetivos y diseño de tareas, se genera el desempeño. Sobre la teoría de

Vroom indican que los resultados se dan a partir de las preferencias de las personas, el comportamiento a partir de los motivos y la relación productividad - recompensa del colaborador. Esta afirmación les permite compartir la definición de Chiavenato (2009), quien entiende el desempeño laboral como la manera en la que el individuo influye al grupo y a la organización al cumplir sus funciones, actividades y obligaciones.

Gutiérrez (2018), en su tesis denominada "Supervisión y desempeño laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de Caylloma, Arequipa 2018", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Majes, provincia de Caylloma, Región Arequipa 2018, con la finalidad de aportar y mejorar en la calidad de atención al usuario de dicha municipalidad y elevar recomendaciones. Se realizó una metodología de investigación de tipo básica, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Estuvo conformada por un muestro censal, donde se trabajó con 90 servidores de dicha municipalidad solo del área administrativa. En el proceso de investigación se obtuvo un R de Pearson de tipo correlacional significativa en el nivel 0,01 (bilateral). En la cual concluye que, la variable supervisión está íntimamente relacionada de manera positiva con la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Majes, es decir que los servidores de dicha entidad son más productivos y se desempeñan mejor cuando existe supervisión.

La investigación realizada por Lapo y Bustamante (2018), la cual se titula "Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador", señala que el clima organizacional se encuentra constituido por diversos factores los cuales inciden directamente en el desarrollo de comportamientos sociales, así mismo afectan los elementos mediadores de las actitudes laborales. Por lo que es necesario considerar que un adecuado ambiente organizacional influye en el desempeño de los colaboradores.

Pacheco y Rodríguez (2019) en su tesis denominada "Propuesta pedagógica para el mejoramiento del Clima Organizacional", considera que el clima organizacional es concebido como la mezcla en la cual se conjugan diversos factores interrelacionados, que afectan la percepción o interpretación de los colaboradores, frente a las labores o roles que los mismos desempeñan en las organizaciones. Las perspectivas del concepto propuestas anteriormente permiten observar que, en esencia, el clima organizacional está compuesto por diversos elementos, ya sean rasgos o factores

(elementos característicos o diferenciales), los cuales son percibidos subjetivamente por los colaboradores. Siendo estos bases de la satisfacción, bienestar o agrado con el ambiente en el que están inmersos los trabajadores y de la conexión de ese ambiente con sus metas personales y proyecto de vida, dependerá su desempeño aportando al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

La investigación realizada por Gladys Vásquez (2020) "El clima laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la farmacia del hospital III emergencias Grau, 2019", tiene como objetivo determinar la influencia entre el clima y el desempeño laborales de los trabajadores de la Farmacia. El estudio es tipo descriptivo y con enfoque cuantitativo. La muestra empleada fue de un total de 50 trabajadores. Se obtuvo como resultado una correlación del 0.933 con un valor del nivel de significancia de 0.001, siendo esta positiva alta determinando que el clima tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y las variables se relacionan entre sí.

El estudio de investigación realizado por Claudia Buitrón (2021), en su tesis denominada "Clima laboral y desempeño en colaboradores del área operativa de una empresa de telecomunicaciones, lima 2019", fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores del área operativa de una empresa de telecomunicaciones. El tipo de investigación es descriptivo correlacional con un diseño cuantitativo. La muestra fue de 55 colaboradores y se utilizó el programa estadístico Spss V20. Los resultados obtenidos demostraron una correlación alta y significativa ($r= 0,788$) ($p<0.05$), el cual se comprobó que existe una relación directa entre el clima y el desempeño laboral.

La tesis realizada por Ana Canales, Ana Napán y Jorge López (2021), sobre "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19.", tuvo como objetivo determinar cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas en Ferreyros S.A. durante el periodo de pandemia Covid-19 en la ciudad de Lima, 2021. La muestra estuvo conformada por 58 colaboradores del área comercial de la empresa. Se pudo determinar mediante los resultados que, si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Afirmando que a mayor percepción de que existe un buen clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

En la investigación realizada por Yuliana Olivera, Laura Leyva y Ana Napán (2021) se analizó los elementos condicionantes del desempeño laboral en las instituciones, en donde se tiene al clima

organizacional como el único que presenta dificultades no solo en la estructura organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial. El estudio tuvo como objetivo la determinación de la relación entre las variables en la empresa Cotton Life. Con una muestra de 80 trabajadores, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, concluyendo que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa.

La investigación realizada por Richard Romero (2021) presenta como principal objetivo determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua, 2021. Dicho estudio es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y con diseño no experimental, de nivel descriptiva – correlacional, de corte transversal. Contó con una población y muestra de estudio conformada por 33 empleados de EMAPAB SA. Se utilizó cuestionario que fue validado por expertos y se estableció confiabilidad con la prueba alfa de Cronbach, el valor estadístico del instrumento para cada variable de estudio fue clima organizacional =0.917 y desempeño laboral=0.918. Teniendo como conclusión que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

El estudio realizado por Eulalia Pino, Andrea Granja, Yanexi Niño (2021) tuvo como objetivo general en: analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la provincia Tungurahua durante el periodo 2020. La metodología de investigación que se empleó fue de naturaleza cuantitativa, de tipo empírica con método de estudio analítico, descriptivo y correlacional. Se aplicó a 30 colaboradores la técnica de la encuesta formada por un cuestionario con escala de Likert. Los resultados que se obtuvieron fueron que el 17% de los participantes mencionaron que algunas veces existe comunicación interpersonal adecuada en el equipo de trabajo y un 10% muy pocas veces. Asimismo, se verificó la coincidencia en la selección de algunas respuestas tanto en ítems de la variable clima organizacional como en la variable desempeño laboral, reflejándose que el 43% de colaboradores indicó que el medio ambiente en el que laboran les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre. En conclusión, se verificó que existe una directa correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

La tesis realizada por Alexandra del Rocío, Wendy Alvarado, Nancy Castro y Catherine Fajardo (2022) tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre, 2020. La metodología empleada fue de tipo

básica, con un enfoque cuantitativo; y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional. Se realizó el muestreo censal con cuarenta partícipes, la obtención de los datos se dio a través de una encuesta aplicando un cuestionario para las variables objeto de estudio. Los datos se realizaron mediante la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,853 para la variable clima organizacional y 0,827 para la variable desempeño laboral; por ende, los instrumentos empleados son altamente fiables. Determinando que el clima organizacional que se percibe en la unidad educativa influyó en el desempeño laboral de los trabajadores.

La investigación realizada por Marisol La Rosa (2022) es sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en tiempos de pandemia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo analizado durante el año 2021. El tipo de investigación realizada fue básica, prospectivo, descriptivo correlacional y con un diseño transversal. La recolección y posterior procesamiento de la información, se realizó bajo los estándares fijados, utilizando los resultados emitidos por la herramienta estadística SPSS. Finalmente, los resultados obtenidos se demostraron que existe una relación directa entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral en la DGT del MTPE en el periodo 2021.

La investigación realizada por Ruth Sumba, Pamela Moreno y Neiser Villafuerte (2022) analiza el clima organizacional como factor del desempeño laboral. Se desarrolló con metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, con un enfoque cualitativo que permitió determinar las características de dicho problema, asimismo se utilizó la ficha bibliográfica en la que se identificaron fuentes secundarias provenientes de bases científicas reconocidas como: Scielo, Doaj, Google académico, Dialnet, Redalyc. Se concluyó que, si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

El presente estudio realizado por Roy Villano (2022) tiene por título “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de Covid-19, Tacna - 2021”. La metodología que emplea es de tipo teórica, no experimental, descriptivo-correlacional, con una población y muestra conformada por 18 trabajadores. Para la recopilación de los datos, se aplicó una encuesta y un cuestionario, entre las principales conclusiones, se pudo determinar la importancia directa y significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral del personal. Debido a que al aplicar la prueba paramétrica Pearson, de la variable de investigación clima organizacional y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva alta, ($r=0,737$).

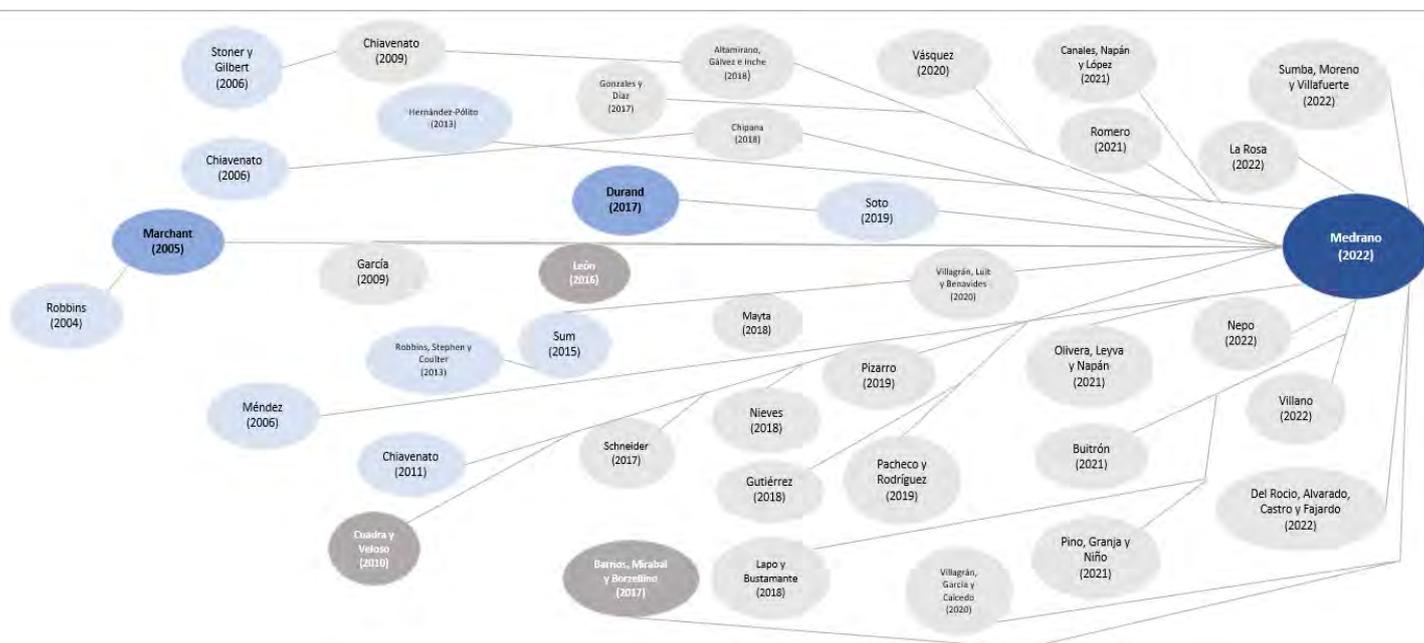
La investigación realizada por José Nepo (2022) tuvo como misión principal determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2021. La metodología fue aplicada, cuantitativa, no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Con una muestra de 248 trabajadores entre administrativos y asistenciales que laboran en dicha institución aplicando dos cuestionarios relacionantes a las variables de estudio previamente validados. En el análisis inferencial, las variables y sus dimensiones demuestran en tener un nivel de relación significativa y con un Rho de Spearman (0,840) siendo una correlación alta. Concluyendo de tal forma que, la población encuestada siente un buen clima organizacional y, por ende, tienen un buen desempeño laboral en todas las áreas funcionales.

3.2 Brecha en la literatura

Como se puede apreciar existen diversas investigaciones en las cuales se ha estudiado la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, sin embargo, este estudio entre las variables no se ha llevado a cabo desde una perspectiva circunscrita a los trabajadores pertenecientes al área productiva de una empresa, que pertenezcan expresamente al sector avícola. Sumado a este hecho, la investigación se encuentra contextualizada en la crisis generada por la Covid 19, contexto que posee ciertas particularidades y especificidades no tomadas en cuenta en las anteriores investigaciones debido a que es una situación reciente que ha traído diversos problemas como el bajo desempeño, el cual se estudiará con relación al clima organizacional en este trabajo de investigación. Lo que se pretende realizar es insertar un nuevo conocimiento de estudio en el contexto de la pandemia Covid 19, en un país en vías de desarrollo como Perú, donde la cadena productiva no se detuvo, existía una carencia de salubridad y orden en las empresas del sector, y se exigía que la cadena logística tenía que ser más eficiente.

3.3 Mapa Cronológico

Figura 1. Mapa Cronológico



En la figura 1, se puede observar a los diferentes autores que plantean diversas definiciones sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Las cuales consideré relevante profundizar y seleccionar los conceptos determinados por Marchant (2005), respecto al clima organizacional y en relación al desempeño laboral Durand (2017).

3.4. Bases teóricas

3.4.1 Teorías que sustentan la investigación

Teoría de la motivación – higiene de Herzberg

Frederick Herzberg (1959) formuló una teoría denominada de la higiene, que explica la relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Herzberg afirma que el hombre tiene dos categorías distintas de necesidades que son independientes entre sí y que influyen en la conducta de manera distinta. El autor propone un conjunto de variables que, desde su perspectiva, generan satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Son en total 14 factores, de los cuales 6 son de motivación y 8 de higiene.

- Factores De Motivación:

También son denominados factores satisfactorios, motivacionales o intrínsecos. La presencia de estos induce a elevados niveles de motivación que dan lugar a buenos resultados laborales. Están relacionados a la satisfacción laboral y poseen un impacto positivo en las actitudes de las personas llegando a mejorar el rendimiento de estas, pues las estimulan a trabajar. Los factores de motivación son: Logro, el trabajo en sí, crecimiento, reconocimiento, responsabilidad y ascenso.

- Factores Higiénicos:

También denominados factores insatisfactorios, de mantenimiento o extrínsecos. Se asocian al contexto y ambiente de trabajo. La presencia de estos factores no motiva necesariamente al empleado. Sin embargo, su ausencia sí produce insatisfacción entre los trabajadores. Hodgetts y Altman (1997) señalan que, estos factores previenen o evitan la insatisfacción, pero no llegan a conducir hacia la satisfacción misma. Por lo que la relevancia de su presencia en la organización se circunscribe a mantener un nivel de ausencia de insatisfacción. Los factores higiénicos son: Política y administración de la empresa, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, seguridad en el trabajo, vida personal, status.

Haciendo una correlación entre las 7 dimensiones en total, propuestas en el presente trabajo de investigación de las variables objeto de estudio: **clima organizacional y desempeño laboral**, estas 7 dimensiones están inmersas en los 14 factores propuestos por Herzberg, clasificados en los dos grupos mencionados anteriormente: de motivación e higiénicos. Haciendo dicha subsunción, las dimensiones de las variables de clima organizacional: motivación y reconocimiento, pertenecen a los factores de motivación. Por otro lado, las dimensiones pertenecientes también al clima organizacional: estilos de supervisión y remuneración, pertenecen a los factores higiénicos. Respecto de la variable desempeño laboral, la dimensión de relaciones interpersonales pertenece a los factores higiénicos, siendo perteneciente a los factores de motivación, la dimensión de cumplimiento de objetivos.

3.4.2 Modelo de estudio Base

La investigación realizada por **Barrios, Mirabal, Borzellino (2017)**, será utilizada como sustento para el presente trabajo, la cual se midió la relación existente entre las variables objeto de

estudio: clima organizacional y desempeño laboral. Se tomaron hechos directamente de las situaciones que se llevaban a cabo en las unidades analizadas, las cuales fueron 3 hospitales seleccionados haciendo uso de un cuestionario como instrumento de recolección de información. Siendo este estudio desarrollado en el 2017, el protocolo de investigación se conformó por un basado en los 3 hospitales seleccionados ya mencionados que ofrecen servicios de salud a una población infantil-juvenil, en la ciudad de Barquisimeto, Venezuela.

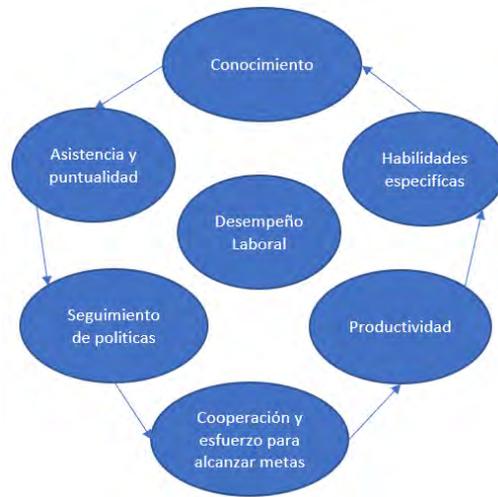
La población de estudio fue el personal médico conformado por 255 personas, entre las cuales se encontraban médicos y enfermeros. Población sobre la cual se aplicó un instrumento de 54 reactivos en escalamiento de Likert de cuatro alternativas de respuestas. Por otro lado, las dimensiones que utilizaron los autores de la investigación de sustento, para la variable de clima organizacional fueron las siguientes: Conflicto, Recompensas, Relaciones, Identidad, Estructura, Cooperación, Desafío y Responsabilidad. Así como para la variable desempeño laboral, la delimitación de dimensiones fue la siguiente: Conocimiento, Asistencia y puntualidad, Seguimiento de políticas, Cooperación y esfuerzo para alcanzar metas, Productividad y Habilidades específicas.

Figura 2
Dimensión del Clima Organizacional



Nota. de "Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes" por Barrios, Mirabal & Borzellino, 2017, Compendium.

Figura 3
Dimensión del Desempeño laboral



Nota. de “Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes” por Barrios, Mirabal & Borzellino, 2017, Compendium

3.5. Definición de variables

Variable Clima Organizacional:

El clima organizacional en la actualidad es un factor de gran relevancia en las empresas, independientemente del tamaño o rubro, o incluso de la escala de la industria indica García Solarte (2009). Mediante el clima organizacional se facilita la determinación de la percepción del individuo respecto a su entorno laboral y demás factores relevantes como su desempeño y satisfacción, que de manera directa tienen incidencia en su productividad. El clima organizacional se suele medir a través de encuestas donde se plantean KPI'S y el personal responde según su experiencia y percepción frente a dichos indicadores. Los resultados de la mencionada medición pueden generar grandes aportes significativos a su trabajo, con un consecuente impacto positivo en el desempeño de la organización, así como en el bienestar de todos sus colaboradores.

El clima organizacional empezó a ser estudiado de manera experimental en la década de 1950 y se enfocó en cómo afectaba al desempeño de las organizaciones. Brunet (1999) afirma que, el

concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en el área de la psicología organizacional por Gellerman (1960). Concepto que fue fuertemente influenciado por escuelas de pensamiento como la de Gestalt y Funcionalista. Alrededor de la década de 1970, el clima comienza a ser analizado desde su vertiente individual, en la medida que la percepción aislada de cada sujeto de su entorno y ambiente de trabajo es tomada en cuenta. Recién en la década de 1990, se establece el clima organizacional como apreciaciones de cada colaborador no solo de su entorno y ambiente de trabajo, sino también de aquellas prácticas y procesos que ocurren en su entidad de trabajo, incidiendo en la conducta del individuo.

Diversos autores para determinar los alcances de la definición del clima laboral han identificado tres enfoques a partir de los cuales se ha intentado conceptualizar al clima laboral: objetivo, subjetivo y de síntesis.

Por un lado, Forehand y Gilmer (1964) plantean al clima organizacional como el conjunto de características permanentes que describen una empresa, basándose en su enfoque objetivo. Conciben al clima organizacional como aquel elemento distintivo que diferencia a una organización de otra, e influye en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Por otro lado, Halpin y Crofts (1962) plantean el clima organizacional como la "opinión" que el empleado se forma de la organización, enfocándose en el aspecto subjetivo del concepto. Mencionan como elemento importante del clima el "espíritu" cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Finalmente, el tercer enfoque denominado de síntesis, desde el punto de vista estructural y subjetivo; Litwin y Stringer (1968) afirman que el clima organizacional comprende efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Otros autores también han dado su propia definición de clima organizacional. Chiavenato (2011), por ejemplo, señala que el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. También Méndez (2006) define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. De acuerdo con este autor, el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la

gestión de personas en la organización, tomando así un rol protagónico convirtiéndose en objeto de estudio transversal a todo tipo de organizaciones. Para identificarlo se utilizan técnicas de medición, así como el análisis e interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de las empresas. Para Dessler (1976) la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores.

Es por ello que para autores como Goncalves (2002), un elemento fundamental del clima organizacional son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral. Estas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

Al ser un concepto cuyo nacimiento se da en la modernidad, no existe una unificación de definiciones, ni conceptos coincidentes entre sí. Los investigadores se han circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición. Sin embargo, sí existe consenso en los efectos del clima organizacional sobre los resultados individuales de cada empleado, en virtud del impacto que tiene sobre la percepción de los trabajadores.

Es por ello que, para efectos de la presente investigación utilizaremos el concepto dado por Marchant (2005) que señala que el clima organizacional se refiere al ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los miembros de una organización, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la empresa o institución. En su propuesta, dicho autor utiliza como base un estudio suyo previo realizado en el año 2003, en el cual a través de un diseño transeccional analizó la correlación entre el clima organizacional y las conductas deseables de la persona en su trabajo. La relevancia de dicho estudio consiste para Marchant en la comprobación empírica de la hipótesis que establece una jerarquía de las dimensiones del clima organizacional con mayor potencial de influencia sobre el comportamiento de las personas en el trabajo. Marchant propone una lista jerarquizada de 5 dimensiones, de las cuales, a efectos de la presente investigación, se delimitará la variable clima organizacional en solo 4 de estas 5 dimensiones propuestas por el autor. Estas dimensiones al resultar elementos importantes con influencia en el quehacer de los trabajadores han sido jerarquizadas en función del impacto que tienen en el desempeño de los trabajadores. Marchant cita a Robbins (2004) en la medida que este autor, expone el planteamiento teórico de Herzberg, con el fin de subsumir estas dimensiones jerarquizadas, dentro de los factores que Herzberg denominó como higiénicos o primarios.

Dimensiones del Clima Organizacional

El desarrollo conceptual y jerarquización de las dimensiones del clima organizacional con relación a los trabajadores y su desempeño, según Marchant, son las siguientes:

Reconocimiento: es la valoración de parte de la empresa hacia sus trabajadores en virtud del trabajo realizado, así como el mérito otorgado por las actuaciones enfocadas al cumplimiento de las metas de forma oportuna y eficaz. Marchant (2003) afirma que los trabajadores tendrán un mejor desempeño en la medida que ellos consideren que la organización reconoce e incentiva el trabajo realizado, y les brinde oportunidades de desarrollo.

Remuneración: sostiene que esta constituye el medio mediante el cual los trabajadores brindan cobertura a sus necesidades personales y familiares. Es por ello que la percepción de los trabajadores sobre la remuneración, en la medida que sea concebida como apropiada o compensatoria al esfuerzo realizado, es relevante según la investigación de Marchant antes mencionada, pues influye positivamente en la mejora del nivel de desempeño.

Estilo de Supervisión: es la forma en que los trabajadores o funcionarios que ocupan un cargo superior jerárquico hacen ejercicio de sus funciones de control y fiscalización. Mientras la jefatura brinde una supervisión flexible, de confianza y de apoyo, y muestre interés en el personal a su cargo, se percibirá una mejora en el desempeño de las labores de los trabajadores.

Motivación de los trabajadores: esta dimensión está referida al grado en el que el personal considera a su trabajo como fuente de realización personal, así como la percepción que tienen los trabajadores de la organización sobre el otorgamiento de oportunidades de crecimiento. Mientras más preocupación de la organización hacia sus trabajadores se perciba por su crecimiento laboral, estos incrementarán su preocupación por la meticulosidad del desempeño de sus funciones.

Variable Desempeño laboral:

El desempeño laboral es una variable estudiada en muchas investigaciones a lo largo de los últimos años. Dessler (1976) sugiere que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen, y que son capaces de realizar. Dichas ideas se relacionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine

cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja.

Es por ello que el desempeño no solo se analiza desde una perspectiva objetiva de la situación y del desarrollo efectivo de las funciones del trabajador, sino por sus impresiones subjetivas que dan lugar a su percepción del clima en el trabajo, y a su vez él mismo como individuo influye en la percepción de sus compañeros sobre el clima.

El desempeño laboral definido por Chiavenato (2006), autor citado por Chipana (2018), es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, añade que es la combinación de las múltiples conductas y comportamientos de los trabajadores para con sus resultados, necesitando modificar el comportamiento para medir y observar los resultados. Años más tarde, Chiavenato (2009), señala e incorpora a la definición de desempeño laboral la afirmación, que el desempeño laboral es la manera en la que el individuo influye en la colectividad de la organización, no solo a los individuos miembros de esta, sino a la organización pese, al cumplir sus funciones, actividades y obligaciones. Posteriormente, es Chiavenato (2011), citado por Pizarro (2019) quien indica que el desempeño laboral es el comportamiento evaluado con relación a los objetivos fijados, ligado a una estrategia individual que permite alcanzar los objetivos mencionados. Chiavenato complementa su postura con la concepción de autores como Stoner y Gilbert (2006), quienes afirman que el desempeño laboral está referido al cumplimiento de las funciones de manera eficiente por parte del colaborador.

Robbins, Stephen y Coulter (2013) citado por Sum (2015) definen desempeño laboral como la forma de determinar qué tan exitosa ha sido la organización, considerando al individuo y al proceso, en el logro de los objetivos de la empresa, cumpliendo con las metas estratégicas e individuales. También Altamirano, Galvez e Inche (2018) sostienen que, para entender el desempeño laboral es se requiere como presupuesto, el conocimiento de la teoría de la equidad, definición de objetivos y expectativas. Solo conociendo la teoría y las metas u objetivos trazados se podrá tener una mejor comprensión del desempeño laboral de cada trabajador.

Para efectos de la investigación presente utilizaremos la definición de Durand (2017) de desempeño laboral, citado por Soto (2019), quien evidencia que las definiciones sobre la variable desempeño laboral dadas por los autores más relevantes en la materia coinciden que el desempeño

laboral se fundamenta en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. Durand, sostiene en su investigación que el desempeño laboral de los trabajadores impacta significativamente en su rendimiento, en las relaciones colaboradores de la empresa, en el sentido real de pertenencia, en la comunicación, en el liderazgo y fundamentalmente en la satisfacción laboral. Es por ello por lo que, para analizarlo y llegar a dicha conclusión, **determinó 5 dimensiones del desempeño laboral, sin embargo, a efectos de la presente investigación, delimitamos las dimensiones de la variable desempeño laboral en 2 de las determinadas por Durand, debido a que se analizará el área de producción y son las dimensiones que más se alinean a la presente investigación.**

Dimensiones del Desempeño Laboral

Cumplimiento de objetivos: El cumplimiento de objetivos es la determinación de cuántos objetivos se han concretizado efectivamente, para ello una media se utilizará para valorar el nivel de cumplimiento, que incide de forma directa en la globalidad del desempeño de los trabajadores. Los objetivos propuestos por las empresas deben ser, para su debido cumplimiento, medibles, realistas y alcanzables por los trabajadores, con un plazo para su cumplimiento según las indicaciones de la estructura formal de la organización.

Relaciones interpersonales: es la interacción entre los trabajadores, así como la comunicación que debe ser recíproca, es decir que tengan la habilidad para comunicarse asertivamente y el saber dar solución a los conflictos, pues el tener una buena relación interpersonal ayuda a mantener un elevado clima laboral enfocado en el compañerismo, empatía, efectividad, autenticidad y cooperación.

3.6 Definición de términos básicos

COFOPRI:

El acrónimo hace referencia al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Perú) el cual es un organismo rector máximo, encargado de diseñar y ejecutar de manera integral y comprensiva el Programa de Formalización de la Propiedad a nivel nacional, centralizando sus competencias y toma de decisiones con esta finalidad. (Iuslatín, 2022).

KPI

El acrónimo se basa en sus siglas en inglés "*Key Performance Indicator*". Este acrónimo hace

referencia a Indicadores claves de desempeño. Los cuales, ayudan a la empresa a identificar y medir el rendimiento de la gestión empresarial que se lleve a cabo, si se alcanza o no los objetivos estratégicos de la gestión del personal, la ejecución de proyectos, etc. (Ruiz, 2020)

RMV

El acrónimo hace referencia a la remuneración mínima vital, que es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, establecida por la ley. (Gob, 2022)

IPC

El acrónimo hace referencia al International Poultry Council o Consejo Internacional Avícola, la cual tiene como objetivo el desarrollo sostenible para el sector y fomenta información global para que estas sean tomadas como soporte. (Avec, 2021)

3.7. Operacionalización de variables e indicadores

3.7.1 Operacionalización de las variables

Para hacer una medición efectiva de las dimensiones de las variables estudiadas, clima organizacional y desempeño laboral, en virtud de la susceptibilidad de medición que tienen estas dimensiones en tanto constituyen componentes de la definición de las variables, se usarán indicadores que determinan los alcances de diversos aspectos fundamentales, en cada variable respectivamente, hacia los trabajadores del sector productivo de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. En el presente trabajo se proponen dos indicadores, por cada una de las 6 dimensiones establecidas, de las dos variables de estudio: clima organizacional y satisfacción laboral.

Variable clima organizacional

En la primera variable, clima organizacional, se han establecido 4 dimensiones en tanto componentes susceptibles de medición. Cada dimensión será medida por dos indicadores que permitirán conocer el efecto e impacto del clima Organizacional, en este caso específico, si hay efectivamente una relación con el desempeño laboral. Los indicadores por cada dimensión del clima organizacional son los siguientes.

Motivación: condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo

Siendo la motivación una de las dimensiones del clima organizacional, en tanto es uno de los

componentes de su definición susceptible de medición empírica, requerirá de los indicadores de condiciones de trabajo y las oportunidades brindadas al interior de la organización para el desarrollo del propio trabajador, para su medición. Según lo propuesto por Hernández-Pólito (2013), estos dos indicadores señalan el grado de motivación con el que el trabajador desempeña sus funciones, ya que, ante una mayor presencia de oportunidades de desarrollo integral, así como unas condiciones de trabajo idóneas y acordes a las necesidades existentes, los trabajadores vislumbran motivos adicionales para percibir al clima organizacional de forma positiva y optimista.

Remuneración: adecuación a las expectativas salariales y equidad entre esfuerzo y pago.

El clima organizacional tiene como segunda dimensión jerarquizada la remuneración percibida, al ser componente susceptible de realizar una medición, se utilizarán los indicadores de adecuación de la remuneración a las expectativas salariales del trabajador y equidad entre esfuerzo y pago, para materializar la medición. Con estos indicadores se podrá realizar una determinación de la perspectiva que tienen los trabajadores acerca del salario percibido. Esta medición determinará si la retribución económica dada por la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. es concebida por los trabajadores de forma negativa o positiva no sólo en función de la RMV sino en virtud del esfuerzo empleado en la ejecución de la contraprestación personal de servicios que cumplen.

Reconocimiento: adecuación a los logros alcanzados y sistema de recompensas.

Para materializar la medición de la tercera dimensión en jerarquía del clima organizacional, reconocimiento, se hará uso de los indicadores de adecuación del reconocimiento a los logros alcanzados y sistema de recompensas. De este modo se podrá medir que tanta proporcionalidad existe entre el reconocimiento dado a los trabajadores por parte de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. y los logros alcanzados por estos trabajadores. Por otro lado, el sistema de recompensas dará a conocer si la empresa mencionada se preocupa efectivamente por concretar en la realidad fáctica una política de incentivos al buen desempeño y sobresaliente ejecución de funciones mediante recompensas.

Estilos de Supervisión: trato recibido y comportamiento del supervisor.

Para hacer una medición efectiva de la cuarta y última dimensión en jerarquía de la variable clima organizacional, al constituir un componente de la definición de las variables, se usarán los indicadores de trato recibido de parte de los superiores jerárquicos hacia los trabajadores del sector productivo de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C., así como el indicador de comportamiento del

supervisor para observar la forma en que este se desempeña en el ejercicio de sus funciones como fiscalizador y monitor de los demás empleados, y cómo esta forma de supervisión impacta en la percepción, de los colaboradores, del ambiente laboral.

Variable desempeño laboral

En la segunda variable, desempeño laboral, a efectos del presente trabajo de investigación, se han delimitado 2 dimensiones: cumplimiento de metas y relaciones interpersonales. Estas dimensiones por ser componentes de la definición susceptibles de medición requerirán de instrumentos que materialicen su medición. Para cada dimensión, estos instrumentos serán los siguientes indicadores:

Cumplimiento de metas: metas cumplidas y efectividad

La dimensión de cumplimiento de metas se medirá con el indicador de metas cumplidas para determinar el grado de concretización de los objetivos trazados, como parte del desempeño laboral. Por otro lado, la efectividad será el segundo indicador destinado a medir el cumplimiento de las metas en tanto dimensión del desempeño laboral. Este indicador determinará la capacidad de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C., conseguir los resultados que se buscan oportunamente y de la manera encomendada.

Relaciones interpersonales: comunicación asertiva y cooperación

Las relaciones interpersonales se medirán en primer lugar, con el indicador de comunicación asertiva. Midiendo la forma en que se lleva a cabo la comunicación y el intercambio informativo entre los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C., se podrá conocer la forma en que se desenvuelven las relaciones interpersonales y esta, en tanto dimensión de la variable desempeño laboral, ayudará a conocer cómo los trabajadores se desenvuelven en la ejecución de sus funciones. En segundo lugar, la cooperación será el otro indicador que medirá las relaciones interpersonales puesto que es un importante factor que coadyuva a que fluyan con naturalidad las relaciones interpersonales en orden a la consecución de los mismos fines.

3.7.2 Operacionalización de los indicadores

Tabla 1. Cuadro de la operacionalización del Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Descripción	Indicador	Afirmaciones
Clima Organizacional	Ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los miembros de una organización, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la empresa o institución. (Marchant, 2005)	Reconocimiento	Valoración de parte de la empresa hacia sus trabajadores en virtud del trabajo realizado así como el mérito otorgado por las actuaciones enfocadas al cumplimiento de las metas de forma oportuna y eficaz (Marchant, 2003)	Reconocimiento por logros alcanzados por campaña Sistema de incentivos	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos y promociones En la empresa me dan incentivos Los incentivos que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo Tengo oportunidad de ascender y progresar en ésta organización.
		Remuneración	Medio mediante el cual los trabajadores brindan cobertura a sus necesidades personales y familiares (Marchant, 2003)	Expectativas salariales Equidad entre esfuerzo y pago	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña Estoy satisfecho con la remuneración pagada actualmente por la empresa Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago
		Estilo de supervisión	Forma en que los trabajadores o funcionarios que ocupan un cargo superior jerárquico hacen ejercicio de sus funciones de control y fiscalización (Marchant, 2003)	Trato recibido Comportamiento del supervisor	La empresa me da un trato amable Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa La empresa me hace sentir parte de la organización Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores Mi superior es exigente con nosotros Mi superior promueve actitudes positivas
		Motivación de los trabajadores	Grado en el que el personal considera a su trabajo como fuente de realización personal así como la percepción que tienen los trabajadores de la organización sobre el otorgamiento de oportunidades de crecimiento (Marchant, 2003)	Condiciones de trabajo Oportunidades de desarrollo	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada. Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño Encuentro en mis actividades diarias oportunidades de mejora La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas

Tabla 2. Cuadro de la operacionalización del Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Descripción	Indicador	Afirmaciones
Desempeño laboral	Logros de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de esta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. (Durand, 2017)	Cumplimiento de meta	Determinación de cuántos objetivos se han concretizado efectivamente (Durand, 2017)	Metas cumplidas	<p>Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña</p> <p>Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas de este año.</p> <p>Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos.</p>
				Efectividad	<p>Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo</p> <p>Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos</p>
		Relaciones Interpersonales	Interacción entre los trabajadores, así como la comunicación y el saber dar solución a los conflictos (Durand, 2017)	Comunicación asertiva	<p>Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa</p> <p>Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad</p> <p>Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato</p>
				Nivel de cooperación	<p>Colaboro con otros para que alcancen sus metas</p> <p>Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal.</p> <p>Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente</p>

3.8. Hipótesis

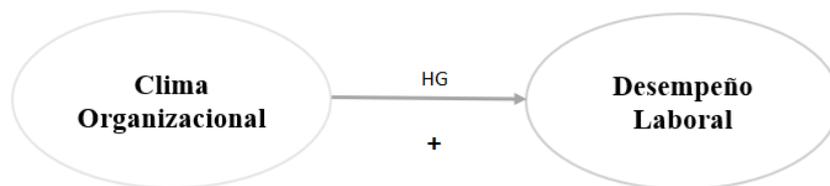
La presente investigación se basará en el modelo de estudio llevado a cabo por Barrios, Mirabal, Borzellino (2017), el cual se constituye como un estudio empírico de modelo de campo con diseño descriptivo. En dicho estudio, bajo un tipo de investigación correlacional, se midió la relación existente entre las variables objeto de estudio: clima organizacional y desempeño laboral.

3.8.1 Hipótesis general

El modelo de estudio que se ha planteado mostrará las hipótesis desarrolladas, basadas según los puntos de interés a investigar en la población de estudio, trabajadores del sector productivo de la empresa Inversiones Kevin Edu SAC, y los resultados que se esperan conocer. Según estudios realizados por distintos autores, como Barrios, Mirabal, Borzellino (2017), se demuestra que el clima organizacional tiene impacto en diversos aspectos del desempeño laboral en los trabajadores. Por ello se planteó la siguiente hipótesis general.

HG: El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

Figura 4: Modelo de estudio propuesto para la Hipótesis General



3.8.2. Hipótesis específicas:

El modelo de estudio Barrios, Mirabal, Borzellino (2017), indican dimensiones del clima organizacional de las cuales están relacionadas con los trabajadores de una empresa y que tiene impacto en el desempeño laboral. Asimismo, existen diversos estudios en donde relatan la relación de ambas variables. Las dimensiones que se muestran en la figura N°4 serán analizadas para conocer el nivel de la empresa Inversiones Kevin Edu SAC. Los puntos serán explicados más a detalle a continuación.

En el estudio llevado a cabo por León (2016) denominado “Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. Lima - 2015”, tuvo la finalidad de demostrar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados demostraron que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, las remuneraciones y en especial el reconocimiento al desempeño. Debido a esto se ha planteado la siguiente hipótesis, teniendo en cuenta las variables de causa y problema de esta investigación junto a la población de estudio.

H1: El reconocimiento impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

Por otro lado, en la investigación denominada “Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones”, realizada por Viñán-Villagrán, García-Liut y Caicedo-Benavides (2020), se concluyó que, la alta competitividad puede sostenerse con una correcta alineación de la política salarial, por lo que un adecuado sistema de escalas salariales promueve el buen desempeño laboral, generando un escenario favorable donde se evidencia el cumplimiento de objetivos y metas planteadas. Los métodos teóricos utilizados para el procesamiento de datos recolectados mediante cuestionarios fueron el Inductivo- Deductivo y el Método Analítico-Sintético, aplicados sobre una población conformada por el personal que labora al interior de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la CNT. En consecuencia, la presente investigación tomará en cuenta esta dimensión para verificar que existe una influencia en la población de estudio.

H2: La remuneración impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

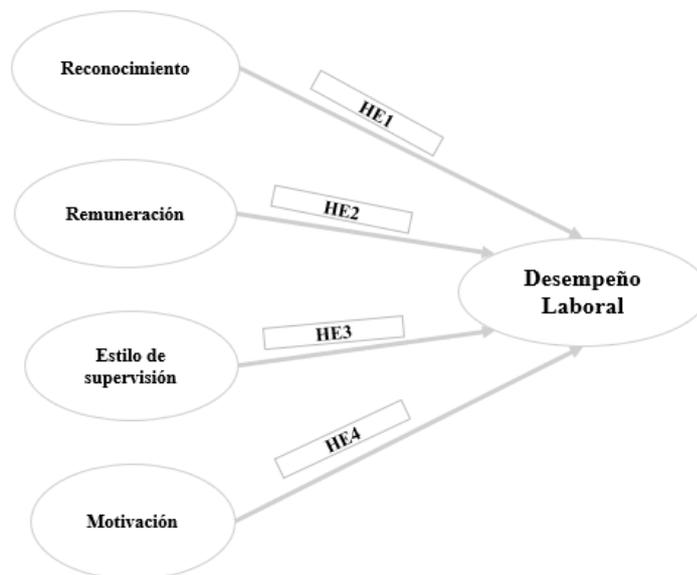
Cuadra y Veloso (2010) en su investigación demostró que, ante el ejercicio de una supervisión cercana por parte del líder, considerado como la conducta clave en el estilo directivo, tenía relación directa con la conducta del supervisado, asociándose positivamente con esta, concluyendo la existencia de una mayor motivación con un consecuente desempeño favorable. Por ende, la hipótesis a analizar será la siguiente.

HE3: El estilo de supervisión impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

El trabajo de investigación realizado por Sum (2015) se comprobó que la motivación tiene una relación directa en el desempeño laboral. En dicha investigación se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores. En consecuencia, la presente investigación tomará en cuenta esta dimensión para verificar que existe una influencia en la población de estudio. Por tal motivo se plantea la siguiente hipótesis.

HE4: La motivación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

Figura 5: Dimensiones del clima organizacional en relación al desempeño laboral



Capítulo IV: Metodología

En el presente capítulo, se estudiará la metodología de investigación del estudio. Primero, se profundizará el tipo de investigación, posteriormente el diseño metodológico del estudio. Seguidamente, se detallará la población de estudio y la muestra. Asimismo, se explicará el diseño del instrumento empleado para la recopilación de los datos de la investigación. Seguido por la validez y confiabilidad del instrumento a través de docentes expertos de la materia. Finalmente, se realizará el procesamiento y análisis de datos.

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

Sampieri (2003) indica que, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Este enfoque, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2010). Por ello es que, el presente trabajo de investigación tiene un **enfoque cuantitativo** al tener una focalización en la medición y explicación de las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C.

Los estudios correlacionales comprenden aquellas investigaciones en las que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación (Cancela et al., 2010). Por tal motivo es que, se emplea el **alcance correlacional** ya que la investigación tiene como propósito conocer el impacto y la relación que existe entre las variables ya mencionadas durante la crisis de la Covid-19.

4.1.2. Diseño de la investigación

Sampieri (2003) indica que, el diseño **no experimental** se divide tomando en cuenta el tiempo durante la recolección de datos, estos pueden ser transversales, la cual se recolectan datos en un solo momento, es decir en un tiempo determinado, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado. Por otro lado, Alvires (2000) afirma que **el tipo de investigación básica** tiene como fin principal describir, explicar o predecir. Lozada (2014) sostiene

que la investigación básica es la generación de una teoría científica a partir de una idea o de la constatación de un fenómeno físico. A su vez, para Hernández y Col (2006), está ligada a la aparición de necesidades o problemas concretos y al deseo del investigador de ofrecer solución a estos.

Por tal motivo, es que el diseño para esta investigación es de tipo **no experimental y básica**, ya que, además de generar conocimiento como tal, la investigación se orienta principalmente a proporcionar un modelo integrador que permita identificar la causa-efecto de las variables (clima y desempeño organizacional) que inciden en los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. A su vez posee un **análisis de horizonte transversal**, ya que la presente investigación está realizada en un marco de periodo de tiempo único. La técnica empleada para recolectar los datos se realizará mediante una encuesta anónima, la cual tiene como objetivo obtener información primaria para identificar los problemas que inciden en los trabajadores durante la crisis de la Covid-19.

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población de la investigación

Según Tamayo (2012) la población hace alusión a la totalidad de un fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Para Hernández-Sampieri (2014) el concepto de población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Partiendo de ambos conceptos, la población se puede considerar como el objetivo de estudio de un grupo con características similares.

Por otro lado, para Malhotra (2004), la población es el conjunto de todos los elementos que comparten características similares, que representan el universo para el propósito del problema de la investigación. Por otro lado, Chiavenato (2011) sostiene que una empresa es una organización social, por ser una asociación de personas, para la explotación de un negocio, que tiene un determinado objetivo como el lucro o la atención de una necesidad social.

En este contexto, la población de la investigación está conformada por los empleados de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C que trabajan en el área productiva, la cual se divide en dos zonas en específico: Quilmaná y Asia, contando con un total de 55 trabajadores (censo de la investigación).

A efectos de la presente investigación, se analizará una muestra total de 55 trabajadores, de los cuales 28 pertenecen a Asia y 27 a Quilmaná. Los cuales están distribuidos de la siguiente manera: 4

capataces, 18 galponeros, 6 ayudantes pertenecen a la zona de Asia. Por otro lado, 4 capataces, 16 galponeros y 7 ayudantes pertenecen a la zona de Quilmaná.

Criterio de exclusión: La población no comprende al Gerente General de la empresa ni a los directores ni empleados de otras áreas incluyendo a los cocineros, seguridad y personal de limpieza que forma parte del área productiva.

Tabla 3: Población de la empresa

Área: Centro de Producción	Asia	Quilmaná
Capataz	4	4
Galponero	16	16
Ayudante	8	7
Total	28	27

ZONA	N° de trabajadores
Asia	28
Quilmaná	27
Total Muestra	55

4.2.2. Muestra de la investigación

Para la investigación se seleccionará un **muestreo no probabilístico y por conveniencia**, dicha elección de los elementos estudiados no depende de la probabilidad, sino de causas que tiene relación con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernández-Sampieri et al., 2014). Este tipo de muestreo queda la selección de los sujetos a estudio en dependencia de ciertas características, criterios, etc. que los investigadores estimen en ese momento (Walpole & Myers, 1996). Al haber utilizado la presente investigación un muestreo no probabilístico, se limitará específicamente en los trabajadores que realizan las actividades productivas directamente relacionadas con la crianza del ave en las zonas de Asia y Quilmaná de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. **El tipo de muestra no probabilística** por el que se ha optado es el **muestreo censal**. La

muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (Ramírez, 1997), en otras palabras, es aquella porción que representa toda la población (López, 1998). En virtud de lo expuesto, se establece entonces la utilización del muestreo censal en la medida que comprende el conteo completo de todos los elementos de la investigación (Malhorta, 2006), por lo tanto, la muestra consistirá en la totalidad de los 55 trabajadores que están relacionados directamente a la actividad física del área de producción de la empresa Inversiones Kevin Edu SAC.

4.3. Diseño del instrumento de recolección de datos

Para el instrumento de investigación se utilizará un cuestionario medido con la escala de Likert, el cual será empleado como instrumento de recolección de datos creado por los investigadores, a partir de cuestionarios que se utilizaron en las distintas investigaciones incluidas en el marco teórico.

La escala Likert, creada por **Rensis Likert en 1932**, pertenece a uno de los diversos tipos de instrumento de medición en la investigación cuantitativa. Esta escala está compuesta por un conjunto de ítems, propiedad del investigador en función a su interés de medición, que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en categorías según su valoración subjetiva (Hernández et al., 2014). Las respuestas son solicitadas en grado de acuerdo o desacuerdo que el sujeto tenga con la afirmación en particular. A cada categoría de respuestas se le asigna un valor numérico que llevará al sujeto a una puntuación total. La puntuación final indica la posición del sujeto en la escala, lo ordena acorde con el grado con el cual presenta la actitud o la variable a medir (Bedoya, 2017). La escala de respuestas que será utilizada en el presente trabajo de investigación es la de Likert que consta de 5 niveles, se emplea este tipo de escala debido a que en el presente trabajo de investigación se requiere obtener las graduaciones de las respuestas por parte de los encuestados.

La duración estimada de la encuesta es de unos 5 minutos, con 35 reactivos en total. El cuestionario será de forma anónima y tendrá como título "Encuesta de influencia sobre el Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Kevin Edu S.A.C". Se emplearán las preguntas cerradas debido a que han sido delimitadas previamente, para poder filtrar datos.

Para el diseño del cuestionario se realizó en primer lugar, la recolección de artículos y tesis para buscar preguntas que guarden relación con nuestras variables; en segundo lugar, se procedió a recolectar las preguntas más relevantes para posteriormente adaptarlas al foco de nuestra

investigación; en tercer lugar, se procedió a validar las preguntas con la profesora a cargo; en cuarto lugar, se validaron las preguntas con profesores expertos en el área las cuales brindaron sus recomendaciones para mejorar el cuestionario; por último, se obtuvo el cuestionario final con las correcciones pertinentes. La tesis y el artículo que se tomó como base fueron: el estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud Jauja-2018” (Chipana C., 2018), además del artículo titulado “Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. obregón, sonora” (Luevano, 2017) para la Universidad Nacional de La Plata; de las cuales fueron adaptadas ciertas afirmaciones y dirigidas al foco de nuestra investigación.

La realización del cuestionario tiene como objetivo medir el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la Covid-19. La aplicación del cuestionario se va a realizar de manera electrónica, la cual será elaborada por la plataforma *Google Analytics*, dado que facilita la realización de los cuestionarios con escala y es de fácil uso para abarcar toda la población seleccionada.



4.4 Cuestionario

Tabla 4

Preguntas Filtro

Preguntas Filtros	Criterio de segmentación: Hombres de 18 a 50 años que están directamente relacionados con la actividad física, con experiencia de más de 1 año en el área de producción avícola y que trabajen en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C por más de 6 meses.			
1. ¿Cuál es el puesto que desempeña en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C?	a) Capataz	b) Galponero	c) Ayudante	d) Otro (Seguridad, limpieza, cocinero)
	Fin de la encuesta			
2. ¿Cuánta experiencia previa tiene en el área de producción avícola?	a) Menos de 1 año o sin experiencia		b) Más de 1 año	
	Fin de la encuesta			
3. ¿Cuánto tiempo labora en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C?	a) Menos de 6 meses		b) 6 meses a más	
	(Fin de la encuesta)			
4. ¿Cuántos años tiene?	a) entre 18 a 28 años	b) entre 29 a 39 años	c) entre 40 a 50 años	d) mayor a 50
	Fin de la encuesta			

Tabla 5

Preguntas datos

Preguntas datos	Respuestas		
¿En qué turno labora en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C?	a) Día	b) Tarde	c) Noche
¿Cuánto es el tiempo invertido en transportarse desde su centro de trabajo hasta su domicilio?	a) menos de una hora	b) de una hora a mas	

Tabla 6

Encuesta revisada por los 3 expertos-docentes de la Universidad de Piura y trabajadores de los centros de producción

Nº	PREGUNTAS	Escala Likert:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado						
2	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas						
3	La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos						
4	En la empresa me dan premios						
5	Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo						
6	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización						
7	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña						
8	Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa						
9	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa						
10	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño						
11	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa						
12	Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago						
13	La empresa me da un trato amable						
14	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa						
15	La empresa me hace sentir parte de la organización						
16	Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores						
17	Mi superior es exigente con nosotros						
18	Mi superior promueve actitudes positivas						
19	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas						
20	La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas						
21	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño						
22	Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores						
23	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer						
24	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas						
25	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña						
26	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año						
27	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos						
28	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo						
29	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos						
30	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa						
31	Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad						
32	Mantengo una buena comunicación con mi jefe						
33	Colaboro con otros para que alcancen sus metas						
34	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal						
35	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no solos						

4.5. Validez y Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

4.5.1 Alfa de Cronbach

Tabla 7: Resultados de Alfa Cronbach de ambos centros de producción

ALFA DE CRONBACH (ASIA)	N° de Items	ALFA DE CRONBACH (QUILMANÁ)	N° de Items
0.96	35	0.946	35

En los cuadros que observamos anteriormente, se puede apreciar que está dividido por las dos zonas determinadas para la investigación. El primero de ellos es la zona de Asia cuyo resultado del Alfa de Cronbach es 0.960, por otro lado, la segunda zona es Quilmaná cuyo resultado fue de 0.946. En ambos casos, se supera el 0.7; por lo tanto, se considera que el cuestionario es fiable. Estos resultados se deben a la adaptación de las afirmaciones que se extrajeron de los artículos de investigación, logrando así una mejor precisión de cada afirmación en sus respectivas dimensiones.

4.5.2 Juicio de Expertos

Según Cabero y Llorente (2013), el juicio de expertos es un método de validación con mayor utilización en la investigación, que consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto.

Tras la revisión del instrumento que se utilizara en la presente investigación, se contactó a tres docentes de la Universidad de Piura, especialistas en el asesoramiento académico para la sustentación de tesis, para que sean los encargados de validar el instrumento. Los docentes en cuestión fueron Alex Izquierdo Requejo, Pilar García Tamariz y Cesar Cáceres Dagnino, los cuales se programaron una reunión a través de Zoom en donde pudieron revisar el contenido del instrumento y proporcionar la retroalimentación del mismo.

Dicha solicitud de apoyo y asesoría sirvió para corregir tanto aspectos teóricos como en la construcción del instrumento. Entre las correcciones principales que los docentes hicieron al presente trabajo de investigación, estuvieron el precisar ciertas definiciones conceptuales de las dimensiones de las variables, así como la formalidad y citas que faltaban incorporar en la matriz de operacionalización. También, se llegó a corregir inexactitudes de los términos utilizados en los indicadores y afirmaciones, debido a que estos presentaban cierta vaguedad. Al término de las

reuniones se les brindó un acta de validación proporcionada por la asesora de tesis.

Tabla 8: Validación de los Expertos-Docente de la Universidad de Piura (sede Lima).

N°	Nombre y Apellido	Curso que dicta	Docente-Sede
1	Alex Izquierdo Requejo	Operaciones	Universidad de Piura - Lima
2	Pilar García Tamariz	Dirección del personal	Universidad de Piura - Lima
3	Cesar Cáceres Dagnino	Gestión de Empresas Familiares	Universidad de Piura - Lima

Se observa a continuación las correcciones realizadas a las afirmaciones, basadas en la sugerencia de los expertos

Tabla 9: Afirmaciones corregidas

Afirmación	Observación del docente experto PT1	Observación del docente experto PT2	Observación del docente experto PT3	Corrección de la afirmación
Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte del departamento	Redactarlo de forma más abreviada	Colocarlo en primera persona	Sin observaciones	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado
Existe reconocimiento del área para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de objetivos y metas.	Redactarlo de forma más abreviada	Acortarlo, ser más preciso	Cambiar " reconocimiento del área para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de objetivos y metas " por " reconoce mis aportes para el logro de las metas "	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas
Dentro del área se reconoce la trayectoria del	Cambiar "trayectoria para ser promovido"	Sin observaciones	Sin observaciones	La empresa reconoce mi rendimiento para

personal de mi departamento para ser promovidos.	por "rendimiento para futuro ascensos y promociones"				futuros ascensos y promociones
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	Ser más preciso	Redactarlo de forma más abreviada	Redactarlo de forma más abreviada		En la empresa me dan incentivos
Existe oportunidad de ascender y progresar en esta organización.	Hacerlo de fácil entendimiento	Colocarlo en primera persona	Sin observaciones		Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización.
Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.	Agregar "con el sueldo que me paga la empresa"	Sin observaciones	Sin observaciones		Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa
La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Sin observación	Hacer más simple la afirmación	Ser directo en la afirmación		El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño
En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	Acomodar la afirmación	Cambiar "En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas" por "Sé que, si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se	"En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas" por "Sé que, si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se	Sin observación	Sé que, si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago

			reflejará positivamente en el pago”		
Me siento parte de la organización	Sin observación	Sin observación	Cambiar “Me siento parte de la organización” por “La empresa me hace sentir parte de la organización”	La empresa me hace sentir parte de la organización	
Mi coordinador fortalece la confianza entre el equipo.	Sin observación	Sin observación	Cambia “coordinador y equipo” por “superior y colaboradores”	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores	
Mi coordinador exige mucho de nosotros.	No es clara la afirmación, adaptarla	Ser más preciso	Cambia “coordinador y exige” por “superior y exigente”	Mi superior es exigente con nosotros	
Mi coordinador promueve actitudes positivas.	Sin observación	Sin observación	Cambia “coordinador por “superior”	Mi superior promueve actitudes positivas	
Las herramientas de trabajo son adecuadas.	Cambiar “Las” por “Mis” y también agregar “las” delante de adecuadas	Sin observación	Sin observación	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	
La limpieza de los ambientes es adecuada	Sin observación	Sin observación	Agregar a la afirmación “de los centros productivos”, delante de es adecuada	La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada.	
Considero que el ambiente de trabajo es propicio	Cambiarlo a “Las instalaciones de la empresa favorecen	Sin observación	Sin observación	Las instalaciones de la empresa favorecen mi	

para desarrollar mis tareas	mi desempeño”			desempeño
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	Sin observación	Cambiar “hacer” por “perfeccionar”	Sin observación	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer
Existen oportunidades para hacer cosas nuevas	Sin observación	Sin observación	Más específico y con sentido	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas

Por otro lado, se efectuó la corroboración de las afirmaciones a algunos trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C de las zonas de investigación, las cuales son Asia y Quilmaná. La validación fue realizada por 5 trabajadores, de los cuales 3 eran de la zona de Asia; un capataz y dos galponeros. Y los otros dos restantes, pertenecen a la zona de Quilmaná, un capataz y un ayudante. Al recaudar las correcciones dadas por los propios trabajadores se pudo modificar afirmaciones del desempeño laboral. Este proceso de validación fue útil debido a que facilitó la comprensión de los términos para los trabajadores, ya que ellos mismos señalaron en expreso cuál de estas afirmaciones no era de su total comprensión. Hecho que coadyuva a la presente investigación en el logro de una recopilación de datos eficiente.

Como fase final del proceso, se tiene la encuesta a realizar, la cual estará a cargo de Kevin Medrano Franco, quien posee facilidad para contactar con el personal de la empresa a investigar, y las fechas previstas para la aplicación de la encuesta serán a la disponibilidad del docente.

Tabla 10: Validación de los trabajadores de ambos centros de producción

N°	Nombre y Apellido	Cargo	Sede
1	Claudio Cahuaya Huamán	Capataz	Quilmaná
2	Ronald Rivas Moreno	Capataz	Asia
3	Ricardo Sandoval Vivencio	Galponero	Asia
4	Yan Carlos Garay López	Galponero	Asia
5	William Jacob Reategui Pezo	Ayudante	Quilmaná

Se observa a continuación las correcciones realizadas a las afirmaciones, basadas en la sugerencia de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C

Afirmaciones	Observación del trabajador N°1	Observación del trabajador N°2	Observación del trabajador N°3	Observación del trabajador N°4	Observación del trabajador N°5	Corrección de la afirmación
Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos	Cambiar a primera persona para hacerlo más entendible	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos.
Damos seguimiento a los objetivos del departamento	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Cambiar "Damos seguimiento a los objetivos del departamento" por "Cumpro mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo"	Agregar a la oración "y con la menor cantidad de recursos"	Cumpro mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos
Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes	Cambiar a primera persona para hacerlo más entendible	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa
Tengo la capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones	Sin observación	Cambiar "tengo la capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones" por "Puedo recibir y dar sugerencia con facilidad"	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad
Existe comunicación con mi jefe inmediato	Cambiar a primera persona para hacerlo más entendible	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato
Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas	Sin observación	Sin observación	Eliminar "me agrada" y poner "colaboro"	Sin observación	Sin observación	Colaboro con otros para que alcancen sus metas

Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal, así como con su éxito personal.	Eliminar la palabra "personales"	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal, así como con su éxito personal.
Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo	Sin observación	Cambiar "Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo" por "Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente"	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Sin observación	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente

4.6. Procesamiento y análisis de datos

La estadística descriptiva conformada por la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y de variabilidad serán empleadas para la explicación del procesamiento y análisis de datos. Asimismo, se mencionará la estadística inferencial conformadas por las pruebas Correlación de Pearson, Chi cuadrado y Regresión lineal. Además, se presentarán los softwares a utilizar (SPSS y Microsoft Excel).

Todo el procesamiento de datos en la presente investigación será utilizado para transformar los datos adjuntados en información relevante, con el objetivo de obtener resultados y conclusiones certeras.

4.6.1 Estadística descriptiva

La estadística descriptiva se usa para describir propiedades básicas de los datos en un

estudio. Aportando un análisis sintetizado acerca de la muestra o de las medidas, indica Trochim (2001). La estadística descriptiva se aplicará con la finalidad de explicar y describir cuantitativamente los datos, valores y puntuaciones obtenidos de la población investigada.

- Distribución de frecuencias:

Según Levin (2004, pág. 178) una distribución de frecuencias teórica es una distribución de probabilidades que describe la forma en que se espera varíen los resultados. Las distribuciones representan expectativas de que algo suceda, resultan modelos útiles para hacer inferencias y tomar decisiones en condiciones de incertidumbre. Batanero (2004) menciona que la distribución de frecuencias muestra el número de observaciones del conjunto de datos que caen en cada una de las clases de una variable.

Con el fin de categorizar y ordenar pertinentemente los datos obtenidos, se aplicará esta medida en la presente investigación.

- Medidas de tendencia central:

Las medidas de tendencia central son herramientas con el fin de medir estadísticas que tiene como objetivo resumir en un solo valor a un conjunto de valores. En la toma de decisiones, es útil encontrar información cuantificable para posibilitar así trabajar con un conjunto reducido de valores que sean reconocidos como datos representativos de dicho conjunto, Bressan (2008). Entre las medidas que se destacan y se estudiarán son:

- o Media: También denominada promedio, se utilizará para corroborar los datos obtenidos. Cobo (2003) indica que la media es un representante del conjunto de datos ya que proporciona información de todo el conjunto de datos, no de un dato en concreto.

- o Moda: Sirve para definir una distribución estadística, ya que el valor más repetido suele estar por el centro de la distribución. Según Almaguer (2000) indica que es el conjunto de datos que más se repite, el que aparece con mayor frecuencia.

- o Medidas de variabilidad

Son aquellas que cuantifican el grado de concentración o dispersión de los valores de la variable, este tipo de medida se emplean para comprobar la confiabilidad de los promedios. Según

Patiño (2002), son métodos para conocer qué tan separados se encuentran los datos con respecto a la media aritmética. Los valores de estas medidas de dispersión serán mayores cuando los datos estén muy disgregados, y serán menores cuando los datos estén más cercanamente agrupados. Por tal motivo, se utilizará la presente medida para verificar el nivel de dispersión que tienen los datos obtenidos. Barreto (2008) indica que las medidas de dispersión que más se utilizan son el rango de la variable, desviación estándar y varianza

o Desviación estándar:

Incorporado por Karl Pearson en 1894, también conocida como desviación típica, es una medida que se utiliza para indicar la dispersión o variación de un conjunto de datos. Es definida como la raíz cuadrada de la varianza, mientras sea más pequeña la desviación estándar mayor será la concentración de datos alrededor de la media. Esta medida se utilizará con el fin examinar la disgregación de los datos obtenidos.

4.6.2 Estadística inferencial

La estadística inferencial se derivan hipótesis de las preguntas de investigación y se ponen a prueba mediante un análisis estadístico. Será utilizada en la presente investigación con la finalidad de probar las hipótesis de estudio, la información y resultados encontrados de la muestra para su población.

Según Salkind (2007) las estadísticas inferenciales permiten a los investigadores e investigadoras hacer generalizaciones acerca de que tan bien las estadísticas de las muestras corresponden a los parámetros de las poblaciones.

Los métodos estadísticos que serán empleadas para el análisis serán Correlación de Pearson, Chi cuadrado y Regresión lineal, aplicados en el programa SPSS, permitiendo así corroborar las hipótesis de estudio.

- Correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas de un nivel por intervalo o por razón. El valor numérico de la correlación indica su magnitud, positiva o negativa según su signo (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 346). Debido a la utilización de esta prueba se puede verificar si es que las afirmaciones miden cada variable, dimensión e indicador correctamente, como también si necesitan alguna modificación en

caso el valor sea inferior a 0.5, para lograr una mejor comprensión. En la investigación, se utilizará la Correlación de Pearson para corroborar que cada afirmación pertenece a la dimensión utilizada, y que estas pertenezcan a las variables examinadas.

- Chi cuadrado

El método estadística prueba χ^2 Pearson técnica desarrollada por el matemático **Karl Pearson** (1857-1936); también conocido como prueba Chi cuadrado es comúnmente utilizada para **verificar la relación** entre las variables del estudio. Tiene como objetivo el análisis de una o más hipótesis sobre la relación entre dos variables, las cuales deben ser categóricas. Las hipótesis que serán probadas deben ser correlacionales y no de relación causal (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 363). Por tal motivo esta prueba consigue una mayor exactitud y verificación de hipótesis debido a que ofrece un test de amplitud general sobre la existencia de diferencias en las categorías que agrupan nuestras variables dependientes.

En la presente investigación, se analizó la hipótesis general y específicas con la prueba chi cuadrado, con el fin de corroborar y comprobar si estas tienen relación con el desempeño laboral. En primer lugar, se consideró la variable Clima organizacional y sus dimensiones relacionándolas en ambos casos con el desempeño laboral. De igual forma, se emplea una tabla cruzada en esta misma prueba estadística, el cual posee un cuadro con dos dimensiones, cada una cuenta con una variable, y se dividen en diversas categorías. El cual el programa SPSS presentará los resultados (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 363). Consisten en una serie de matrices de datos que nos permiten realizar mediciones y así obtener cifras precisas sobre los datos, lo recomendable es indicar primero el grupo de interés y de ahí los controles. (Rendón et al., 2016). El valor máximo aceptable para demostrar la relación entre las variables o dimensiones será 0.05.

- Regresión Lineal

Finalmente, se empleará el método de regresión lineal, este modelo estadístico sirve para hacer una estimación del efecto que tiene una variable del estudio sobre la otra, es decir, analizar si existe la relación o dependencia entre las variables estudiadas y si son importantes o significativas. Moore (2005), indicó que la regresión es un método general para modelizar las relaciones entre variables. Cuando exista una mayor covariación o correlación entre ambas variables, se podrá hacer una mejor predicción (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 349). Mientras mayor sea la correlación entre las variables (covariación), será mayor la capacidad de predicción. (Fernández & Baptista, p. 307).

Mediante esta prueba estadística, se pudo determinar la importancia de la variable clima organizacional y sus respectivas dimensiones en relación con la variable desempeño laboral de manera estadística, de igual forma comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas. Además, se determinó el porcentaje de los resultados que se expliquen mediante el modelo propuesto en el estudio. Esto resultará en un número que deberá ser menor a 0.05 en cada caso para demostrar la relevancia de una variable sobre la otra y el grado de dependencia que existe.

4.6.3 Software

Los softwares empleados para el procesamiento y análisis de datos son Microsoft Excel y el software estadístico SPSS, ya que son programas que se maneja con total comodidad y son usados para la programación. El programa Excel permite visualizar y analizar datos, con el fin de realizar gráficos y toma de decisiones (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 318). Mientras que, el programa SPSS abarca un paquete de análisis estadísticos diseñado por la compañía IBM, operando a una matriz de datos y escogiendo las opciones requeridas para el análisis de datos (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 315).

Finalmente, los métodos estadísticos a implementar para el análisis de datos serán Chi cuadrado, regresión lineal y correlación de Pearson. Mediante el programa SPSS se podrá comprobar las hipótesis del estudio.

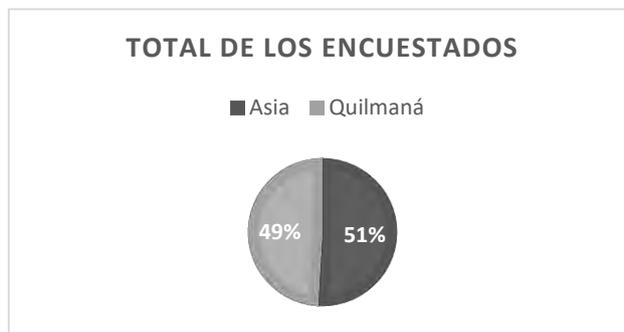
Capítulo V: Resultados

En el presente capítulo, se tratarán los resultados obtenidos y el análisis de estos. En primer lugar, se verá las características generales de los encuestados, la correlación de Pearson sobre las preguntas-dimensiones, además de la distribución de frecuencias, moda, media y desviación estándar y tablas cruzadas de ambas sedes productivas. Finalmente, se contrastará las hipótesis

5.1 Características generales de los encuestados

A continuación, se presentarán las principales características de los trabajadores encuestados

Figura 6: Porcentaje del total de encuestados en los centros de producción



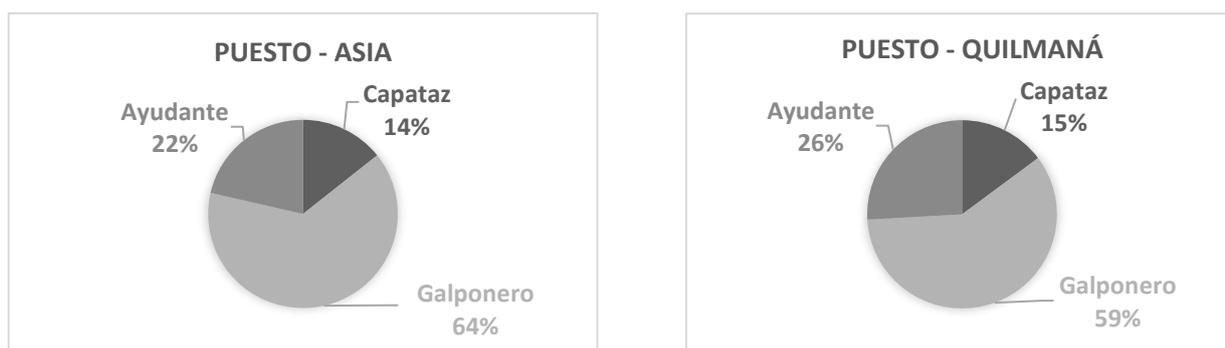
La encuesta se realizó al área de producción, específicamente en los centros productivos de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C, las cuales están ubicadas en Asia y Quilmaná. En el primer centro de producción ubicada en Asia, se les realizó la encuesta a 28 trabajadores, obteniendo así un 51% del total de la muestra. Por otro lado, en Quilmaná se les realizó la encuesta a 27 trabajadores, la cual está conformada por un 49% del total. Obteniéndose así el total de 55 trabajadores juntando ambos centros productivos.

Figura 7: Porcentaje de género de los trabajadores de ambos centros de producción



En cuanto al género, se observa que se tiene una muestra donde la totalidad son hombres, debido a que están directamente relacionados con la actividad física, que es indispensable en el área de investigación.

Figura 8: Porcentaje total de los puestos de los trabajadores de ambos centros de producción



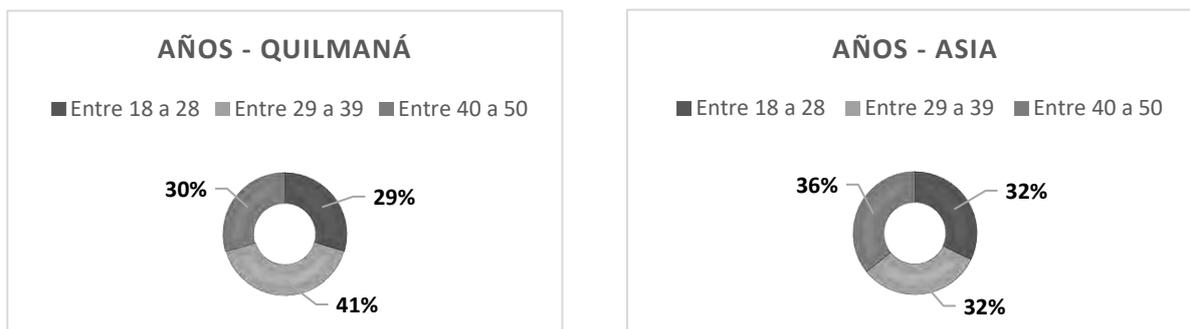
En ambos centros productivos, están divididos por puestos y se les brindó la respectiva encuesta. Siendo el capataz el de mayor rango, seguido por el galponero y finalmente el ayudante. En la zona de Asia, se encuestó a 4 capataces quienes representan el 14% del total de la muestra. Además de los 18 galponeros y 6 ayudantes, 64% y 22% respectivamente.

Por otro lado, en la zona de Quilmaná se le realizó la encuesta a 4 capataces, 16 galponeros y 7 ayudantes; 15%, 59% y 26% respectivamente.

Dentro de los encuestados en Quilmaná, 11 trabajadores tienen entre 29 a 39 años (41%), el 30% está compuesto por 8 trabajadores que tienen entre 40 a 50 años. Lo restante que es el 29%, está compuesto por 8 trabajadores que tienen entre 18 a 28 años. Obteniendo así el total de 27 trabajadores

En el caso de la zona productiva en Asia, la mayoría que son el 36%, está compuesto por 10 trabajadores que tienen entre 40 a 50 años, el 32% está compuesto por 9 trabajadores de 18 a 28 años, con el mismo porcentaje se encuentran los trabajadores que tienen entre 29 a 39 años. Obteniendo así el total de 28 trabajadores.

Figura 9: Porcentaje de edad de los trabajadores de ambos centros de producción



De los trabajadores encuestados se observa que, en la zona productiva de Asia, el 54% trabaja en el turno del “Día”, 25% en la “Noche” y 21% en la “Tarde”. En el caso de Quilmaná, el horario que también presenta un mayor porcentaje es el turno “Día” conformados por 11 trabajadores con un 41%, seguido por el turno “Noche” con un 30% y 29% turno “Tarde”.

Figura 10: Porcentaje de los turnos de horario de los trabajadores de ambos centros de producción



Respecto al tiempo invertido en transportarse desde su centro de trabajo hasta su domicilio; se observa en las tablas que, en el centro productivo ubicado en Asia existe 21 trabajadores representado un 75% del total, que demoran menos de una hora en llegar del trabajo a su domicilio. Mientras que 7 trabajadores que representa el 25% del total de los encuestados, demoran de una hora a más.

En el caso del centro productivo en Quilmaná, 17 trabajadores que representan el 63% indican que demoran menos de una hora en llegar del trabajo a su domicilio. Y hay 10 trabajadores encuestados que conforman el 37% de los cuales indicaron que demoran de una hora a más en llegar del trabajo a su domicilio.

Figura 11: Porcentaje del tiempo invertido en transportarse de los trabajadores de ambos centros de producción.



5.2 Correlación de Pearson según preguntas-dimensión

Mediante el uso de la herramienta SPSS, se realizaron las correlaciones de Pearson. Por lo que se espera medir la validez de las preguntas a fin de garantizar que sean las adecuadas para su posterior uso en las encuestas.

Tabla 11: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Reconocimiento de los trabajadores de ambos centros de producción

Afirmaciones Reconocimiento: ASIA	Correlación de Pearson	Afirmaciones Reconocimiento: QUILMANÁ	Correlación de Pearson
La empresa reconoce mi trabajo bien realizado	0.821	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado	0.844
La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas	0.754	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas	0.884
La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos	0.609	La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos	0.924
En la empresa me dan premios	0.626	En la empresa me dan premios	0.81
Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo	0.718	Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo	0.762
Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización	0.65	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización	0.908

Las afirmaciones planteadas miden el concepto de la dimensión ya que superan el 0.5 para ambos centros productivos. Con los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que todas las afirmaciones son idóneas para medir la dimensión "Reconocimiento". Además, se observa que existen afirmaciones con un grado de correlación superior, lo que indica que el grado de relación que tienen con la dimensión es mayor. Como en el caso de la afirmación "La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos" que obtuvo un 0.924 de correlación en la zona de Quilmaná a diferencia de la Asia que obtuvo en la misma afirmación 0.609.

Tabla 12: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Remuneración de los trabajadores de ambos centros de producción

Afirmaciones Remuneración: ASIA	Correlación de Pearson	Afirmaciones Remuneración: QUILMANÁ	Correlación de Pearson
Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña	0.446	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña	0.671
Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa	0.898	Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa	0.837
Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa	0.931	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa	0.821
El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño	0.955	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño	0.919
Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa	0.926	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa	0.917
Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago	0.859	Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago	0.81

La mayoría de las afirmaciones planteadas miden el concepto de la dimensión con una buena puntuación en la zona de Asia, mientras que en Quilmaná todas las afirmaciones superan el 0.5 y su relación con la dimensión es óptima. Con los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que gran parte de las afirmaciones son idóneas para medir la dimensión “Remuneración”. Sin embargo, la afirmación “Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña” fue la de menor resultado con un 0,446 en la zona de Asia; lo que indica que, la coherencia existente entre la afirmación y la dimensión es de baja magnitud.

Tabla 13: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Estilo de supervisión de los trabajadores de ambos centros de producción

Afirmaciones Estilo de supervisión : ASIA	Correlación de Pearson	Afirmaciones Estilo de supervisión: QUILMANÁ	Correlación de Pearson
La empresa me da un trato amable	0.641	La empresa me da un trato amable	0.89
Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa	0.897	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa	0.762
La empresa me hace sentir parte de la organización	0.801	La empresa me hace sentir parte de la organización	0.44
Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores	0.811	Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores	0.736
Mi superior es exigente con nosotros	0.565	Mi superior es exigente con nosotros	0.48
Mi superior promueve actitudes positivas	0.887	Mi superior promueve actitudes positivas	0.716

Para la zona de Asia, las afirmaciones planteadas miden el concepto de la dimensión “Estilo de supervisión” ya que superan el 0.5. Por otro lado, en el caso de la zona de Quilmaná, se aprecia un resultado de 2 afirmaciones con una correlación menor al 0.5. Con los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que todas las afirmaciones son idóneas para medir la dimensión en la zona de Asia, a diferencia de la zona de Quilmaná. No obstante, si bien es cierto que las seis afirmaciones correlacionan con la dimensión en Asia, la correlación de la afirmación “Mi superior es exigente con nosotros” es la que posee una puntuación menor. Es esta misma afirmación, una de las cuales en la zona Quilmaná; no cumple con la correlación esperada. La otra afirmación en cuestión, para esta última zona es “La empresa me hace sentir parte de la organización”. Probablemente, esto se debe a que se necesita un replanteamiento de enfoque en las afirmaciones.

Tabla 14: Resultados de la correlación de las afirmaciones para la dimensión Motivación de los trabajadores de ambos centros de producción

Afirmaciones Motivación de los trabajadores: ASIA	Correlación de Pearson	Afirmaciones Motivación de los trabajadores: QUILMANÁ	Correlación de Pearson
Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	0.652	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	0.717
La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas	0.747	La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas	0.612
Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño	0.788	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño	0.427
Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores	0.89	Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores	0.821
La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer	0.916	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé	0.743
En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas	0.67	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas	0.684

En el caso del centro productivo ubicado en Asia las 6 afirmaciones planteadas en la tabla miden el concepto de la dimensión ya que superan el 0.5. Con los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que todas las afirmaciones son idóneas para medir la dimensión “Motivación de los trabajadores” en dicha zona. Mientras que, en Quilmaná la afirmación “Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño” obtuvo una correlación de 0.427 lo que indica que no existe una relación sólida con la dimensión a diferencia de las otras afirmaciones.

Tabla 15: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Cumplimiento de metas de los trabajadores de ambos centros de producción

Afirmaciones Cumplimiento de metas: ASIA	Correlación de Pearson	Afirmaciones Cumplimiento de metas: QUILMANÁ	Correlación de Pearson
Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña	0.888	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña	0.761
Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año	0.795	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año	0.628
Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos	0.84	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos	0.708
Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo	0.707	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo	0.516
Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos	0.588	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos	0.609

Respecto a la tabla N°15, las 5 afirmaciones planteadas miden el concepto de la dimensión “Cumplimiento de metas” ya que superan el 0.5. Con los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que casi todas las afirmaciones son idóneas para medir la dimensión. Por ejemplo, la afirmación “Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo” tiene una correlación superior en la zona de Asia, a diferencia que en la de Quilmaná, lo que determina que no tiene la misma relación de solidez que existe entre la afirmación y dimensión.

Tabla 16: Resultados de la correlación de las Afirmaciones para la dimensión Relaciones Interpersonales de los trabajadores de ambos centros de producción

Afirmaciones Relaciones interpersonales: ASIA	Correlación de Pearson	Afirmaciones Relaciones interpersonales: QUILMANÁ	Correlación de Pearson
Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa	0.74	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa	0.574
Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad	0.74	Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad	0.672
Mantengo una buena comunicación con mi jefe	0.836	Mantengo una buena comunicación con mi jefe	0.649
Colaboro con otros para que alcancen sus metas	0.884	Colaboro con otros para que alcancen sus metas	0.655
Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal	0.854	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con	0.776
Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no solos	0.837	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no solos	0.64

Las afirmaciones planteadas en la tabla N°16, miden el concepto de la dimensión en ambos centros productivos, ya que superan el 0.5. Con los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que todas las afirmaciones son idóneas y poseen un alto índice de relación hacia la dimensión “Relaciones interpersonales”.

Tabla 17: Resultados de la correlación Dimensiones – Variable (Clima organizacional) de ambos centros de producción

Asia		Quilmaná	
Dimensiones del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	Dimensiones del Clima Organizacional	Correlación de Pearson
Reconocimiento	0.839	Reconocimiento	0.924
Remuneración	0.891	Remuneración	0.832
Estilo de supervisión	0.83	Estilo de supervisión	0.817
Motivación de los trabajadores	0.793	Motivación de los trabajadores	0.829

A pesar de que los resultados en la correlación de Pearson son diferentes en las zonas productivas de la empresa en investigación, las dimensiones planteadas miden el concepto de la variable ya que superan el 0.5. Con los resultados obtenidos, se identifica que todas las dimensiones son idóneas para medir la variable Clima organizacional.

Tabla 18: Resultados de la correlación Dimensiones – Variable (Desempeño laboral) de ambos centros de producción

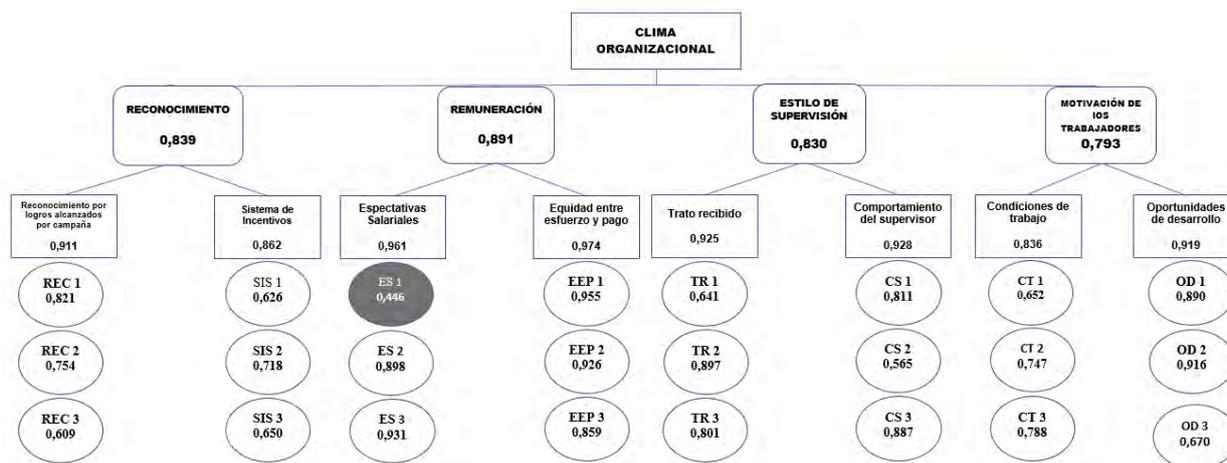
Asia		Quilmaná	
Dimensiones del Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	Dimensiones del Desempeño Laboral	Correlación de Pearson
Cumplimiento de meta	0.917	Cumplimiento de meta	0.846
Relaciones interpersonales	0.946	Relaciones interpersonales	0.889

Por otro lado, las dimensiones planteadas para la variable “Desempeño” superan el 0.5, por lo que los resultados obtenidos en la investigación determinan que todas las dimensiones son idóneas para medir dicha variable.

No obstante, si bien es cierto que las dos dimensiones correlacionan con la variable, las correlaciones de las dimensiones “cumplimiento de meta” y “relaciones interpersonales” son más bajas en la zona

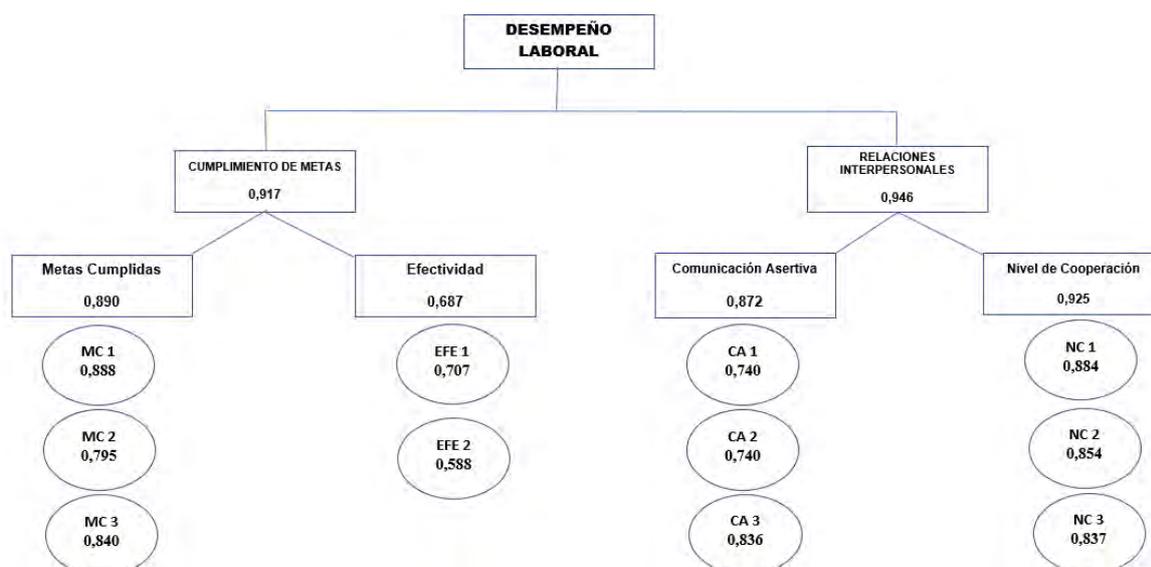
productiva de Quilmaná. Probablemente, esto se debe a que algunos de los trabajadores encuestados no consideran que exista el mismo interés para laborar, entendimiento entre ellos, lo que genera diferencias en los resultados de producción durante las campañas.

Tabla 19: Resultados de la correlación del centro de producción de Asia (Clima Organizacional)



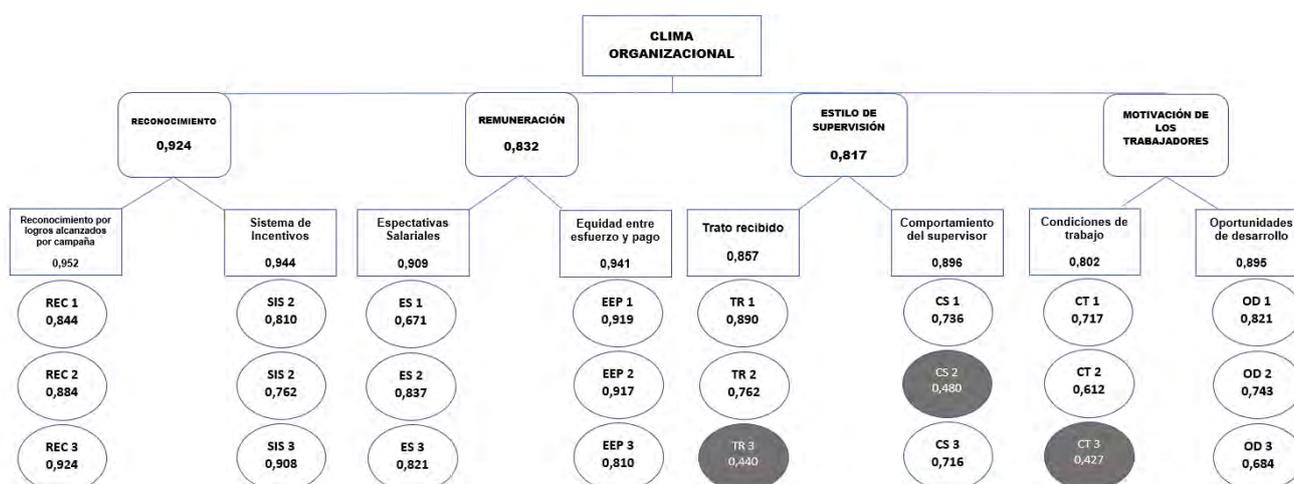
En la tabla de correlaciones de la variable Clima organizacional de la zona productiva ubicada en Asia, se puede observar que existe una correlación positiva ideal en todos los niveles, ya que todas superan el 0.7. Con este resultado, podemos afirmar que hay una idoneidad para que las afirmaciones midan las dimensiones y que estas, a su vez, midan la variable. Sin embargo, en la dimensión "Remuneración" específicamente en el indicador "Expectativas salariales" la afirmación "Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña" se obtuvo una correlación de 0,446, lo que indica que el grado de relación que tiene la afirmación con la dimensión no es tan sólida como las demás debido a que en el mismo indicador las siguientes dos afirmaciones "Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa" y "Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa" lograron una correlación superior a 0,8.

Tabla 20: Resultados de la correlación del centro de producción de Asia (Desempeño laboral)



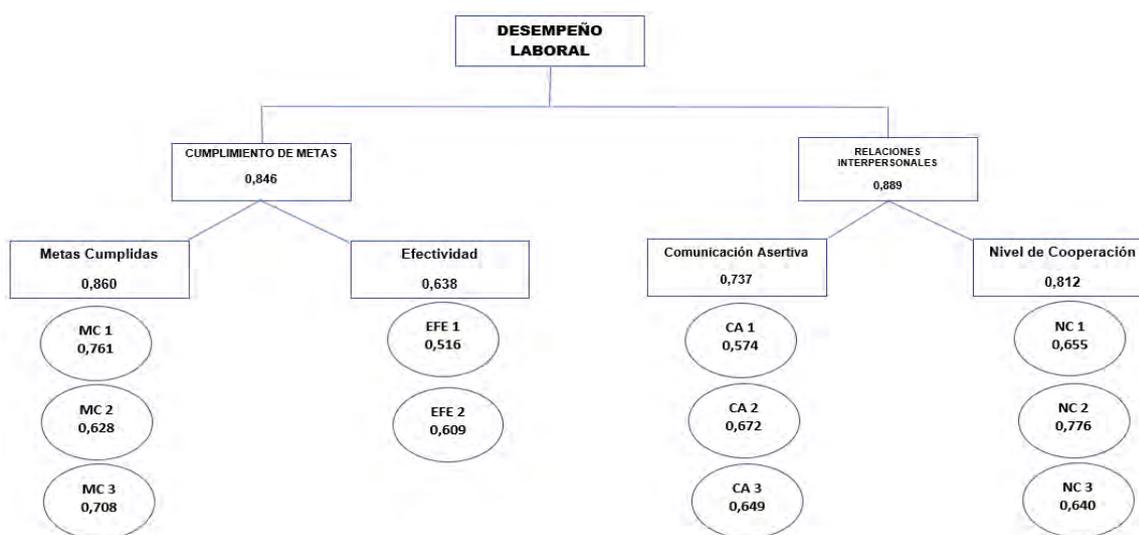
En la tabla de correlaciones de la variable Desempeño laboral de la zona productiva ubicada en Asia, se puede observar que existe una correlación positiva muy fuerte en sus dos dimensiones; ya que superan el 0.8, lo que indica que la relación es óptima. En el caso de la dimensión “Efectividad” específicamente en la afirmación “Cumplimiento mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos” se puede visualizar que se obtuvo una correlación de 0,588 siendo esta la de menor valor de todas las afirmaciones y la que menos relación posee con la dimensión.

Tabla 21: Resultados de la correlación del centro de producción Quilmaná (Clima Organizacional)



En la tabla de correlaciones de la variable Clima organizacional de la zona productiva ubicada en Quilmaná, se puede observar que existe al igual que en Asia una correlación positiva ideal en todas las dimensiones, ya que todas superan el 0.7. Con este resultado, podemos afirmar que hay una idoneidad para que las afirmaciones midan las dimensiones y que estas, a su vez, midan la variable. A diferencia de la tabla de la zona productiva de Asia, en la dimensión “Estilo de supervisión” específicamente en el indicador “Trato recibido” la afirmación “La empresa me hace sentir parte de la organización” se obtuvo una correlación de 0,440, lo que indica que el grado de relación que tiene la afirmación con la dimensión no es tan sólida como las demás debido a que en el mismo indicador las siguientes dos afirmaciones “Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa” y “La empresa me da un trato amable” lograron una correlación superior a 0,7. De igual forma, en la dimensión “Motivación de los trabajadores” en el indicador “Condiciones de trabajo” se obtuvo una correlación baja de 0,427% respecto a sus otras afirmaciones.

Tabla 22: Resultados de la correlación del centro de producción Quilmaná (Desempeño Laboral)



En la tabla de correlaciones de la variable Desempeño laboral de la zona productiva ubicada en Quilmaná, se puede observar que existe una correlación positiva muy fuerte en sus dos dimensiones, ya que superan el 0.8. Cabe resaltar que, en la dimensión “Efectividad” específicamente en la afirmación “Me preocupó por conseguir los resultados esperados por mi equipo” se obtuvo una correlación de 0,516 siendo esta la de menor valor de todas las afirmaciones.

5.3 Distribución de frecuencias

5.3.1 Asia

Variable Clima Organizacional:

Tabla 23: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Asia

Reconocimiento	Totalmente de acuerdo	Escala Likert			Totalmente en desacuerdo
		De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
La empresa reconoce mi trabajo bien realizado	17.90%	57.10%	21.40%	3.60%	
La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas	17.90%	64.30%	17.90%		
La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos	3.60%	50%	46.40%		
En la empresa me dan premios		46.40%	53.60%		
Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo		42.90%	57.10%		
Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización	3.60%	57.10%	35.70%	3.60%	

Con respecto al cuadro donde se observa la distribución de frecuencias de la Dimensión “Reconocimiento”, el voto de la gran mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra en “De Acuerdo”, por lo cual se puede afirmar que los métodos de reconocimientos que existen en la empresa en estudio son adecuados. Sin embargo, no satisface en general debido a que se presenta un alto porcentaje en las afirmaciones “En la empresa me dan premios” y “Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo”, con un 53.60% y 57.10% respectivamente marcaron la respuesta “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”. El cual determina que existe en este centro productivo discrepancias en relación con los premios y se tienen opiniones divididas.

Figura 12: distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Asia

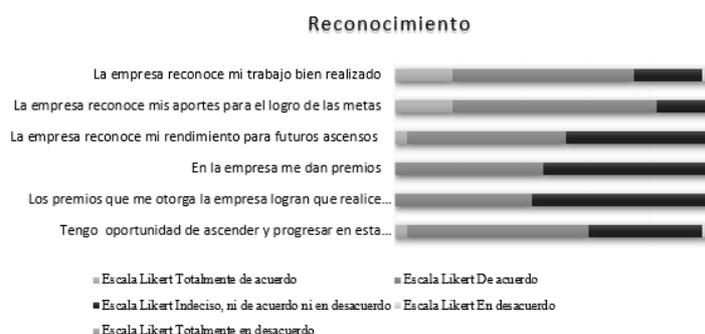


Tabla 24: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Asia

Remuneración	Totalmente de acuerdo	Escala Likert			Totalmente en desacuerdo
		De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña	32.10%	53.60%	14.30%		
Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa	7.10%	42.90%	46.40%	3.60%	
Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa	3.60%	42.90%	35.70%	14.30%	3.60%
El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño		50%	32.10%	14.30%	3.60%
Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa		50%	35.70%	10.70%	3.60%
Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago	3.60%	46.40%	42.90%	7.10%	

Basándonos en la dimensión de “Remuneración” podemos ver que la mayor concentración de alta puntuación en porcentajes lo tiene las respuestas “De acuerdo”. No obstante, podemos identificar que existen respuestas de “En desacuerdo” con porcentajes altos, en la cual se debe supervisar ya que esto puede ser un indicador importante para la empresa y así identificar las fallas.

Figura 13: De la distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Asia

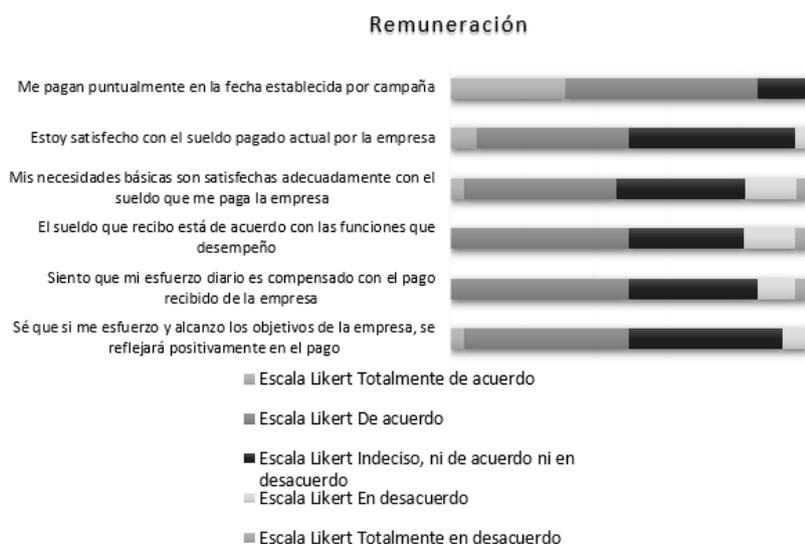


Tabla 25: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción Asia

Estilo de supervisión	Totalmente de acuerdo	Escala Likert		En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo		
La empresa me da un trato amable		64.30%	35.70%		
Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa	10.70%	53.60%	35.70%		
La empresa me hace sentir parte de la organización		57.10%	42.90%		
Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores	3.60%	64.30%	32.10%		
Mi superior es exigente con nosotros	42.90%	50%	7.10%		
Mi superior promueve actitudes positivas	7.10%	53.60%	39.30%		

En base a los porcentajes recibidos se puede concluir que existe un adecuado estilo de supervisión dentro de la empresa dado que las respuestas fueron “De acuerdo”, a pesar de que existe porcentajes considerables de “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Esto se evidencia en las afirmaciones con altas puntuaciones “La empresa me da un trato amable”, “Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores” y “La empresa me hace sentir parte de la organización”, en las que se preguntan sobre la gestión de los jefes directos, respecto a su trato y como se sienten en la empresa y la relación que esta les otorga. Lo cual significa que la mayoría de los trabajadores encuestados de la zona productiva de Asia están de acuerdo que el trato con su jefe y empresa es bueno. Mientras que aquellos que optaron por marcar “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” servirá para mejorar en corto plazo los diversos problemas internamente y así los trabajadores que optaron por esta respuesta, tengan una mejor evaluación respecto a esta dimensión.

Figura 14: Distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción Asia

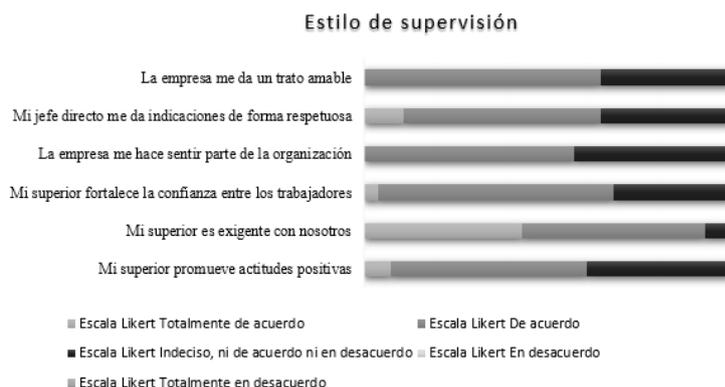
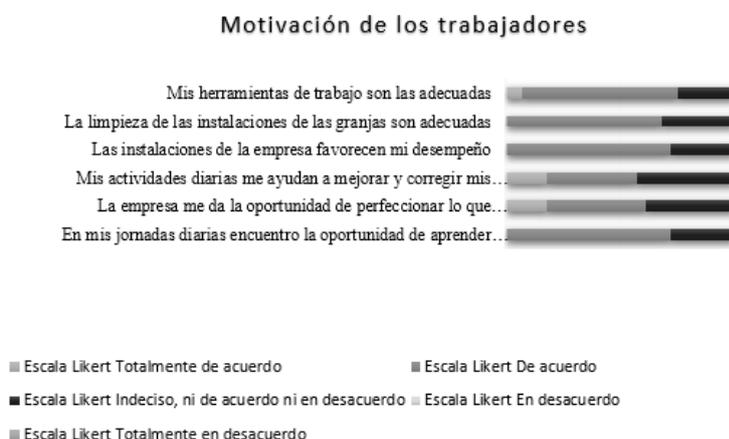


Tabla 26: Tabla de la distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Asia

Motivación de los trabajadores	Totalmente de acuerdo	Escala Likert		En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo		
Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	7.10%	67.90%	25%		
La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas		67.90%	32.10%		
Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño		71.40%	28.60%		
Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores	17.90%	39.30%	42.90%		
La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer	17.90%	42.90%	39.30%		
En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas		71.40%	28.60%		

Con los resultados presentes en la dimensión “Motivación”, se puede concluir que la motivación dentro de la empresa hacia los trabajadores se viene manejando de la manera adecuada, ya que en las afirmaciones pertenecientes a esta dimensión se obtuvo un porcentaje superior a 40% en 5 de las 6 preguntas, marcando la respuesta “De acuerdo”. Sin embargo, en la afirmación “Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores” el 42.90% marcó “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo que indica que probablemente las actividades para algunos de los trabajadores encuestados son muy mecánicas y no sienten que mejoran o corrigen errores. Esta afirmación será fundamental para que la empresa busque mejorar y replantearse algunos mecanismos de trabajo que permita a los trabajadores diferenciarse de lo rutinario.

Figura 15: Distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Asia



Variable Desempeño Laboral:

Tabla 27: Tabla de la distribución de frecuencia de la dimensión cumplimiento de metas del centro de producción Asia

Cumplimiento de metas	Totalmente de acuerdo	Escala Likert		
		De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña	10.70%	57.10%	32.10%	Totalmente en desacuerdo
Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año	14.30%	46.40%	39.30%	
Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos	10.70%	53.60%	35.70%	
Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo	28.60%	60.70%	10.70%	
Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos	46.40%	46.40%	7.10%	

Respecto a la dimensión “Cumplimiento de metas” los trabajadores encuestados indican que se viene manejando de la manera adecuada, ya que en las afirmaciones pertenecientes a esta dimensión se obtuvo un porcentaje superior al 40% en todas las preguntas, marcando la respuesta “De acuerdo”. A su vez, el 46.4% de los trabajadores marcaron la respuesta “Totalmente de acuerdo” en la afirmación “Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos” confirmando el compromiso que la mayoría tienen con la empresa.

No obstante, en la afirmación “Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año” se obtuvo un 39.3% en la respuesta “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” esto se debe al retraso que ocurrió a inicios de la pandemia de la Covid-19, por lo que aquellos trabajadores que llevan menos tiempo con la empresa no están seguros de que hayan cumplido con la totalidad de metas propuestas para cada campaña.

Esta afirmación será fundamental para que la empresa logre un replanteamiento de funciones para aquellos trabajadores que no tienen la adaptación y rapidez en hacer sus actividades.

Figura 16: Distribución de frecuencia de la dimensión Cumplimiento de metas del centro de producción Asia

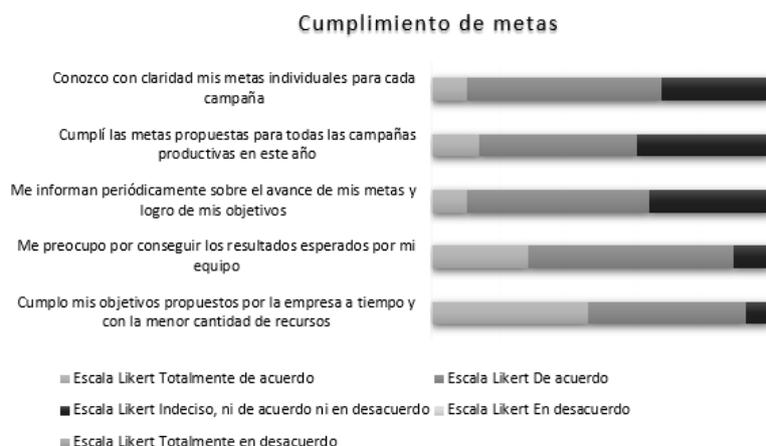
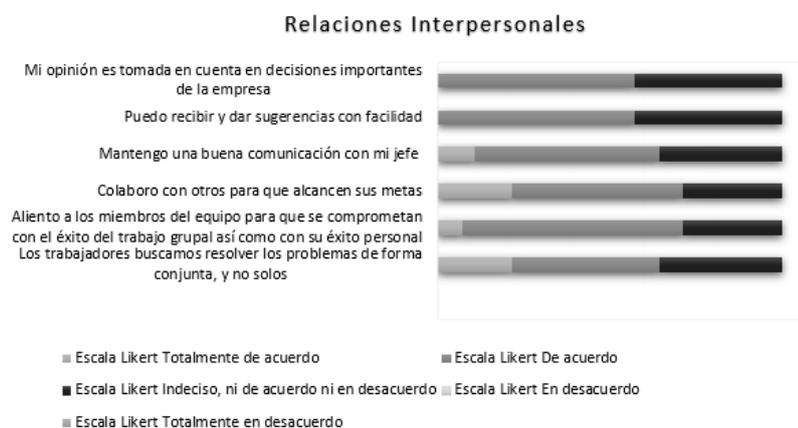


Tabla 28: Tabla de la distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales del centro de producción Asia

Relaciones Interpersonales	Totalmente de acuerdo	Escala Likert		
		De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa		57.10%	42.90%	Totalmente en desacuerdo
Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad		57.10%	42.90%	Totalmente en desacuerdo
Mantengo una buena comunicación con mi jefe	10.70%	53.60%	35.70%	Totalmente en desacuerdo
Colaboro con otros para que alcancen sus metas	21.40%	50.00%	28.60%	Totalmente en desacuerdo
Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal	7.10%	64.30%	28.60%	Totalmente en desacuerdo
Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no solos	21.40%	42.90%	35.70%	Totalmente en desacuerdo

Finalmente, respecto a la segunda dimensión de la variable “Desempeño laboral”, se puede concluir que se obtuvo un mayor porcentaje de aceptación en la respuesta “De acuerdo”, con ello se puede afirmar que los trabajadores están de acuerdo con que la organización valore sus opiniones, que tengan una buena comunicación con su jefe, etc. Sin embargo, existe porcentajes considerables que no puede pasar por desapercibido y se debe buscar soluciones a corto plazo. Cabe resaltar que, estos resultados se deben a que dentro de la zona productiva de Asia hay trabajadores que tienen menos tiempo laborando y por ende no pueden realizar una adecuada valoración por el tiempo que se encuentran en la empresa.

Figura 17: Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales del centro de producción Asia



5.3.2 Quilmaná

Variable Clima Organizacional:

Tabla 29: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Quilmaná

Reconocimiento	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La empresa reconoce mi trabajo bien realizado	18.50%	48.10%	33.30%		
La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas	18.50%	48.10%	29.60%	3.70%	
La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos	25.90%	37%	22.20%	14.80%	
En la empresa me dan premios	33.30%	37.00%	29.60%		
Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo	18.50%	44.40%	37.00%		
Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización	18.50%	40.70%	29.60%	11.10%	

Con respecto al cuadro donde se observa la distribución de frecuencias de la Dimensión “Reconocimiento”, el voto de la gran mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra en la respuesta “De Acuerdo”, por lo cual se puede afirmar que los métodos de reconocimientos que existen en la empresa en estudio son adecuados. Sin embargo, al igual que en el centro productivo de Asia no satisface en general a todos los trabajadores debido a que, se presenta un alto porcentaje en las afirmaciones “En la empresa me dan premios” y “Los premios que me otorga la empresa

logran que realice bien mi trabajo”, 8 trabajadores con un 29.6% y 10 trabajadores con un 37% respectivamente optaron por marcar “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”. El cual determina que existe en este centro productivo algunas discrepancias en relación con los premios y se tienen opiniones divididas.

Figura 18: Distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento del centro de producción Quilmaná

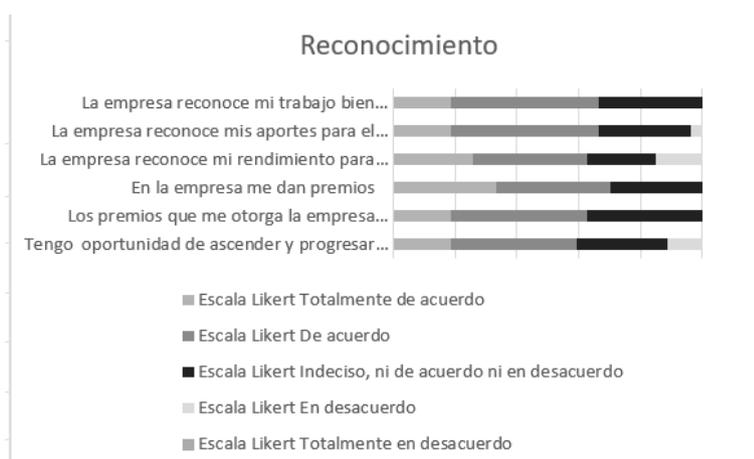


Tabla 30: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Quilmaná

Remuneración	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Escala Likert Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña	22.20%	63.00%	14.80%		
Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa	7.40%	51.90%	37.00%	3.70%	
Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa		59.30%	40.70%		
El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño	3.70%	37%	44.40%	14.80%	
Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa		44%	40.70%	14.80%	
Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago		48.10%	51.90%		

Basándonos en la dimensión de “Remuneración” podemos ver que la mayor concentración de alta puntuación en porcentajes lo tiene las respuestas “De acuerdo”. No obstante, podemos identificar

que existen respuestas de “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” porcentajes altos como el de la afirmación “Se que, si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago” y “El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño”, en la cual se debe supervisar ya que esto puede ser un indicador importante para la empresa y así identificar las fallas que se están generando y buscar soluciones a corto plazo ya que si bien es cierto la mayoría de los trabajadores encuestados están conformes, la prioridad de la empresa es satisfacer a todos por igual.

Figura 19: Distribución de frecuencia de la dimensión Remuneración del centro de producción Quilmaná

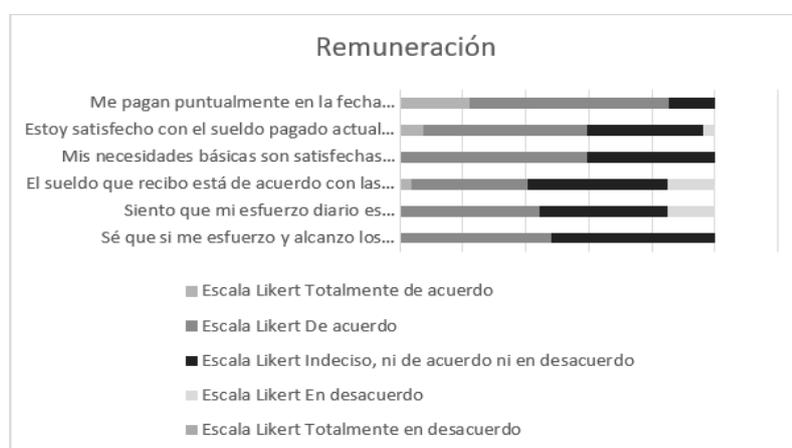


Tabla 31: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción

Estilo de supervisión	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Escala Likert Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La empresa me da un trato amable	18.50%	74.10%	7.40%		
Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa	7.40%	77.80%	14.80%		
La empresa me hace sentir parte de la organización	7.40%	77.80%	14.80%		
Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores	18.50%	59.30%	22.20%		
Mi superior es exigente con nosotros	37.00%	59%	3.70%		
Mi superior promueve actitudes positivas	18.50%	51.90%	29.60%		

En base a los porcentajes recibidos se puede concluir que existe un adecuado estilo de supervisión dentro de la empresa dado que las respuestas fueron “De acuerdo” superando en las 6 preguntas más del 50%, a pesar de que existe porcentajes considerables de “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Esto se evidencia en las afirmaciones con altas puntuaciones “La empresa me da un trato amable”, “Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa” y “La empresa me hace sentir parte de la organización”, en las que se preguntan sobre la gestión de los jefes directos, respecto a su trato y como se sienten en la empresa y la relación que esta les otorga. Lo cual significa que, la mayoría de los trabajadores encuestados de la zona productiva de Quilmaná están de acuerdo que el trato con su jefe y empresa es bueno. Mientras que, aquellos que optaron por marcar “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” en las afirmaciones “Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores” y “Mi superior promueve actitudes positivas” servirá para mejorar en el corto plazo los diversos problemas internamente y así los trabajadores tengan una mejor evaluación respecto a esta dimensión.

Figura 20: Distribución de frecuencia de la dimensión Estilo de supervisión del centro de producción Quilmaná

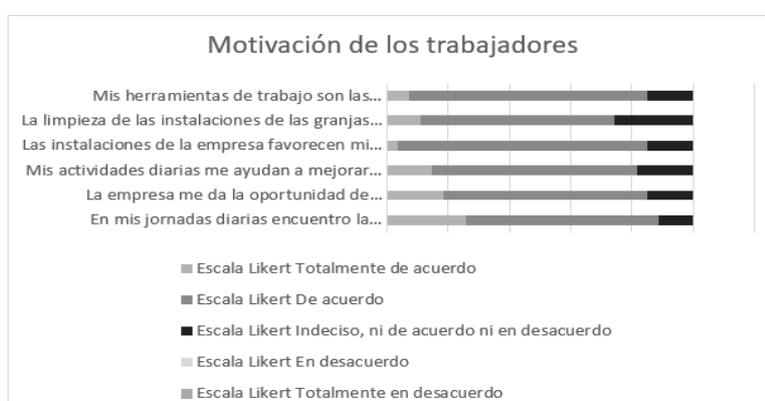


Tabla 32: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Quilmaná

Motivación de los trabajadores	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	7.40%	77.80%	15%		
La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas	11.10%	63.00%	25.90%		
Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño	3.70%	81.50%	14.80%		
Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores	14.80%	66.70%	18.50%		
La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer	18.50%	66.70%	14.80%		
En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas	25.90%	63.00%	11.10%		

Con los resultados presentes en la dimensión “Motivación”, se puede concluir que dentro de la empresa se viene manejando de la manera adecuada, ya que en las afirmaciones pertenecientes a esta dimensión se obtuvo un porcentaje superior al 60% en las 6 preguntas, marcando la respuesta “De acuerdo”. Sin embargo, en la afirmación “La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas” el 25.90% marcó “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo que indica que probablemente que para algunos de los trabajadores encuestados no se brinda una adecuada higiene a las instalaciones. Esta afirmación será fundamental para que la empresa busque mejorar en el aspecto de higiene.

Figura 21: Distribución de frecuencia de la dimensión Motivación del centro de producción Quilmaná



Variable Desempeño Laboral:

Tabla 33: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión Cumplimiento de metas del centro de producción Quilmaná

Cumplimiento de metas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña	29.60%	59.30%	11.10%		
Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año	37.00%	55.60%	7.40%		
Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos	14.80%	70.40%	14.80%		
Me preocupa por conseguir los resultados esperados por mi equipo	25.90%	66.70%	7.40%		
Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos	22.20%	70.40%	7.40%		

Respecto a la dimensión “Cumplimiento de metas” los trabajadores encuestados indican que se vienen manejando de la manera adecuada, ya que en las afirmaciones pertenecientes a esta dimensión se obtuvo un porcentaje superior al 55% en todas las preguntas, marcando la respuesta “De acuerdo”. A su vez, el 37% de los trabajadores marcaron la respuesta “Totalmente de acuerdo” en la afirmación “Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año” confirmando el compromiso que la mayoría tienen con la empresa. Al igual que en el centro productivo en Asia, existen algunos trabajadores que marcaron “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” siendo el 14.8% el porcentaje más alto.

Figura 22: Distribución de frecuencia de la dimensión Cumplimiento de metas del centro de producción Quilmaná

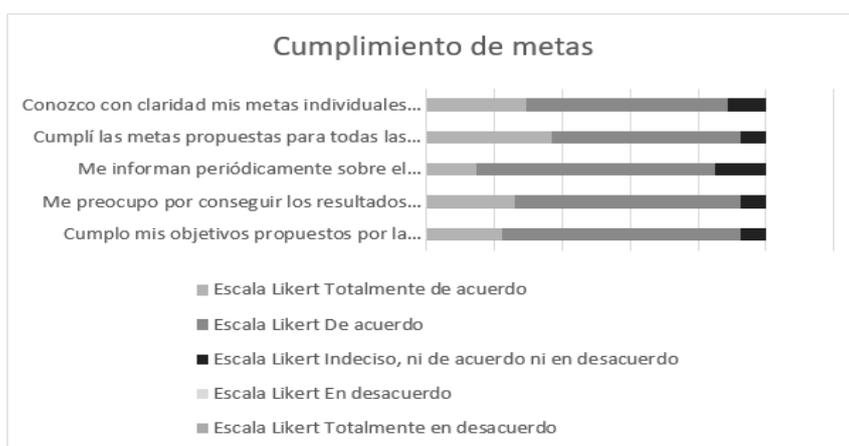


Tabla 34: Resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales del centro de producción Quilmaná

Relaciones Interpersonales	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Escala Likert		
			Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa	7.40%	77.80%	14.80%		
Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad	14.80%	70.40%	14.80%		
Mantengo una buena comunicación con mi jefe	7.40%	77.80%	14.80%		
Colaboro con otros para que alcancen sus metas	14.80%	66.70%	18.50%		
Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal	14.80%	59.30%	25.90%		
Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no solos	11.10%	74.10%	14.80%		

Finalmente, respecto a la segunda dimensión de la variable “Desempeño laboral”, se puede concluir

que se obtuvo un alto porcentaje de aceptación en la respuesta “De acuerdo”, con ello se puede afirmar que los trabajadores están de acuerdo con que la organización valore sus opiniones, que tengan una buena comunicación con su jefe, etc. Sin embargo, existe porcentajes considerables que no puede pasar por desapercibido como el 25.9% que marcaron la respuesta “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” y se debe buscar soluciones a corto plazo. Cabe resaltar que, estos resultados se deben a que dentro de la zona productiva de Quilmaná al igual que en Asia hay trabajadores que tienen menos tiempo laborando y por ende no pueden realizar una adecuada valoración por el tiempo que se encuentran en la empresa.

Figura 23: Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales del centro de producción Quilmaná



5.4 Media, moda y desviación estándar

5.4.1 Asia

Figura 24: Resultados de la media, moda y desviación centro de producción Asia

	MEDIA	DIMENSIÓN	MEDIA	ENUNCIADO DE LA ENCUESTA	MEDIA	MODA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	4	RECONOCIMIENTO	4	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado	3.89	4	0.737
				La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas	4	4	0.609
				La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos	3.57	4	0.573
				En la empresa me dan premios	3.46	3	0.508
				Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo	3.43	3	0.504
	4	REMUNERACIÓN	4	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización	3.61	4	0.629
				Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña	4.18	4	0.67
				Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa	3.54	3	0.693
				Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa	3.29	4	0.897
				El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño	3.29	4	0.854
	4	ESTILO DE SUPERVISIÓN	4	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa	3.32	4	0.819
				Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago	3.46	4	0.693
La empresa me da un trato amable				3.64	4	0.488	
Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa				3.75	4	0.645	
La empresa me hace sentir parte de la organización				3.57	4	0.504	
4	MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	4	Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores	3.71	4	0.535	
			Mi superior es exigente con nosotros	4.36	4	0.621	
			Mi superior promueve actitudes positivas	3.68	4	0.612	
			Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	3.82	4	0.548	
			La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas	3.68	4	0.476	
4	MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	4	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño	3.71	4	0.46	
			Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores	3.75	3	0.752	
			La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer	3.79	4	0.738	
				En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas	3.71	4	0.46

Llevando el enfoque a las dimensiones por parte de la variable independiente la cual es el clima organizacional, se puede visualizar que la mayoría de las respuestas varía entre 3 a 4 (“indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “De acuerdo”). Uno de los casos es la afirmación 4, “en la empresa me dan premios” perteneciente a la dimensión de reconocimiento, cuenta con una moda de 3, siendo “indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” la respuesta que más se ha repetido, lo que determinó que el 53,6% de los trabajadores consideran que la empresa no otorga premios. Por otro lado, encontramos a la afirmación “La empresa reconoce mi trabajo bien realizado” perteneciente a la misma dimensión, con una moda de 4, en cuyos resultados lo que coincide con un 57,1% de los trabajadores encuestados consideran que, su trabajo bien realizado sí es reconocido considerablemente por la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. Relacionando los dos resultados expuestos en líneas anteriores, se concluye que, para los trabajadores de la empresa sientan que su trabajo bien realizado es reconocido por la empresa analizada, no es necesario que esta les haga una entrega efectiva de premios. Es decir, la entrega de premios no es una condición necesaria o indicador de que el trabajo bien realizado por los trabajadores está siendo reconocido por la empresa.

Respecto a la dimensión Remuneración, en la afirmación “Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa” cuya moda es 3, el 46,4% de los trabajadores encuestados no están de acuerdo con la misma. Por otra parte, en la afirmación “Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa” con una moda de 4, se aprecia que el 42,9% de los trabajadores se mostraron de acuerdo ante la misma. Relacionando ambos resultados, se puede concluir que, no porque el sueldo pagado por la empresa cubra las necesidades básicas de los trabajadores significa que los mismos están conformes o satisfechos con dicho sueldo. En otras palabras, los resultados indican que la satisfacción de los trabajadores con el sueldo percibido no tiene relación directa con la cobertura de las necesidades básicas de los mismos.

En el caso de la dimensión Motivación, la afirmación “Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores” cuya moda es 3 demostró que un 42,9% de los trabajadores encuestados están indecisos con la misma. Mientras que, la afirmación “En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas” con una moda de 4, obtuvo un 71,4% de conformidad, con la respuesta “de acuerdo”. Si relacionamos los dos resultados previamente expuestos, se demuestra que, respecto a las actividades diarias de los trabajadores no necesariamente porque estas no ayuden a mejorar y corregir los errores de los trabajadores, se desprende que no den la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas. Es decir, las mismas

actividades pueden dar la oportunidad de aprender y realizar nuevas cosas a los trabajadores, sin la necesidad de ayudarlos a mejorar y corregir sus errores. Finalizando con la media de las cuatro dimensiones pertenecientes a la variable clima organizacional, las cuales se encuentran en 4, se puede afirmar que existe un vínculo positivo entre ellas.

5.4.2 Quilmaná

Figura 25: Resultados de la media, moda y desviación estándar de la variable clima organizacional del centro de producción de Quilmaná

C	MEDIA	DIMENSIÓN	MEDIA	ENUNCIADO DE LA ENCUESTA	MEDIA	MODA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
CLIMA ORGANIZACIONAL	4	RECONOCIMIENTO	4	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado	3.85	4	0.718	
				La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas	3.81	4	0.786	
				La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos	3.74	4	1.023	
				En la empresa me dan premios	4.04	4	0.808	
				Los premios que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo	3.81	4	0.736	
		Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización	3.67	4	0.92			
		REMUNERACIÓN	4	4	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña	4.07	4	0.616
					Estoy satisfecho con el sueldo pagado actual por la empresa	3.63	4	0.688
					Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa	3.59	4	0.501
					El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño	3.3	3	0.775
					Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa	3.3	4	0.724
		Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago	3.48	4	0.509			
		ESTILO DE SUPERVISIÓN	4	4	La empresa me da un trato amable	4.11	4	0.506
					Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa	3.93	4	4.74
					La empresa me hace sentir parte de la organización	3.93	4	4.74
	Mi superior fortalece la confianza entre los trabajadores				3.96	4	6.49	
	Mi superior es exigente con nosotros				4.33	4	0.555	
	Mi superior promueve actitudes positivas	3.89	4	0.698				
	MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	4	4	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas	3.93	4	0.474	
				La limpieza de las instalaciones de las granjas son adecuadas	3.85	4	0.602	
Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño				3.89	4	0.424		
Mis actividades diarias me ayudan a mejorar y corregir mis errores				3.96	4	0.587		
La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer				4.04	4	0.587		
En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas	4.15	4	0.602					

Considerando las dimensiones por parte de la variable independiente la cual es el clima organizacional, se puede visualizar en los resultados, que la mayoría de las respuestas marcan 4 (“De acuerdo”) en su totalidad. Sin embargo, en la afirmación 10 “El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño” es la única respuesta con una moda de 3 (“indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”), lo que determinó que el 44,4% de los trabajadores consideran que la empresa no está del todo de acuerdo al sueldo pagado con relación a las actividades diarias y funciones que realizan en virtud de su puesto de trabajo. Sin embargo, también se puede apreciar en los resultados que un 44,4 % de los trabajadores consideran que su esfuerzo diario es compensado con el sueldo percibido, al haber marcado la respuesta 4 y obteniendo una moda de 4 en la afirmación en cuestión. Relacionando los resultados anteriormente expuestos, se concluye que, para los trabajadores, las

funciones que llevan a cabo y el esfuerzo que día a día realizan, tienen una magnitud y valoración distinta en función al sueldo percibido. Es decir, las funciones y el esfuerzo ameritan un juicio de valoración distinto, así como una proporcionalidad diferente de acuerdo al sueldo que la empresa le paga.

Figura 26: Resultados de la media, moda y desviación estándar de la variable desempeño laboral de ambos centros de producción

Asia

D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	MEDIA	DIMENSIÓN	MEDIA	ENUNCIADO DE LA ENCUESTA	MEDIA	MODA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
	4	CUMPLIMIENTO DE META	4	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña	3.79	4	0.63
				Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año	3.75	4	0.701
				Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos	3.75	4	0.645
				Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo	4.18	4	0.612
				Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos	4.39	4	0.629
		RELACIONES INTERPERSONALES	4	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa	3.57	4	0.504
				Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad	3.57	4	0.504
				Mantengo una buena comunicación con mi jefe	3.75	4	0.645
				Colaboro con otros para que alcancen sus metas	3.93	4	0.716
Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal				3.79	4	0.568	
Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta. y no solos	3.86	4	0.756				

Quilmaná

D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	MEDIA	DIMENSIÓN	MEDIA	ENUNCIADO DE LA ENCUESTA	MEDIA	MODA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
	4	CUMPLIMIENTO DE META	4	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña	4.19	4	0.622
				Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año	4.3	4	0.609
				Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos	4	4	0.555
				Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo	4.19	4	0.557
				Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos	4.15	4	0.534
		RELACIONES INTERPERSONALES	4	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa	3.93	4	0.474
				Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad	4	4	0.555
				Mantengo una buena comunicación con mi jefe	3.93	4	0.474
				Colaboro con otros para que alcancen sus metas	3.96	4	0.587
Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal				3.89	4	0.641	
Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta. y no solos	3.96	4	0.518				

Los resultados demuestran que los trabajadores de la zona de Asia en la afirmación “Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año”, con una moda de 4, un 46,4%

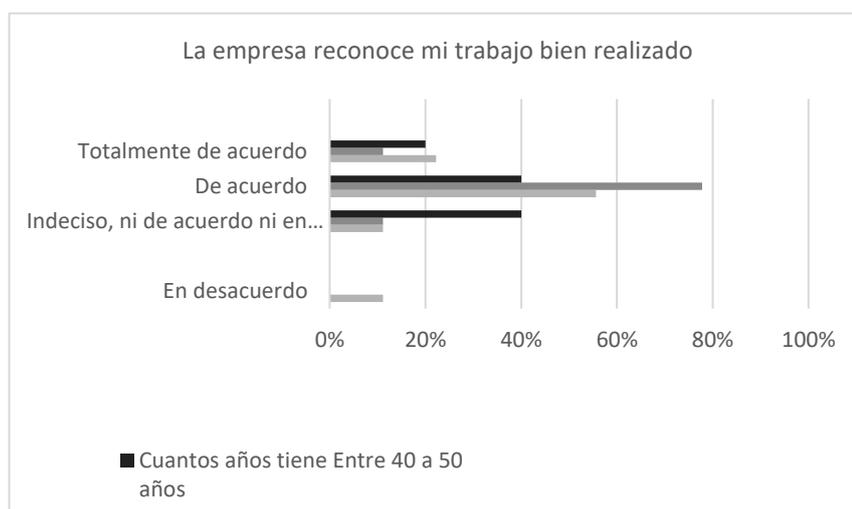
de estos consideran que están de acuerdo con la proposición. Así mismo, en la zona de Quilmaná, un 55,6% de los trabajadores, con una moda de 4, indican estar de acuerdo con la misma afirmación.

Relacionando ambos resultados expuestos en líneas anteriores, con la afirmación “Cumpló mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos”, se concluye que para que las metas propuestas sean cumplidas no es necesario hacer un inadecuado uso y gestión de los recursos. Es decir, los trabajadores son capaces de hacer un buen uso de los recursos y al mismo tiempo cumplir las metas que la empresa les propone en las diversas campañas productivas.

5.5 Tabla cruzada

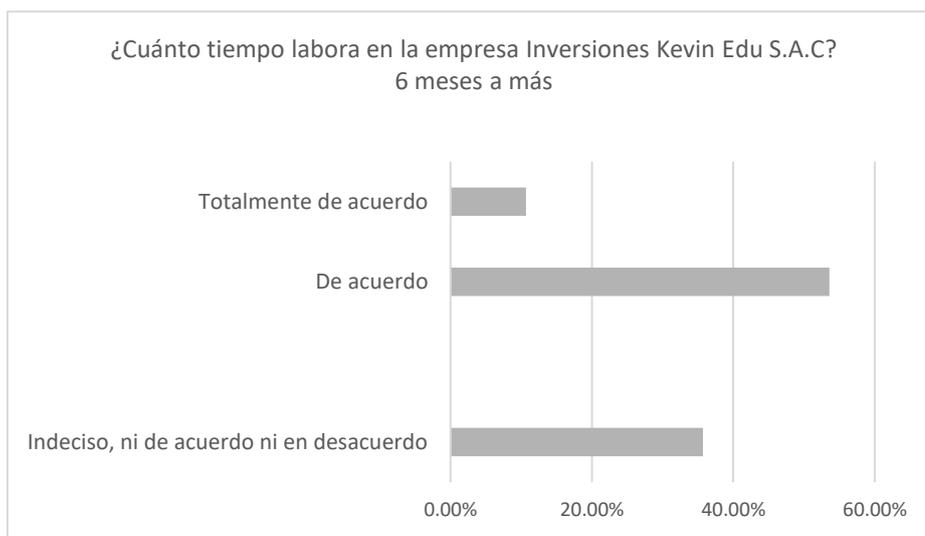
5.5.1 Asia

Figura 27: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Asia



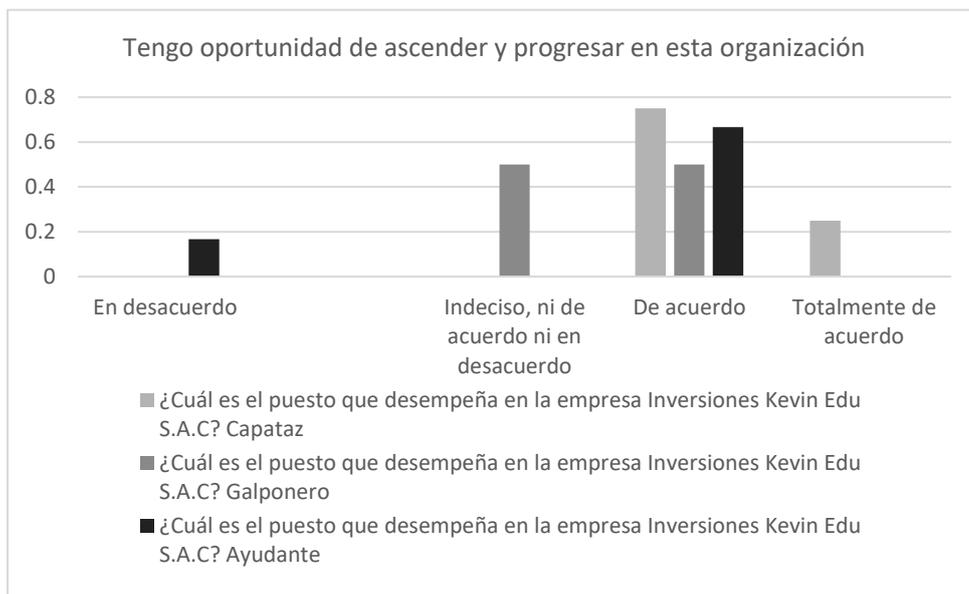
Dentro del análisis realizado entre la afirmación “La empresa reconoce mi trabajo bien realizado” y la pregunta filtro “¿Cuántos años tiene?”, se ha podido determinar que, de los trabajadores entre 29 a 39 años, un 77,8% de ellos considera que, la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C reconoce su trabajo bien realizado. Esto se debe a que gran parte de los trabajadores en este rango de edad llevan laborando en la empresa por más de 1 año y han tenido la oportunidad de apreciar la conducta que la empresa manifiesta hacia su prestación personal de servicios. A su vez, en la figura N°28 se refleja que los trabajadores entre 18 a 28 años, también forman parte del grupo con respuestas afirmativas en relación al reconocimiento de su trabajo marcando las respuestas 4 y 5, “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, cada uno con un 55,6% y 22,2%.

Figura 28: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Asia



Dentro del análisis que se aprecia en la figura 28, se tiene como afirmación “Mantengo una buena comunicación” y la pregunta dato “¿Cuánto tiempo labora en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C? con el fin de determinar la relación entre ambas. Los resultados determinan que los trabajadores que llevan 6 meses a más laborando en la empresa, mantienen una buena comunicación con su jefe puesto que un 53,6% de ellos marcaron la opción “De acuerdo”. En la figura también se puede apreciar que el 35,7% de los trabajadores marcaron la opción “indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo que refleja que existe un porcentaje de trabajadores que no sabe o se siente inseguro de responder acerca de la comunicación que mantiene con su jefe. Se puede estimar que dichos resultados se deben a su más reciente ingreso a la empresa, por lo que aún no están del todo acondicionados en su puesto de trabajo y no han establecido relaciones interpersonales lo suficientemente sólidas como para marcar las respuestas de acuerdo o totalmente de acuerdo. Finalmente, los 4 capataces han marcado la respuesta “De acuerdo” con un 10,70% lo que indica que la relación con su jefe es ideal, lo que conlleva a un aumento de compromiso y productividad, que a su vez se refleja en un beneficio como desarrollo personal, reflejándose así el vínculo que tienen con la empresa.

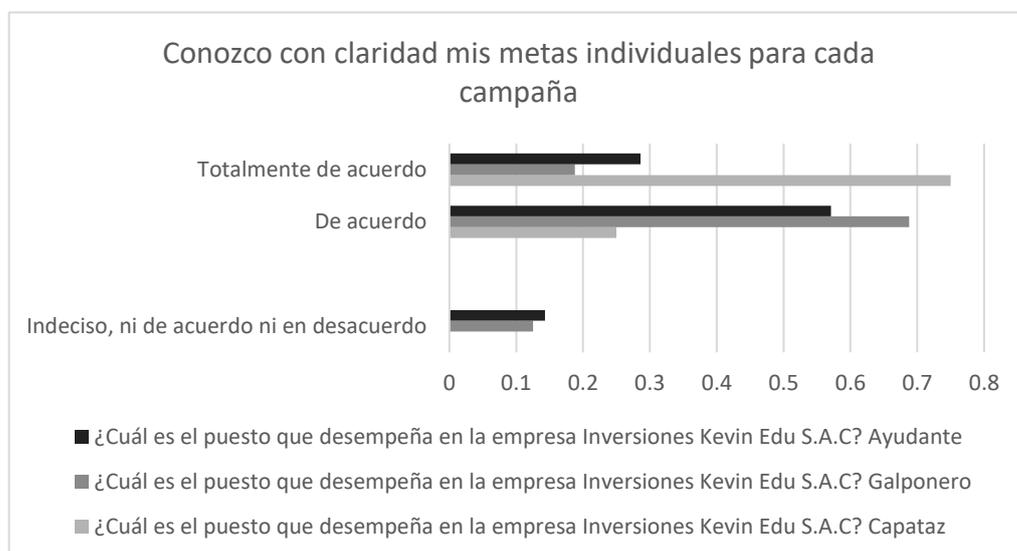
Figura 29: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Asia



Respecto a la figura, la afirmación “Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización” y la pregunta filtro “¿Cuál es el puesto que desempeña en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C?” se demuestra que los galponeros tienen opiniones divididas dado que existe un 50% de respuestas “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “De acuerdo”. Esto se debe a que la mitad de los 18 galponeros que laboran en el centro productivo de Asia, aún no tienen la adaptación con la empresa como se refleja en el caso de los otros 9 galponeros, que han contado con reconocimientos o las oportunidades de poder ascender, en su mayoría de ayudante a galponero.

5.5.2 Quilmaná

Figura 30: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Quilmaná

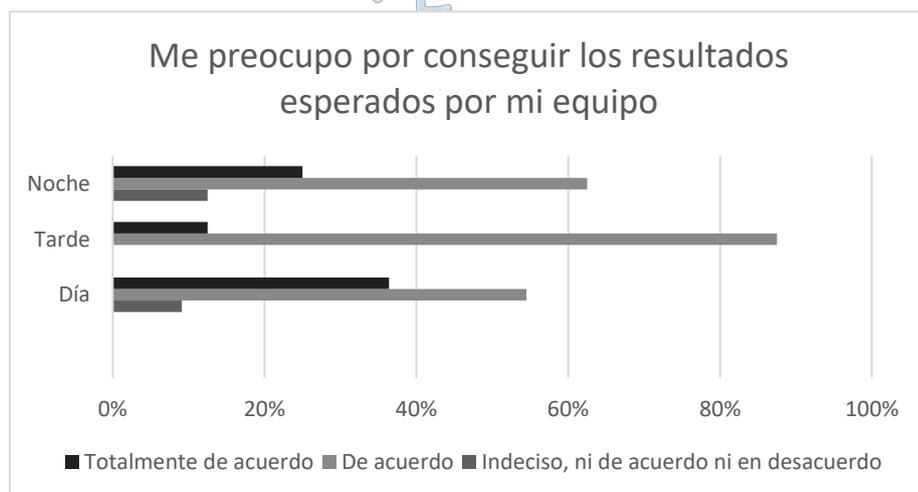


El análisis realizado mostrado en la figura se tiene como afirmación “Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña” y la pregunta filtro “¿Cuál es el puesto que desempeña en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C?”, determinó que en el caso de los ayudantes, existe uno de los 7 encuestados que aún no tiene claro su meta personal durante la campaña de crianza, por tal motivo marcó la opción “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”, la cual tiene 14,3%. Hecho que se justifica con la falta de información que posee sobre la empresa en esta zona de producción, debido a que ha sido el único trabajador que se trasladó de Asia a Quilmaná y no tiene el mismo tiempo laborando bajo la dirección del capataz encargado de la zona productiva ubicada en Quilmaná. En cambio, los 6 restantes marcaron “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”.

En el caso de los Galponeros cuya totalidad está conformada por 16 personas, 11 de ellos optaron por la respuesta “De acuerdo” obteniendo un 68,8% y 3 por la respuesta “Totalmente de acuerdo” haciendo así alusión a que cada uno conoce sus metas individuales para cada campaña y confirmando su grado de compromiso personal como laboral. Quedando solo 2 galponeros que optaron por marcar la opción “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”, hecho que servirá a la empresa como dato importante para determinar cuál es el problema que se presenta en los trabajadores en cuestión y como solucionarlo.

Finalmente, los capataces son el grupo de trabajadores que mejor conocen sus metas individuales, ya sea por la experiencia, años laborando en la empresa o grado de compromiso que tienen con esta. Es por ello que, optaron por marcar las opciones “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, este último con un 75%.

Figura 31: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Quilmaná

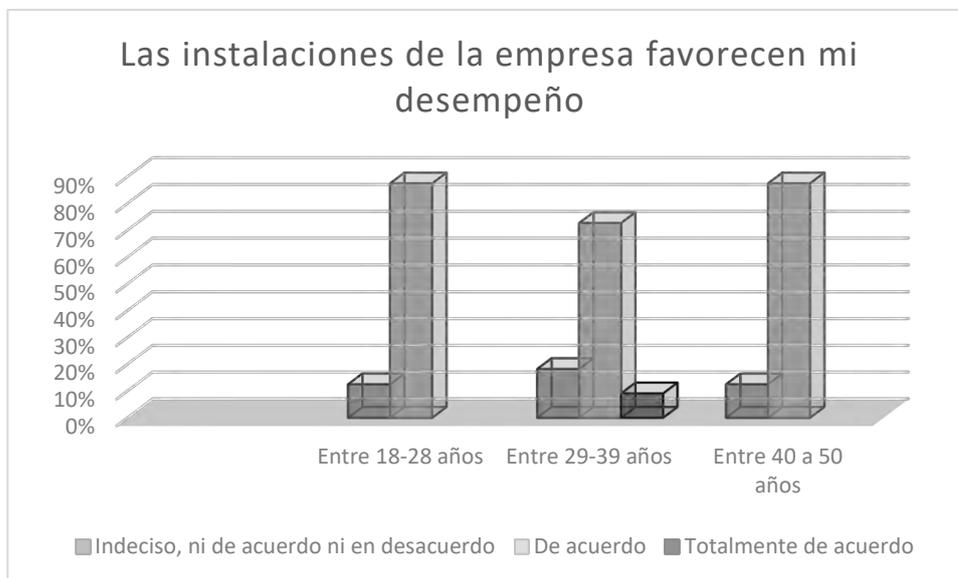


En relación a la figura, la afirmación “Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi

equipo” y la pregunta dato “¿En qué turno labora en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C?” se demuestra que los 27 trabajadores encuestados de la zona de Quilmaná en los diferentes turnos laborados, existen distintos grados de compenetración entre ellos. Se puede apreciar que en la “tarde” existe preocupación por conseguir los resultados en equipo con un 87.5% de respuestas marcadas “De acuerdo” y confirmando que es el horario donde existe mayor entendimiento y buena comunicación entre los trabajadores.

Por otro lado, en el día y noche se puede apreciar que son el horario donde existe mayor desentendimiento por los trabajadores debido a la rotación y a la disminución del personal con el que cuenta ese horario, obteniendo así un 12,5% y 9.1% de respuesta “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” marcadas.

Figura 32: Resultados de la tabla cruzada del centro de producción en Quilmaná



Para el análisis de la figura, la afirmación “Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño” y la pregunta filtro “¿Cuántos años tiene?” se ha podido determinar que, los trabajadores entre 18 a 28 años y 40 a 50 años con un 87,5%, está “De acuerdo” con que las instalaciones de la empresa favorecen su desempeño. Además, aquellos trabajadores que tienen entre 29 a 39 años, formando un 72.7% del total, indican que las instalaciones favorecen su rendimiento.

Finalmente, al analizar los rangos de edades en general se pudo determinar que 4 de los 27 trabajadores en total (1 de “18 a 28 años”, 2 de “29 a 39 años” y 1 de “40 a 50 años”) marcaron la respuesta “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Ello refleja que no tienen una correcta adaptación en la zona de Quilmaná, por haber sido recientemente trasladados, de la zona de Asia.

con este resultado, la empresa puede evaluar si dejarlos laborar en la misma zona o regresarlos a la zona productiva de Asia. Esta desadaptación ocurre por estar familiarizados con instalaciones más modernas y de alta tecnología, con las cuales no cuenta el centro productivo de Quilmaná, a diferencia de las instalaciones de Asia.

Sin embargo, existen 23 trabajadores, de los 27 que marcaron las respuestas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” evidenciando una mayor aceptación de la afirmación “Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño”, asimismo reconocen que a pesar de que no poseen la última tecnología en su centro productivo, su desempeño no se ha visto afectado por ello.

5.6 Contrastación de hipótesis

5.6.1 Método Chi cuadrado

HG: El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

Tabla 35: Resultados de la prueba de hipótesis general del centro de producción en Quilmaná

Hipotesis General	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	254,25	252	0,448
Razon de verosimilitud	114,518	252	1,000
Asociación lineal por lineal	14,152	1	<0,001
N° de casos válidados	27		

Tabla 36: Resultados de la prueba de hipótesis general del centro de producción en Asia

Hipotesis General	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	255,889	234	0,156
Razon de verosimilitud	115,875	234	1,000
Asociación lineal por lineal	18,742	1	< 0,001
N° de casos válidados	28		

H1: Reconocimiento impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

Tabla 37: Resultados de la prueba de hipótesis 1 del centro de producción en Quilmaná

Hipotesis 1	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	128,400	132	0,572
Razon de verosimilitud	87,334	132	0,999
Asociación lineal por lineal	9,952	1	0,002
N° de casos válidados	27		

Tabla 38: Resultados de la prueba de hipótesis 1 del centro de producción en Asia

Hipotesis 1	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	169,567	117	0,001
Razon de verosimilitud	87,448	117	0,981
Asociación lineal por lineal	9,394	1	0,002
N° de casos válidados	28		

H2: Remuneración impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

Tabla 39: Resultados de la prueba de hipótesis 2 del centro de producción en Quilmaná

Hipotesis 2	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	118,125	108	0,238
Razon de verosimilitud	70,470	108	0,998
Asociación lineal por lineal	8,421	1	0,004
N° de casos válidados	27		

Tabla 40: Resultados de la prueba de hipótesis 2 del centro de producción en Asia

Hipotesis 2	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	149,333	117	0,023
Razon de verosimilitud	88,324	117	0,978
Asociación lineal por lineal	10,468	1	0,001
N° de casos válidados	28		

Tabla 41: Resultados de la prueba de hipótesis 3 del centro de producción en Quilmaná

H3: Estilo de supervisión impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

Hipotesis 3	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	110,063	96	0,155
Razon de verosimilitud	72,930	96	0,962
Asociación lineal por lineal	11,489	1	< 0,001
N° de casos válidados	27		

Tabla 42 Resultados de la prueba de hipótesis 3 del centro de producción en Asia:

Hipotesis 3	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	148,089	117	0,028
Razon de verosimilitud	87,139	117	0,982
Asociación lineal por lineal	17,525	1	< 0,001
N° de casos válidados	28		

H4: Motivación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.

Tabla 43: Resultados de la prueba de hipótesis 4 del centro de producción en Quilmaná

Hipotesis 4	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	123,054	96	0,033
Razon de verosimilitud	63,681	96	0,996
Asociación lineal por lineal	14,028	1	< 0,001
N° de casos válidos	27		

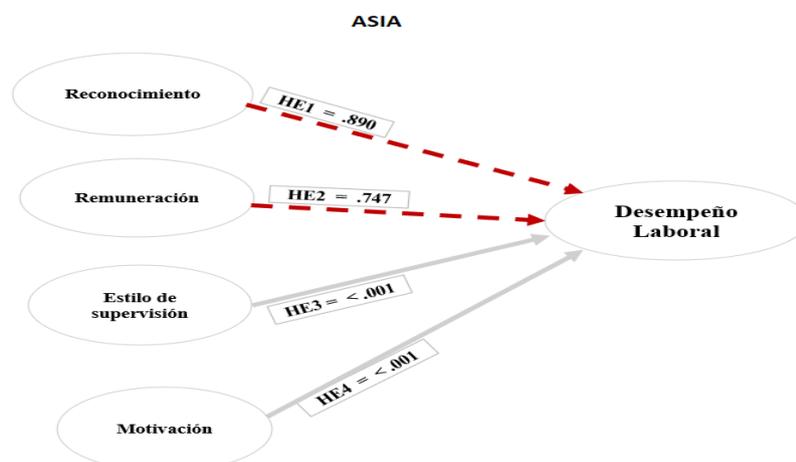
Tabla 44: Resultados de la prueba de hipótesis 4 del centro de producción en Asia

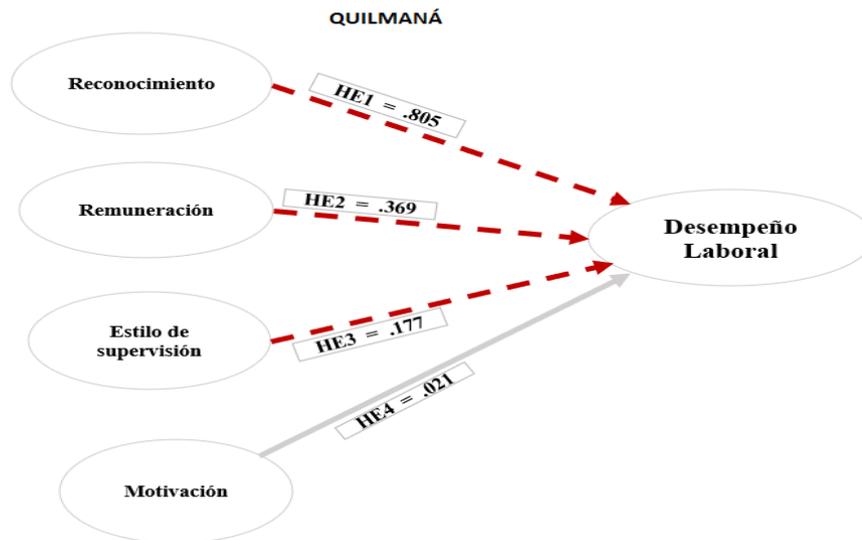
Hipotesis 4	valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	113,361	104	0,249
Razon de verosimilitud	75,333	104	0,985
Asociación lineal por lineal	18,279	1	< 0,001
N° de casos válidos	28		

A continuación, se demostrará en las figuras si existe o no relación de las dimensiones de la variable clima organizacional con el desempeño laboral en las zonas productivas Asia y Quilmaná en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C:

Figura 33

Dimensiones del Clima Organizacional con relación al desempeño laboral





Como se puede observar en ambas figuras, en las zonas productivas se tienen resultados diferentes. En la zona productiva de Asia, las dimensiones Estilo de supervisión y Motivación, tiene impacto significativo y guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Por otro lado, en la zona productiva de Quilmaná, solo la motivación guarda relación y tiene un impacto significativo con el desempeño laboral.

5.6.2 Regresión Lineal

Para poder descubrir el impacto que tiene la crisis originada por la pandemia de la Covid-19 en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C, se aplicó el método de regresión lineal.

Tabla 45: Resultados de la regresión lineal del centro de producción en Quilmaná

Regresión Múltiple -Quilmaná				
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Sig
0,788	0,621	0,552	2,344	<.001

Tabla 46: Resultados de la regresión lineal del centro de producción en Asia

Regresión Múltiple -Asia				
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Sig
0,911	0,830	0,801	2,884	<.001

En el centro productivo ubicado en Quilmaná, se determinó que el 62.1% del desempeño laboral es explicado por el reconocimiento, la remuneración, el estilo de supervisión y la motivación de los

trabajadores

Por otra parte, en el centro productivo de Asia se determinó que, el 83% del desempeño laboral es explicado por el reconocimiento, la remuneración, el estilo de supervisión y la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, en el caso de Quilmaná el 37.9% y el 17% en Asia se explican por otras variables de estudio, que no se han analizado en la presente investigación.

Regresión por dimensión

Tabla 47: Resultados de la regresión lineal por dimensión del centro de producción en Quilmaná

QUILMANÁ							
Dimensiones	B	Desv.Error	Beta	t	Sig	Límite inferior	Límite superior
(Constante)	12.058	6.192		1.947	0.064	-0.783	24.898
RECONOCIMIENTO	-0.047	0.187	-0.057	-0.25	0.805	-0.435	0.341
REMUNERACIÓN	0.187	0.204	0.170	0.917	0.369	-0.236	0.611
ESTILO DE SUPERVISIÓN	0.412	0.295	0.267	1.396	0.177	-0.200	1.025
MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	0.820	0.330	0.52	2.489	0.021	0.137	1.504

Permite hallar la ecuación problema:

Desempeño laboral = 12.058 – 0.047(Reconocimiento) + 0.187(Remuneración) + 0.412(Estilo de supervisión) + 0.820(Motivación de los trabajadores).

Tabla 48: Resultados de la regresión lineal por dimensión del centro de producción en Asia

ASIA							
Dimensiones	B	Desv.Error	Beta	t	Sig	Límite inferior	Límite superior
(Constante)	-1.303	4.686		-0.278	0.783	-10.997	8.390
RECONOCIMIENTO	-0.036	0.262	-0.018	-0.139	0.890	-0.578	0.505
REMUNERACIÓN	0.056	0.171	0.043	0.326	0.747	-0.298	0.409
ESTILO DE SUPERVISIÓN	0.930	0.24	0.476	3.878	< 0.001	0.434	1.426
MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	0.985	0.214	0.524	4.593	< 0.001	0.542	1.429

Desempeño laboral = -1.303 – 0.036(Reconocimiento) + 0.056(Remuneración) + 0.930(Estilo de supervisión) + 0.985(Motivación de los trabajadores).

Con el objetivo de obtener conclusiones significativas, en las hipótesis se aplicó la prueba de chi cuadrado y de regresión lineal, a un nivel de significancia del 5%, encontrándose:

5.6.3 Tabla de contrastación

5.6.3.1 Asia

Tabla 49: Conclusiones de las hipótesis centro de producción en Asia

Hipótesis	P-Valor Chi cuadrado	P-Valor Regresión Lineal	Conclusión
HG: El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0,156	<0,001	Existe evidencia suficiente para afirmar que el Clima Organizacional es importante para el Desempeño laboral. Por lo que se determina que, este impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. Sin embargo, no se comprueba una relación debido al tamaño de la muestra en esta zona (n inferior a 30) siendo este un requisito indispensable y por el cual está generando diferencias en los resultados.
H1: Reconocimiento impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0,001	0,890	Existe relación entre el Reconocimiento y el Desempeño laboral. Sin embargo, dicha relación no es lo suficientemente fuerte para determinar que impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. durante la Covid-19.
H2: Remuneración impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0,023	0,747	La remuneración tiene relación con el desempeño laboral. Sin embargo, la relación que poseen no es lo suficientemente importante para determinar el impacto que este tiene en los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. durante la Covid-19
H3: Estilo de supervisión impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0,028	<0,001	Se ha encontrado suficiente evidencia para afirmar que existe relación entre el Estilo de supervisión y el Desempeño laboral. Por lo que se concluye, que el Estilo de supervisión impacta de manera significativa al desempeño laboral de los trabajadores durante la crisis de la Covid-19 en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C.
H4: Motivación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.	0,249	<0,001	Existe evidencia suficiente para afirmar que la Motivación es importante para el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. Sin embargo no se comprueba una relación debido al tamaño de la muestra en esta zona (n inferior a 30).

5.6.3.2 Quilmaná

Tabla 50: Conclusiones de las hipótesis centro producción Quilmaná

Hipótesis	P-Valor - Chi cuadrado	P-Valor - Regresión Lineal	Conclusión
HG: El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0.448	< 0.001	Existe evidencia suficiente para afirmar que el Clima Organizacional es importante para el Desempeño laboral. Por lo que se determina que, este impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. Sin embargo, no se comprueba una relación debido al tamaño de la muestra en esta zona (n inferior a 30) siendo este un requisito indispensable y por el cual está generando diferencias en los resultados.
H1: Reconocimiento impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0.572	0.805	No se reúne prueba suficiente para concluir que el Reconocimiento se relaciona y es importante para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.
H2: Remuneración impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0.238	0.369	No se reúne prueba suficiente para concluir que la Remuneración se relaciona e impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.
H3: Estilo de supervisión impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	0.155	0.177	No se reúne prueba suficiente para concluir que el Estilo de supervisión se relaciona e impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.
H4: Motivación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.	0.033	0.021	Se ha encontrado suficiente evidencia para afirmar que existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral. Por lo que se concluye, que la Motivación impacta de manera significativa al desempeño laboral de los trabajadores durante la crisis de la Covid-19 en la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C.

Capítulo VI: Discusión

En este capítulo, a través de los resultados se realizará la discusión y análisis de estos, con el fin de determinar si existe relación e impacto significativo entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, comparándolos con investigaciones de diferentes autores que incluyen ambas variables en otro tipo de empresas.

Se comprobó la hipótesis general del estudio: “El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19” por tal motivo, si los trabajadores se sienten valorados, satisfechos y a gusto con sus labores, elegirán laborar en la organización de manera óptima en cualquier contexto en que se encuentren.

Este resultado es similar al compararlos con los estudios realizados por León (2016), Chávez et al (2016) en donde se confirma que existe un impacto significativo entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de las empresas, a pesar de tratarse de sectores empresariales diferentes.

Se rechazó la hipótesis específica 1: “Reconocimiento impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”, debido los resultados hallados de la prueba de regresión lineal y chi cuadrado de ambos centros de producción que superan el 0.005 y afirman, que no existe relación directa y significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral. Asimismo, esto se puede comprobar en el estudio elaborado por González y Díaz (2017) en la que sostienen que el reconocimiento no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores debido a que se obtuvo un nivel de significancia mayor al 0.05. Esto no se corrobora en la investigación efectuada por Nieves (2018) donde se tiene como resultado, que el reconocimiento se relaciona de manera significativa al desempeño de los trabajadores. En conclusión, para la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C el reconocimiento no es tan significativo e importante en el desempeño.

Se rechazó la hipótesis específica 2: “Remuneración impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Sin embargo, en el estudio realizado por León (2016), considera que la remuneración es un factor relevante del clima organizacional, que tiene una relación e influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Cabe destacar que, en la investigación realizada por León, su muestra superaba el mínimo de registros (30 trabajadores) y en la investigación de la empresa inversiones

Kevin Edu S.A.C se tienen menos trabajadores en ambos centros de producción, lo que genera la diferencia en los resultados. Por otra parte, en el estudio realizado por Chávez et al (2016) se determina que existe una relación importante y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral. Los hallazgos de la presente investigación determinaron que, en este caso para la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C la remuneración no tiene el mismo grado de impacto en el desempeño laboral de los trabajadores como en las dos investigaciones mencionadas, esto se debe a que no se pudo encontrar evidencia suficiente para determinar la relación.

Se rechaza la hipótesis específica 3: “El estilo de supervisión impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”, ya que al aplicarse el método de regresión lineal y chi cuadrado no se encuentra relación y un impacto significativo del estilo de supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, un factor que produce esta contradicción se debe al tamaño de la muestra que es inferior a 30 registros. En el estudio realizado por Gutiérrez (2018) se identificó la existencia de una relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor a 0.05. Se contrasta que, la supervisión tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral. Esto se corrobora, en la zona de Asia debido a que si se logra identificar la relación y el impacto significativo entre el estilo de supervisión y el desempeño laboral, obteniendo así un nivel de significancia menor a 0.05 por el método de regresión lineal y chi cuadrado.

Se aceptó la hipótesis específica 4: “Motivación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Los hallazgos en ambos centros productivos sostienen que la motivación tiene relación directa e impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, al igual que en la investigación realizada por Chávez et al (2016) en donde se obtuvo un nivel de significancia menor al 0.05, corroborando que existe relación importante y significativa. De igual forma en la investigación realizada por Bonilla (2017) se determinó que, existe una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, aun cuando se tratan de rubros de empresas y puestos de trabajo diferente, se determina que la motivación si influye positivamente en el desempeño laboral.

Capítulo VII: Aportes de la Investigación

7.1 Aporte teórico

En el presente trabajo se pudo evaluar el modelo de estudio, el cual relaciona las variables Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu SAC. El estudio permite entender el nivel de relación que existe entre las variables dentro del sector avícola en el área de producción, lo cual es útil para que las empresas del mismo sector puedan ser capaces de establecer acciones estratégicas con la finalidad de evitar la reducción en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Se pudo demostrar y sustentar, tanto teórica como estadísticamente, la existencia de la relación positiva y significativa entre ambas variables de los trabajadores de la empresa, en un contexto generado por la pandemia de la Covid-19. Tal como lo afirma Chiavenato (2019), el clima organizacional puede ser capaz de influenciar en la conducta de las personas que ejecutan una labor dentro en una empresa. La investigación realizada servirá como parámetro para futuras investigaciones que relacionen el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, debido a que estas no se han llevado a cabo desde una perspectiva circunscrita a los trabajadores pertenecientes al área productiva de una empresa, expresamente al sector avícola.

Además, que la investigación se encuentra contextualizada en la crisis generada por la Covid 19, contexto que posee ciertas particularidades y especificidades no tomadas en cuenta en anteriores investigaciones debido a que es una situación reciente que ha traído diversos problemas como el bajo desempeño.

7.2 Aporte Práctico

Tras el desarrollo de la investigación, se obtuvieron distintos hallazgos importantes. La investigación, permite que la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C cuente con un panorama sobre el reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación para gestionar su talento humano en sus dos sectores productivos para la búsqueda de una mejora continua en este contexto de pandemia.

7.2.1 Principales hallazgos en la sede de Asia

Los galponeros y ayudantes con un periodo de antigüedad de menos a 1 año sienten que no son reconocidos de la misma forma que sus compañeros, quienes tienen mayor tiempo laborando en la empresa y tienen acceso a oportunidades de ascensos a través del reconocimiento de sus actividades.

Los premios que otorga la empresa no satisfacen en general a todos los trabajadores debido a que, marcaron la respuesta “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”, por lo que se determina que en este centro productivo existe discrepancias en relación a los premios y se tienen opiniones divididas. Esto es un dato valioso para la empresa debido a que, este puede ser uno de los grandes problemas que se está generando en el desempeño de este centro productivo.

Algunos trabajadores consideran que las actividades que realizan diariamente no los ayuda del todo a mejorar o corregir sus errores, por tal motivo el 42.90% de ellos marcaron “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo que indica que probablemente algunas de las actividades que ejecutan son simples y mecánicas. Esta afirmación será fundamental para que la empresa en este centro productivo busque mejorar y replantearse algunos mecanismos de trabajo, que permita a los trabajadores diferenciarse de lo rutinario, que sea igual que las otras actividades donde si se genera mayor demanda y aceptación, generando mayor compenetración entre ellos.

7.2.2 Principales hallazgos en la sede de Quilmaná

Existen algunos trabajadores que consideran que la higiene en las granjas no es del todo adecuada, y esto de algún modo afecta sus motivaciones a la hora de laborar dentro de las instalaciones. Por tal motivo, 25.90% de ellos marcaron “Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”, por la cual será un factor determinante para que la empresa busque mejorar en el aspecto de higiene y sean más drásticos en este aspecto, más aún en un contexto de pandemia generada por la Covid-19. Con el fin de evitar una posible suspensión de actividades y un bajo índice de motivación.

Se pudo determinar que, algunos de los trabajadores no están del todo conforme con el sueldo percibido en función al desempeño que realizan y a su vez consideran que el esfuerzo que emplean para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa no es del todo compensado en sus respectivos pagos. Por lo que se pudo identificar que optaron por marcar las respuestas de “Indeciso,

ni de acuerdo ni en desacuerdo". Esto genera fastidio y por ende se produce un bajo rendimiento en las actividades. Lo que conlleva a la empresa buscar soluciones a corto plazo ya que si bien es cierto la mayoría de los trabajadores encuestados están conformes con el pago, la prioridad de la empresa es satisfacer a todos por igual.

Finalmente, se determinó que los trabajadores que llevan menos de 1 año laborando para la empresa, consideran que su jefe de área no les genera confianza ni promueve actitudes positivas. La cual evita que se genere una adaptación óptima y ocurra ciertas disconformidades a la hora de realizar sus actividades. Lo que conlleva a que la empresa busque mejorar en el corto plazo los diversos problemas de aspecto interno que se viene generando en este centro productivo en relación a los supervisores, con el fin de fomentar un mejor entendimiento y fortalecer la confianza entre ellos, lo cual es clave para tener un buen desempeño y así obtener una mejor evaluación sobre el tipo de supervisión.





Conclusiones

Al analizar los resultados obtenidos de la presente investigación podemos concluir lo siguiente:

PRIMERO, respecto al objetivo general: “Analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Se concluyó, que mediante la prueba de Chi-cuadrado y Regresión lineal se puede afirmar que existe evidencia suficiente para determinar que el clima organizacional impacta positivamente y es importante para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C, y a su vez en correspondencia con el análisis teórico realizado.

SEGUNDO, en referencia al objetivo específico 1: “Establecer las dimensiones que caracterizan al clima organizacional de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Se concluyó, que, mediante el análisis de correlación, las dimensiones: Reconocimiento, Remuneración, Estilo de supervisión y Motivación; guarda relación y caracterizan al clima organizacional.

TERCERO, con relación al objetivo específico 2: “Establecer las dimensiones que caracterizan al desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Se concluyó, que, mediante el análisis de correlación, las dimensiones: Cumplimiento de metas y Relaciones Interpersonales; guarda relación y caracterizan al desempeño laboral.

CUARTO, con respecto al objetivo específico 3: “Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Se concluyó, que sí existe evidencia suficiente para afirmar que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

QUINTO, en base al objetivo específico 4: “Identificar las dimensiones del clima organizacional que impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19”. Se concluyó, que las dimensiones del clima organizacional ejercen una gran importancia e impactan en el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19

SEXTO, finalmente se realizó una evaluación comparativa de ambos locales. Mediante la regresión lineal, los hallazgos obtenidos del planteamiento de las hipótesis determinaron que el estilo de supervisión y la motivación perteneciente al clima organizacional, para el sector productivo de Asia son las únicas dimensiones que tienen relación e impacta de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. A su vez, se concluyó que la relación de las dimensiones de reconocimiento y remuneración no son lo suficientemente importante para determinar que impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. durante la Covid-19, en este centro de producción. En el caso del centro productivo de Quilmaná, se concluyó que la motivación de los trabajadores es la única dimensión perteneciente al clima organizacional, que tiene una relación importante y un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C. A su vez, mediante la regresión lineal se pudo determinar que las hipótesis rechazadas son las dimensiones de reconocimiento, remuneración y estilo de supervisión, debido a que en estas no poseen una relación y menos un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid- 19.



Recomendaciones

METODOLÓGICAS

En base al sector

Se recomienda realizar un estudio similar en otras empresas del mismo sector, con la finalidad de buscar la mejora continua entre empresa y trabajador, otorgando un estudio integro que beneficie al sector avícola en el contexto de la Covid-19.

En base al instrumento

De acuerdo con lo obtenido en la correlación las afirmaciones “La empresa me hace sentir parte de la organización”, “Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña”, “Mi superior es exigente con nosotros” y “Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño” pertenecientes a la variable clima organizacional, presentan correlaciones inferiores al mínimo que es 0.5, por lo que se sugiere que para una futura investigación se elimine y creen nuevas afirmaciones para obtener resultados positivos.

En base a la muestra

Del mismo modo, se recomienda para una futura investigación, ampliar el tamaño de la muestra, en donde se debería incluir todo el personal del área por investigar, tenga o no relación directa con las actividades, con el fin de brindar un mejor aporte al crecimiento de las empresas avícolas.

Aplicadas a la gerencia

Las siguientes recomendaciones para la gerencia están enfocadas con la finalidad de reforzar, mejorar y aumentar el desempeño laboral, el reconocimiento, remuneración, supervisión y la motivación de los trabajadores; en su desenvolvimiento en las actividades laborales. Logrando una mayor eficiencia y compromiso con la empresa.

Para el desempeño laboral

Se recomienda emplear la metodología *SMART*, para que se obtengan metas estratégicas que, a su vez, estarán ligadas a metas individuales y de esta forma se podrá cuantificar el desempeño individual y global de la empresa.

Además, se recomienda utilizar la evaluación integral o evaluación de desempeño 360 grados. Debido a que, es una herramienta de gran utilidad, que sirve para medir las competencias conductuales de los trabajadores obteniendo así una retroalimentación de su desempeño en las competencias claves que requiere el puesto. La finalidad de la evaluación es mejorar el desempeño y comportamiento de una manera más objetiva al contar con diferentes puntos de vista y perspectivas que vienen desde jefes, trabajadores de la misma área, etc.

Para el reconocimiento

Se recomienda que la empresa tenga dos tipos de programas de reconocimiento: La formal, donde se busca estructurar, agendar actividades y eventos formales con criterio específico, con el propósito de reconocer las contribuciones y logros de los trabajadores. Y la informal, que se busca reconocer los logros alcanzados en el día a día en el lugar de trabajo por medio de diplomas, gestos de apreciación verbales o de manera virtual como correos. También se puede alcanzar mediante ejercicios constantes en donde se proporcione un *feedback* tanto positivo como negativo para buscar el potencial del trabajador y este reconozca su competitividad dentro de la organización. La finalidad de emplear estos programas es que cuando se le reconozca a las personas eficazmente, se están reforzando comportamientos y acciones que la organización desea ver frecuentemente por los trabajadores, coincidiendo y alineándose perfectamente con la cultura y objetivos generales de la institución, las cuales en este contexto de pandemia se busca aumentar y fortalecer.

Para la Motivación

Se recomienda a la organización que empleen más oportunidades de ascenso en un plazo determinado, con la finalidad de aumentar y reforzar en ambas zonas productivas la motivación, siendo este considerado como un incentivo más, ya que supone la promoción interna de los integrantes de una compañía. Cuando estos sistemas funcionan correctamente, los trabajadores se esforzarán por dar lo mejor de sí y escalar posiciones en la organización.

Además, se recomienda delegar responsabilidades por partes dado que la autonomía en el trabajo favorece la superación personal y mejora la autoestima. Y es que, al otorgar libertad a los trabajadores, estos darán lo mejor de sí mismos. En cambio, si se ejerce un control rígido sobre cada uno, solo se conseguirá presionarlos y en este contexto no es favorable. Por tal motivo que, es importante reforzar la motivación ya que los mejores talentos se van de una organización no solo por el aspecto remunerativo, sino que gran parte de los trabajadores buscan un mejor ambiente laboral

o que se les dé una oportunidad de desarrollo personal.

Para el Estilo de supervisión

Se recomienda emplear el sistema participativo dado que este tipo de sistema de dirección ayudará a aumentar y reforzar la relación de trabajador y jefe en ambos centros productivos. Se considera que este sistema es ideal porque las decisiones se toman por consenso y se fomentará a su vez una comunicación con mayor fluidez, lo que en este contexto es fundamental.

Para la Remuneración

Se recomienda a la empresa emplear un sistema de *Gainsharing* o también conocido como ganancias compartidas en ciertas fases de la campaña, el objetivo de este sistema se basa en incrementar la productividad de los trabajadores. La clave es que, si se alcanzan los objetivos, la empresa reparte un beneficio entre los trabajadores. Este tipo de sistema promueve la cooperación y la solidaridad, mejorando la comunicación entre ellos, reduciendo los conflictos y aumentando el compromiso y la implicación de cada uno. La cual, en este contexto, es fundamental para mejorar el criterio de valoración por parte de los trabajadores hacia la empresa, incentivándolos y logrando así un alto índice de aceptación en ambos centros productivos.

Basadas en la coyuntura actual de la crisis de la Covid-19

Basándonos en la coyuntura actual, es importante reforzar el clima organizacional en los aspectos de trabajo de equipo y de identificación con la empresa debido a que en una organización para que exista un buen funcionamiento, se necesita que los integrantes de esta tengan una óptima comprensión en la realización de sus actividades, dado que esto repercute al desempeño de cada uno. Con la finalidad de que exista una competencia sana y esta tenga un impacto positivo, la organización debe reforzar los aspectos en mención, ya que en ambos centros productivos los hallazgos determinaron que, algunos trabajadores que llevan menos tiempo laborando son los que en gran parte han optado por marcar la respuesta “indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Además, en el contexto de la Covid-19 es fundamental incentivar a los trabajadores de la empresa dado que, hay algunos de ellos que han disminuido su desempeño y esto influye directamente en el nivel de productividad, lo cual a su vez afecta la eficiencia, hecho que se verá reflejado directamente en los resultados del ejercicio anual.

Por tal motivo, en el contexto de la Covid 19, se recomienda brindar facilidades como la

flexibilidad en los horarios para que los trabajadores puedan encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia, sin que ello repercuta en su salud mental. A su vez, para fortalecer la identificación con la empresa se sugiere que esta brinde su apoyo a sus trabajadores mediante el compartimiento de noticias positivas de la organización, celebrar logros durante el proceso de producción en vez de solo solicitarles el cumplimiento de la realización de sus actividades. Y para fortalecer el trabajo de equipo, específicamente en la comunicación interna la empresa debe realizar reuniones virtuales o la implementación de charlas informativas, ya que estos medios son los ideales en estos tiempos para mantener comunicación fuera del centro productivo.



Lista de referencias

- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Altamirano, M., Galvez, M., y Inche, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Chancay, Lima 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Bedoya, C. (2017). Configuración del mundo del trabajo: un panorama en Latinoamérica y Colombia. *Dimensión Empresarial*. 15(1), 87-98.
- Brunet L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnósticos y consecuencias*. Trillas.
- Bohórquez Arévalo, L. E., Caro Ballestas, A. S. y Morales, N. D. (2016). Impact of Training Employees on Enterprise Productivity. *Dimensión Empresarial*, 15(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Borzellino, V., Mirabal, A. y Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, 18(34). 5-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=880/88042525002>
- Canales-Farah, A., López-Gómez, J. y Napán-Yactaco, A. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(Extra 1), 124-142.
- Chávez P., S. y De la cruz P., Charlot y Salcedo Q., Julio C. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el organismo de formalización de la propiedad informal (COFOPRI). Oficina zonal Lima-Callao, 2016*. (Tesis de licenciatura) Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chiavenato, I. (Ed.). (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (Ed.). (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (Ed.). (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chipana, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud. Jauja-2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Prentice/ Hall internacional.
- Durand, D. (2017). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de Autoland en la sede la victoria, año 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Facultad de ciencias económicas y empresariales.
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior.

Psychological Bulletin, 62(6), 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>

Goncalves (2002). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad. (SLC).

Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., Vásconez Vásconez, H. D. y Vásconez Samaniego, V. H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>

Halpin, A. W. , & Croft, D. B. (1962). *The organizational climate of schools* Chicago, IL: Chicago University Press.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de c.v

Hernández-Pólito (2013). Motivación, satisfacción Y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *XVIII Congreso Internacional De Contaduría Administración E Informática*. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>

Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.

Luevano, A. C. (2017). Método para evaluar el Clima organizacional del área docente de un centro de Bachillerato Tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas* 10(10). <https://doi.org/10.24215/23143738e01>

Marchant R., L. (Ed.). (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional* (Diciembre). Universidad de Viña del Mar

McGregor, D. (1971). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México: Editorial Limusa

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración.* Universidad del Rosario.

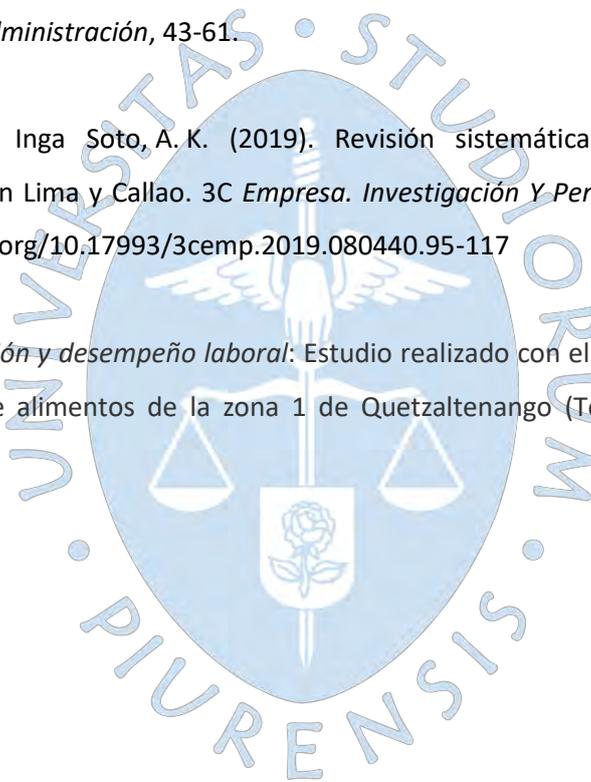
Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 3–12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/5>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* Editorial Prentice Hall.

Solarte García, M (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 43-61.

Soto Rivera, C. M. C. y Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación Y Pensamiento Crítico*, 8(4), 95–117. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

Sum, C. (2015). *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Tesis de grado) Universidad Rafael Landív



Apéndices:
Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
PG: ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?	OG: Analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	HG: El clima organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	Tipo de investigación Cuantitativo Correlacional Diseño No experimental Aplicada Horizonte Transversal Poblacional y Muestra Estará conformada por trabajadores del área de producción en las zonas de Asia y Quilmaná de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C N= 55 No probabilístico Muestreo censal Recolección de datos Encuesta-Likert
PE1: ¿Qué dimensiones caracterizan al clima organizacional de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?	OE1: Establecer las dimensiones que caracterizan al clima organizacional de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	H1: Reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión, motivación son dimensiones del clima organizacional de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	
PE2: ¿Qué dimensiones caracterizan al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?	OE2: Establecer las dimensiones que caracterizan al desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	H2: Cumplimiento de meta, relaciones interpersonales son dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19	
PE 3: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19? PE 4: ¿Cuál es la importancia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19?	OE3: Demostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19 OE4: Explicar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.	H3: Reconocimiento impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. H4: Remuneración impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. H5: Estilo de supervisión impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. H6: Motivación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19.	

Apéndices: Cuestionario por corregir por trabajador N°1

N°	PREGUNTAS	Escala Likert				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado					
2	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas					
3	La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos y promociones					
4	En la empresa me dan incentivos					
5	Los incentivos que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo					
6	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización					
7	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña					
8	Estoy satisfecho con la remuneración pagada actualmente por la empresa					
9	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa					
10	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño					
11	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa					
12	Sé que si mi esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago					
13	La empresa me da un trato amable					
14	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa					
15	La empresa me hace sentir parte de la organización					
16	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores					
17	Mi superior es exigente con nosotros					
18	Mi superior promueve actitudes positivas					
19	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas					
20	La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada					
21	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño					
22	Encuentro en mis actividades diarias oportunidades de mejora					
23	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer					
24	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
25	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña					
26	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año					
27	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos					
28	Prionizo el cumplimiento de los objetivos antes del buen uso de los recursos					
29	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo					
30	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos					
31	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa					
32	Puedo recibir y dar sugerencia con facilidad					
33	Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato					
34	Colaboro con otros para que alcancen sus metas					
35	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal					
36	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente					

A que te refieres?

No se entiende

??

No se entiende

Apéndices: Cuestionario validado y corregido por trabajador N°2

N°	PREGUNTAS	Escala Likert				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado					
2	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas					
3	La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos y promociones					
4	En la empresa me dan incentivos <i>a que se refiere?</i>					
5	Los incentivos que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo					
6	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización					
7	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña					
8	Estoy satisfecho con la remuneración pagada actualmente por la empresa					
9	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa					
10	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño					
11	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa					
12	Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago					
13	La empresa me da un trato amable					
14	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa					
15	La empresa me hace sentir parte de la organización					
16	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores					
17	Mi superior es exigente con nosotros					
18	Mi superior promueve actitudes positivas					
19	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas					
20	La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada <i>qué es?</i>					
21	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño					
22	Encuentro en mis actividades diarias <u>oportunidades de mejora</u> <i>más como</i>					
23	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer					
24	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
25	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña					
26	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año					
27	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos					
28	Priorizo el cumplimiento de los objetivos antes del buen uso de los recursos					
29	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo					
30	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos					
31	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa					
32	Puedo recibir y dar sugerencia con facilidad					
33	Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato					
34	Colaboro con otros para que alcancen sus metas					
35	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal					
36	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente <i>que se refiere</i>					

Apéndices: Cuestionario por corregir por trabajador N°3

N°	PREGUNTAS	Escala Likert				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado					
2	La empresa reconoce <u>mis aportes</u> para el logro de las metas	NO SE ENTENDIÓ				
3	La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos y promociones					
4	En la empresa me dan <u>incentivos</u>	NO SE ENTENDIÓ				
5	Los <u>incentivos</u> que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo					
6	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización					
7	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña					
8	Estoy satisfecho con la <u>remuneración</u> pagada actualmente por la empresa	qué cosa es				
9	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa					
10	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño					
11	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa					
12	Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago					
13	La empresa me da un trato amable					
14	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa					
15	La empresa me hace sentir parte de la organización					
16	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores					
17	Mi superior es exigente con nosotros					
18	Mi superior promueve actitudes positivas					
19	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas					
20	La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada					
21	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño					
22	Encuentro en mis actividades diarias oportunidades de mejora					
23	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer					
24	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
25	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña					
26	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año					
27	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos					
28	<u>Priorizo</u> el cumplimiento de los objetivos antes del buen uso de los recursos	NO SE ENTENDIÓ				
29	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo					
30	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos					
31	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa					
32	Puedo recibir y dar sugerencia con facilidad					
33	Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato					
34	Colaboro con otros para que alcancen sus metas					
35	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal					
36	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente	NO SE ENTENDIÓ				

Apéndices: Cuestionario validado y corregido por trabajador N°4

N°	PREGUNTAS	Escala Likert				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado					
2	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas					
3	La empresa reconoce mi rendimiento para futuras ascensos y promociones → NO ENTIENDO					
4	En la empresa me dan incentivos					
5	Los incentivos que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo					
6	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización					
7	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña					
8	Estoy satisfecho con la remuneración pagada actualmente por la empresa					
9	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa					
10	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño					
11	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa					
12	Sé que si mi esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago					
13	La empresa me da un trato amable					
14	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa					
15	La empresa me hace sentir parte de la organización					
16	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores					
17	Mi superior es exigente con nosotros					
18	Mi superior promueve actitudes positivas					
19	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas					
20	La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada → NO ENTIENDO					
21	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño					
22	Encuentro en mis actividades diarias oportunidades de mejora					
23	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer					
24	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
25	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña					
26	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año					
27	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos					
28	Prorrio el cumplimiento de los objetivos antes del buen uso de los recursos → NO ENTIENDO					
29	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo					
30	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos					
31	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa					
32	Puedo recibir y dar sugerencia con facilidad					
33	Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato					
34	Colaboro con otros para que alcancen sus metas					
35	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal					
36	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente					

Apéndices: Cuestionario validado y corregido por trabajador N°5

N°	PREGUNTAS	Escala Likert				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa reconoce mi trabajo bien realizado					
2	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas					
3	La empresa reconoce mi rendimiento para futuros ascensos y promociones					
4	En la empresa me dan incentivos					
5	Los incentivos que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo					
6	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización					
7	Me pagan puntualmente en la fecha establecida por campaña					
8	Estoy satisfecho con la remuneración pagada actualmente por la empresa	X				
9	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que me paga la empresa					
10	El sueldo que recibo está de acuerdo con las funciones que desempeño					
11	Siento que mi esfuerzo diario es compensado con el pago recibido de la empresa					
12	Sé que si me esfuerzo y alcanzo los objetivos de la empresa, se reflejará positivamente en el pago					
13	La empresa me da un trato amable					
14	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa					
15	La empresa me hace sentir parte de la organización					
16	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores	X				
17	Mi superior es exigente con nosotros					
18	Mi superior promueve actitudes positivas					
19	Mis herramientas de trabajo son las adecuadas					
20	La limpieza de las instalaciones de los centros productivos es adecuada	X				
21	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño					
22	Encuentro en mis actividades diarias oportunidades de mejora					
23	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer					
24	En mis jornadas diarias encuentro la oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
25	Conozco con claridad mis metas individuales para cada campaña					
26	Cumplí las metas propuestas para todas las campañas productivas en este año					
27	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos					
28	Priorizo el cumplimiento de los objetivos antes del buen uso de los recursos					
29	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo					
30	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos					
31	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa					
32	Puedo recibir y dar sugerencia con facilidad					
33	Mantengo una buena comunicación con mi jefe inmediato					
34	Colaboro con otros para que alcancen sus metas					
35	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal así como con su éxito personal					
36	Los trabajadores buscamos resolver los problemas de forma conjunta, y no aisladamente					

Apéndices: Acta de Validación del Instrumento - Docentes 1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**Datos del Experto Calificado****Nombres y Apellidos:**

Alex Antonio Izquierdo Requejo

Edad: 45 Sexo: F (.....) M (.✓.) Profesión: Ingeniero

Especialidad: Operaciones Años de Experiencia: 20 Centro de trabajo: Independiente

Cargo que desempeña: Consultor


 Firma:
i. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACION	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas		✓		
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores		✓		
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación		✓		

II. Apreciación Cualitativa

La elaboración de la matriz presenta claridad, coherencia y suficiencia sin embargo sería importante que los indicadores sean planteados de tal forma que puedan ser medibles

Fecha: 31/10/2020

Apéndices: Acta de Validación del Instrumento - Docentes 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**Datos del Experto Calificado****Nombres y Apellidos:**

Pila García Tamariz

Edad: **Sexo:** F (X) M (.....) **Profesión:** Administradora de empresas**Especialidad:** Dirección de personal **Años de Experiencia:** 32 Centro de trabajo Udep**Cargo que desempeña:** Docente**Firma:** Pilar García T**I. Criterios de validación del instrumento**

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas	X			
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores	X			
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación	X			

II. Apreciación Cualitativa

Buena investigación. Cumple con los criterios solicitados

Fecha: 2.11.20

Apéndices: Acta de Validación del Instrumento - Docentes 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos:

Cesar Augusto Cáceres Dagnino

Edad: 50 años Sexo: F (.....) M (x) Profesión: Administrador de Empresas

Especialidad: Familia Empresarias Años de Experiencia: 8 años

Centro de trabajo: Udep Campus Lima

Cargo que desempeña: Director del centro de investigación de familias empresarias

Firma:



I. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas	X			
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores	X			
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación	X			

II. Apreciación Cualitativa

Considero que la variable clima organizacional ha debido considerar solo dos dimensiones en vez de cuatro, principalmente por el extenso número de afirmaciones. Entiendo que se quiere respetar las fuentes de investigación y por eso se ha mantenido las cuatro dimensiones

Fecha: 12/01/2021

