



## **FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA SALADOS Y DULCES EIRL, 2021

**Línea de investigación:**

**Desarrollo Empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con  
mención en Administración de Empresas

**Autor:**

Aguinaga Vargas, Cesar Alberto

**Asesor:**

Oncevay Espinoza, Feliciano

ORCID: 0000-0001-7217-0576

**Jurado:**

Zavala Sheen, Elmo

Riveros Cuellar, Alipio

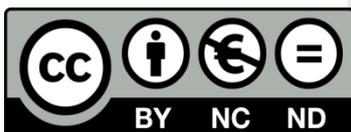
Pintado Cordova, Luis Alberto

**Lima - Perú**

**2022**

**Referencia:**

Aguinaga, V. (2022). *Controversia en la gestión pública de los actos de corrupción en los procesos de las contrataciones y adquisidores del estado a nivel del estado, a nivel del distrito judicial de los Olivos - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5815>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

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



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE  
LA EMPRESA SALADOS Y DULCES EIRL, 2021**

Línea de Investigación: Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con  
mención en Administración de Empresas

Autor:

Aguinaga Vargas, Cesar Alberto

Asesor:

Oncevay Espinoza, Feliciano

ORCID: 0000-0001-7217-0576

Jurado:

Zavala Sheen, Elmo

Riveros Cuellar, Alipio

Pintado Cordova, Luis Alberto

Lima – Perú

2022

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	ii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1 Descripción y formulación del problema.....	14
1.2 Antecedentes.....	17
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	17
1.2.2 Antecedentes nacionales .....	21
1.3 Objetivos.....	24
1.3.1 Objetivo general.....	24
1.3.2 Objetivos específicos .....	24
1.4 Justificación .....	25
1.4.1 Práctica.....	25
1.4.2 Teórica .....	25
1.4.3 Metodológica .....	25
1.4.4 Social .....	25
1.4.5 Importancia de la investigación.....	26
1.5 Hipótesis .....	26
1.5.1 Hipótesis general.....	26
1.5.2 Hipótesis específicas.....	27
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>28</b>
2.1 Clima Organizacional .....	28
2.1.1 Motivación.....	29

2.1.2	Comunicación .....	30
2.1.3	Interacción .....	31
2.2	Desempeño laboral .....	32
2.2.1	Compromiso.....	33
2.2.2	Calidad del trabajo .....	35
2.2.3	Remuneración .....	36
III.	MÉTODO .....	37
3.1	Tipo de investigación.....	37
3.2	Ámbito temporal y espacial .....	37
3.2.1	Ámbito temporal .....	37
3.2.2	Ámbito espacial .....	37
3.3	Variables .....	36
3.4	Población y muestra.....	39
3.4.1	Población .....	39
3.4.2	Muestra .....	39
3.5	Instrumentos.....	39
3.6	Procedimientos.....	39
3.7	Análisis de datos .....	40
3.8	Consideraciones éticas.....	40
IV.	RESULTADOS .....	41
4.1	Análisis descriptivos .....	41
4.1.1	Estadísticos descriptivos .....	43
4.1.2	Prueba de normalidad .....	43
4.2	Resultados ligados a las hipótesis .....	44
4.2.1	Prueba de hipótesis general.....	45

4.2.2	Prueba de hipótesis específicas.....	46
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
VI.	CONCLUSIONES.....	50
VII.	RECOMENDACIONES.....	52
VIII.	REFERENCIAS.....	54
IX.	ANEXOS.....	57
	Anexo A. Matriz de consistencia.....	58
	Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	59
	"CUESTIONARIO TIPO ENCUESTA PARA MEDIR LA V2: DESEMPEÑO LABORAL .....	61
	Anexo C. Base de datos.....	62
	Anexo D. Resultados descriptivos.....	70
	Anexo E. Prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach.....	81
	Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 “Clima Organizacional”.....	81
	Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 “Desempeño laboral”.....	83

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima Organizacional .....	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral.....	37
Tabla 3 Tabla cruzada Desempeño laboral*Clima organizacional .....	42
Tabla 4 Estadísticos descriptivos de las variables de estudio.....	43
Tabla 5 Prueba de normalidad K-S de las variables de estudio.....	44
Tabla 6 Interpretación del coeficiente $\rho$ (rho) en la correlación de Spearman .....	44
Tabla 7 Contrastación de Hipótesis .....	45
Tabla 8 Matriz de consistencia .....	58
Tabla 9 Base de datos V1 .....	62
Tabla 10 Base de datos V2 .....	66
Tabla 11 Resumen del procesamiento de los casos – Variable 1 .....	81
Tabla 12 Estadísticos de fiabilidad – Variable 1 .....	81
Tabla 13 Estadísticos total-elemento – Variable. 1 .....	81
Tabla 14 Resumen del procesamiento de los casos – Variable 2 .....	83
Tabla 15 Estadísticos de fiabilidad – Variable 2 .....	83
Tabla 16 Estadísticos total-elemento – Variable 2 .....	83

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características de un buen clima organizacional .....	26
Figura 2 Cinco necesidades de la autoestima .....	30
Figura 3 Estrategias para promover el compromiso .....	34
Figura 4 Conceptos asociados al compromiso .....	35
Figura 5 Las seis letras claves .....	36
Figura 6 Trabajo de campo tabulado .....	41
Figura 7 Gráfico de barras del Desempeño laboral*Clima organizacional.....	42

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general Determinar en qué grado el Clima organizacional se correlaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL. El estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal, alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 70 trabajadores del área de producción de la empresa Salados y dulces EIRL. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta. Y, el instrumento fueron los cuestionarios cuantitativos con escala valorativa de Likert de 5 niveles. Los resultados develaron que el p (Sig Bilateral) en la prueba de correlación de Spearman fue es de “0,00” y, el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,857; este valor es “positivo” y significa que la correlación tiene una intensidad Muy Alta. Finalmente, el estudio concluyó que, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el “Clima organizacional” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable “Desempeño Laboral”, cumpliéndose con el objetivo general y dando respuesta a la pregunta de investigación general.

*Palabras clave:* Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, comunicación, interacción.

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine to what degree the organizational climate correlates with the work performance of workers in the production area of the company Salados y Dulces EIRL. The study was of basic type, with a quantitative approach, cross-sectional, correlational scope and non-experimental design. The sample consisted of 70 workers from the production area of the company Salados y Dulces EIRL. The technique used to collect the information was the survey. The instrument was a quantitative questionnaire with a 5-level Likert scale. The results revealed that the p (Bilateral Sig) in the Spearman's correlation test was "0.00" and the Spearman's  $\rho$  (rho) coefficient was 0.857; this value is "positive" and means that the correlation has a very high intensity. Finally, the study concluded that there is sufficient statistical evidence to affirm that the "Organizational Climate" is significantly and directly (positively) related to the variable "Work Performance", thus fulfilling the general objective and answering the general research question.

*Keywords:* Organizational climate, work performance, motivation, communication, interaction.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional tiende a adaptarse a las frecuentes transformaciones de la globalización y su competitividad, en el que un conjunto específico de aspectos que pueden ser decisivos para el desempeño laboral de los trabajadores en una organización y, en consecuencia, el éxito de la empresa sobre su competencia (Rentería, 2019). La presente investigación planteó, concretamente, el problema a resolver: ¿En qué grado se correlaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?”

Así, en el Capítulo I, se describió la realidad problemática, se formularon las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación, se identificaron las variables de estudio, todo ello, en función de justificar y validar la investigación.

Luego, en el Capítulo II, se diseñó el marco teórico sobre la base de: estudios nacionales e internacionales a modo de antecedentes con fuentes confiables y congruentes con el problema de investigación —se respetó, así, la estructura del formato APA, citando adecuadamente a los autores buscando los aspectos de interés de cada estudio—, teorías fácticas en torno a la innovación tecnológica, la especialidad de ingeniería y la educación moderna, provenientes de la experiencia mundial, que fundamentaron y ofrecieron soporte teórico al objeto de investigación, la estructuración del marco conceptual en donde conceptualizaron la variables identificadas durante el planteamiento del problema para posteriormente hipotetizar y, la definición de términos básicos que permitió al lector una mejor comprensión de las palabras no tan comunes y de la terminología especialista. Posteriormente, se diseñaron las hipótesis de investigación y se operacionalizaron las variables. Asimismo, se realizó un proceso de planificación de las actividades de investigación principales que fueron realizadas se determinaron los costos de investigación

y, se estableció el presupuesto y el financiamiento que se necesitó para realizar el presente estudio científico.

En el Capítulo III, la metodología de investigación, se describió como un diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo, de tipo investigación aplicada y con alcance deductivo analítico.

En el Capítulo IV, se recolectaron los datos, posteriormente se organizaron para su posterior análisis, luego se realizó la prueba de contrastación de hipótesis, para después realizar un proceso deductivo de análisis crítico para determinar la relación entre las variables y dimensiones de estudio. Finalmente, se concluye la investigación respondiendo a las preguntas de investigación diseñadas y se realizaron recomendaciones disruptivas para enfrentar el problema planteado que motivo la investigación.

## 1.1 Descripción y formulación del problema

A escala internacional el clima organizacional está ampliamente relacionado con mejorar el compañerismo en el centro laboral y determinar si el empleado se encuentra satisfecho. El saber esto, permitirá a la organización potenciar sus condiciones laborales y así garantizar el éxito de la sinergia entre colaborador y empresa (Félix, 2021).

El clima organizacional tiende a adaptarse a las frecuentes transformaciones de la globalización y su competitividad, en el que un conjunto específico de aspectos pueden decisivos para el éxito de la empresa sobre su competencia (Rentería, 2019).

Por otro lado, sobre el presente contexto, las organizaciones que sintieron los efectos negativos de Covid-19, las cuales experimentaron pérdidas de ingresos o impactos operativos, fueron naturalmente más lentas para pagar las facturas. Esto afectó en gran medida a los empleados ya que muchos no llegaron a percibir su sueldo o salario completo y muchos otros tuvieron que renunciar, quedándose sin ingresos (Treasury y Risk, 2021).

En ese sentido, el clima organizacional es el tema de mayor relevancia para la evolución de la productividad y las actividades de la empresa, para ello es necesario contar con un ambiente afable para los empleados donde se involucran distintas variables como la motivación, liderazgo, salario, etc., los cuales son percibidos por los empleados, y pueden ser producidos en sus actividades, sus acciones y comportamientos, completando eficientemente sus tareas y mostrando un sentido de identidad con la empresa (Layme, 2017).

En la actualidad, a nivel internacional, como señala Fernández (2020), todas las empresas que ofrecen servicios están en la obligación de mejorar su imagen corporativa, ofrecer productos y servicios de calidad, potenciar la capacidad de su recurso humano y también su nivel organizacional.

Si algo positivo ha resultado de la pandemia por Covid-19, puede ser el nuevo enfoque de las empresas en la gestión del capital de trabajo en todos los niveles de la estructura organizativa. El grupo Hackett reveló que, en su análisis de las tendencias de 2020, los resultados no fueron tan sorprendentes dado el clima organizacional del año pasado en la

mayoría de empresas, producto de la pandemia. Entre las 1.000 empresas estadounidenses que cotizan en bolsa, un porcentaje significativo vio aumentar los días de ventas pendientes (DSO), cuentas por pagar (DPO) e inventario disponible (DIO). Si bien los minoristas de comestibles y los fabricantes de alimentos, por ejemplo, vieron aumentar ligeramente sus ingresos. Algunas de estas empresas evaluaron la salud de su base de proveedores y redujeron temporalmente sus propios términos de pago, pagando facturas más rápido de lo requerido, para los proveedores que necesitaban su apoyo (Treasury y Risk, 2021).

A nivel de Latinoamérica, bajo el contexto de pandemia por Covid-19, el área de desarrollo organizacional de la gerencia de personas de Adexus, desarrollo la 5ta edición de la “Encuesta de clima organizacional 2020”, en la que se pudo observar que un 69.5% de la población chilena (esencialmente trabajadores) percibió que el clima organizacional en el año 2019 tuvo un nivel bueno y, en el 2020 aumentó a un 83.6%. Por otro lado, en el ámbito nacional (Perú), también se observó un incremento en los niveles adecuados de clima organizacional en las empresas nacionales, de 84,8% en 2019 a 94.1% en 2020. Asimismo, tanto Chile y Perú obtuvieron porcentajes puntuajes elevados en los factores: habilidades gerenciales e integridad, comunicación y, salud y ergonomía (Angel, 2021).

A nivel local, en Perú en 2018, una encuesta de Aptitud sobre el clima organizacional en empresas del sector alimentario, develó que ese año un 86% de empleados renunciaron a sus trabajos debido a malas condiciones de clima laboral; mientras que un 14% sostuvo que el clima no influye en tal decisión. Asimismo, un 49% señaló que está cómodo con su trabajo por el reconocimiento que recibe; mientras que por otro lado el 19% sostuvo que no se sienten cómodos en sus centros laborales Zumaeta (citado por Félix, 2021).

Ante ello, la implementación del teletrabajo en el contexto pandémico, “otorgó muchos beneficios que han permitido desarrollar un mejor desempeño en el trabajo. Sin embargo, existieron una serie de limitaciones que impidieron su implementación exitosa, como: el 49,4% de empresas tuvo temor a la incertidumbre del mercado, la seguridad de la data, la selección de los empleados, los grupos de trabajo y la inversión. Asimismo, se observó que el teletrabajo, redujo en -6.4% el desempleo en Perú, siendo 24,700 personas que abandonaron sus empleos frente al mismo tramo temporal del año anterior (Quaglia y Gutiérrez, 2020).

Complementando lo mencionado anteriormente, un caso observado en una de las empresas que pertenecen al rubro de la pastelería, bocaditos y demás, evidenció lo siguiente: el estudio de Layme (2017), en la empresa Panadería Layme, debido a que las actividades no se realizaron en el ambiente adecuado, el 56% no cumplió de manera adecuada con sus funciones, por lo que cuando el 23,3% de los empleados percibió un ambiente laboral medianamente bueno y bueno. Por otro lado, el 6,7% de la muestra percibió que el clima organizacional fue normal y como consecuencia el desempeño laboral también fue normal. Así se determinó que el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la micro-red saludable de Bagua Grande en Perú tenían asociación directa, por lo que, siempre y cuando el clima organizacional fuese óptimo, el desempeño laboral también lo será (Puitiza, et.al. 2020).

*Diagnóstico:* se ha observado que, en el área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, cada vez que surge algún imprevisto no programado o agendado, el personal realizaría trabajo adicional ajeno de sus responsabilidades, llevándolos a trabajar horas extra no remuneradas. Asimismo, la dirección de la empresa no habría definido un canal de comunicación que permita el intercambio eficiente de información entre los empleados y sus empleadores; impidiendo la comunicación oportuna de las tareas, actividades o comunicados urgentes para los trabajadores de dicha área; generando así una relación de conflictividad entre empleado y empleador. Por último, habría un déficit del personal de apoyo, lo cual estaría retrasando los procesos productivos, los procedimientos de las demás áreas y finalmente afectando las ventas de la empresa.

*Pronóstico:* de continuar con esta situación, tanto los empleados, empleadores y la empresa general se verán afectados de las siguientes formas: primero, si los empleados perciben que no cuentan con el apoyo de su empleador, no hay comunicación en la empresa o no existe una buena interacción con sus compañeros o equipos de trabajo, la productividad de dicha área disminuirá, afectando la posibilidad de crear un mejor clima organizativo. Y, segundo, si la empresa no garantiza las condiciones de calidad en las herramientas, equipos y materiales, ambientes de trabajo y, en las condiciones remunerativas, entonces el desempeño laboral de sus trabajadores disminuirá, afectando el compromiso e interés de sus empleados, la calidad de su trabajo y, la calidad de los servicios y productos. Todos ello, los

llevaría a renunciar, disminuyendo la capacidad de respuesta de la empresa en la producción, comprometiendo otras áreas y, poniendo en riesgo la rentabilidad de la empresa.

*Control del pronóstico:* contar con este tipo de información permitiría a la empresa determinar cuáles son los factores del clima organizacional que más están influyendo en el desempeño laboral de sus trabajadores del área de producción. De esta forma reconocerían qué hacer para que el rendimiento del trabajo aumente y consecuentemente, mejoren sus procesos productivos y, la calidad de sus productos y servicios.

Teniendo en cuenta la realidad problemática expuesta, a continuación, se presenta la pregunta de investigación general: ¿En qué grado se correlaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?

Asimismo, también se presentan las preguntas de investigación específicas:

- ¿En qué grado se correlaciona la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?
- ¿En qué grado se correlaciona la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?
- ¿En qué grado se correlaciona la dimensión interacción y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

A nivel local, se han considerado las investigaciones internacionales de los siguientes autores:

Paredes y Quiroz (2021), en su investigación, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales cadenas ecuatorianas de supermercados”. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 379 colaboradores. Como técnica se empleó la encuesta y, como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable clima organizacional se pueden comprobar mediante la evaluación de consistencia de los colaboradores, debido a que la aceptabilidad de las respuestas según la investigación en cada una de las cinco dimensiones es proporcional  $\alpha \geq 86,5\%$ . Refleja el interés de las principales cadenas de supermercados de Ecuador en mejorar el entorno laboral y el entorno de una manera orientada a las personas, de beneficio mutuo y de beneficio mutuo. El estudio extrae las siguientes conclusiones: el desempeño laboral está directamente relacionado con el clima organizacional. Si bien los resultados no son concluyentes, los resultados son positivos, muestran que las principales cadenas de supermercados del Ecuador son conscientes de la necesidad de brindar un clima organizacional adecuado a sus empleados, y su principal objetivo es lograr un alto desempeño.

El estudio de Paredes y Quiroz (2021), contribuye bastante a la tematica de investigación porque, esta investigación permitió observar el enfoque organizacional que adoptaron las principales cadenas ecuatorianas de supermercado, en torno a potenciar el clima organizacional para mejorar el entorno laboral y, en consecuencia, el desempeño laboral.

Velasteguí y Viracocha (2021), en su investigación, tuvo como objetivo “analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de producción en la empresa”. La investigación fue de tipo exploratorio, tuvo un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 88 colaboradores. Como técnica se empleó la encuesta y, como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados develaron que, un 13.3% de la muestra sostuvo

que el estilo de dirección era bueno, el 19% señaló que el sentido de pertenencia de los empleados era bueno y un 15% de la muestra señaló que hay una buena disponibilidad de recursos. El estudio concluyó en que el clima organizacional influye en el desempeño laboral evidenciando que cada vez que el rendimiento de los trabajadores es afectado, es debido a un inadecuado clima organizacional, disminuyendo la productividad de los empleados e impidiendo que las relaciones interpersonales se desarrollen de manera óptima.

El estudio de Velasteguí y Viracocha (2021), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que los colaboradores del área de producción de la empresa Pambaflor S.A., no llevan buenas relaciones interpersonales y poseen un bajo compromiso, debido al estilo de dirección, el liderazgo, la disponibilidad de recursos y las condiciones de trabajo.

Ballesteros y Baño (2021), en su estudio, tuvo como objetivo “analizar la percepción del personal administrativo de la Red de plazas y mercados del Cantón Ambato sobre el clima laboral y su incidencia en el desempeño”. La investigación fue tuvo un enfoque cuantitativo, exploratoria, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 156 colaboradores. Como técnica se empleó la encuesta y, como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados obtenidos pudieron demostrar que del total de encuestados el 25.5% tiene una buena relación con sus compañeros en la misma área de trabajo, 23.7% existe una buena comunicación gracias a la estructura organizacional. Evidenciando no existe una buena comunicación entre los distintos puntos de venta por un lado un 65% no está de acuerdo y otro 70.5% no la práctica. El estudio concluyó en lo siguiente: que los trabajadores de área administrativa de la Red de plazas y mercados del Cantón Ambato consideran que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de sus labores. Finalmente, la manera en cómo se han relacionado las variables en este estudio demostraría que existe una relación de dependencia entre ambas variables. Se sugiere un análisis, monitoreo y evaluación de la institución de investigada.

El estudio de Ballesteros y Baño (2021), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que el rendimiento laboral de los trabajadores de áreas administrativas de la Red de plazas y mercados del Cantón Ambato fue influido por el ambiente laboral y la comunicación.

Sirisha y Lakshmi (2019), en su investigación, tuvo como objetivo “estudiar el clima de la organización y su impacto en el desempeño de los empleados”. La investigación fue de tipo básica, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 80 colaboradores. Como técnica se empleó la encuesta y, como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados develaron que, el 78% está de acuerdo en que las políticas de gestión están bien definidas por la dirección y el 51% está de acuerdo en que las políticas apoyan al empleado para que tenga un buen rendimiento. El 42% de los empleados está muy de acuerdo su jefe ha direccionados bien las tareas de cada empleado. El 41% está de acuerdo en que el trabajo se reparte equitativamente entre los subordinados y el 44% en que la organización se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos. El estudio concluyó en lo siguiente: los trabajadores son el activo más importante de las empresas para la prestación de servicios. Debe crearse un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan apreciados por sus esfuerzos. La percepción de los empleados hacia la gestión de conflictos es negativa, mientras que la percepción hacia el liderazgo y la relación interpersonal es positiva.

El estudio de Sirisha y Lakshmi (2019), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que el entorno de trabajo y la percepción del liderazgo son elemento del clima y ambiente laboral que tienen una gran influencia en la forma de trabajar de sus empleados.

Lasluisa (2016), en su investigación, tuvo como objetivo “conocer la incidencia del clima organizacional en el rendimiento de los trabajadores de la empresa Capolivery”. La investigación fue de tipo exploratorio, tuvo un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 20 colaboradores

(administrativos y operativos). La técnica usada fue esencialmente la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario cerrado. Los resultados develaron que, un gran porcentaje de la muestra señaló que el grado de comunicación en la empresa es bueno, porque esta es espontánea y abierta; mientras que un pequeño porcentaje sostuvo que la comunicación no era muy buena. El estudio concluyó en que, el coeficiente Rho de Spearman tuvo valores altos y el coeficiente de sig. Bilateral fue menor a 0.05 en las asociaciones de variables y dimensiones planteadas. Por tanto, existe mucha evidencia estadística para respaldar la asociación entre clima organizacional y desempeño laboral y, sus respectivas dimensiones.

El estudio de Lasluisa (2016), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery se vio afectado debido a la falta de participación activa del jefe y la falta de un canal de comunicación que escuche las sugerencias o quejas de los empleados. Ya que el éxito empresarial dependerá del nivel organizacional de la empresa.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

A nivel local, se tomaron en consideración las investigaciones nacionales de los siguientes autores:

Tuesta (2021), en su estudio, tuvo como objetivo “establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti”. La investigación fue de tipo básica, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 30 colaboradores. La técnica y el instrumento que se usaron fue la encuesta y el cuestionario cerrado respectivamente. Los resultados develaron que, el 56% de la muestra señaló que el clima organizacional fue muy bueno, mientras que un 20% señaló que fue muy malo. Por otro lado, un 56% de la muestra sostuvo que el rendimiento de los trabajadores estuvo dentro del promedio, mientras que un 16% sostuvo que fue muy malo. El estudio concluyó en que, el coeficiente Rho de Spearman tuvo valores altos y el coeficiente de sig. Bilateral fue menor a 0.05 en

las asociaciones de variables y dimensiones planteadas. Por tanto, existe una correlación significativa entre las variables.

El estudio de Tuesta (2021), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que los colaboradores de la pastelería Rauletti están expuestos a un clima organizacional regular, el cual no los deja desarrollar todo su potencial y mejorar su desempeño en el trabajo.

Flores (2021), en su investigación, cuyo objetivo fue “analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cynkat S.A.C”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 150 colaboradores. La técnica usada fue esencialmente la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario cerrado. Los resultados develaron que, un 57% de la muestra señaló que el nivel de comunicación en la empresa es muy bueno y fluido. Y, el 33% sostuvo que el trabajo en equipo fue muy bueno también. El estudio concluyó en que, si para que exista un buen ambiente de trabajo debe de desarrollarse un productivo clima organizacional, porque permitirá distinguir todas aquellas necesidades estructurales de la empresa fin de conocer el comportamiento organizacional de los empleados.

El estudio de Flores (2021), contribuye bastante a la temática de investigación porque, de los trabajadores de la organización Cynkat S.A.C considera que la comunicación no es fluida en la organización y, el trabajo en equipo tampoco es muy bueno. Estos elementos influirán en el desempeño laboral.

Rentería (2019), en su estudio, cuyo objetivo fue “describir cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Hipérbodega Precio Uno Sullana, 2018”. El estudio fue cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 50 colaboradores. La técnica usada fue esencialmente la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario cerrado. Los resultados develaron que, el 98% de la muestra percibió un buen nivel de clima organizacional y solo el 2% percibió un nivel regular. Asimismo,

el desempeño laboral percibido por el 100% de la muestra, fue buena. El estudio concluyó en que, el coeficiente Rho de Spearman tuvo valores altos y el coeficiente de sig. Bilateral fue menor a 0.05 en las asociaciones de variables y dimensiones planteadas. Por tanto, se presenta una relación significativa y fuerte entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa estudiada.

El estudio de Rentería (2019), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que el desempeño laboral de los colaboradores de Hipérbodega Precio Uno fuera muy bueno, debido a que la empresa se enfocó en mejorar su estructura y clima organizacional.

Alanya (2018), en su estudio, cuyo objetivo fue “determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal que trabaja en el restaurante Negrita”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 20 colaboradores del restaurante. La técnica usada fue esencialmente la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario cerrado. Los resultados develaron que, la empresa analizada evidenció un clima organizacional adecuado. La muestra expuso que su desempeño fue adecuado y eficiente, debido a que los factores internos y externos fueron buenos. El estudio concluyó en que, el coeficiente Rho de Spearman tuvo valores altos y el coeficiente de sig. Bilateral fue menor a 0.05 en las asociaciones de variables y dimensiones planteadas. Por tanto, existe mucha evidencia estadística para respaldar la asociación entre clima organizacional y desempeño laboral y, sus respectivas dimensiones.

El estudio de Alanya (2018), contribuye bastante a la temática de investigación porque, permitió observar que, el desempeño laboral del personal que trabaja en el restaurante Negrita fuera bueno, debido a que el restaurante se enfocó en trabajar los estímulos internos y externos que afectan al trabajador en su centro de trabajo.

Layme (2017), en su investigación, tuvo como objetivo “determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme”. La investigación fue de tipo aplicada, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no

experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 30 colaboradores. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario cerrado. Los resultados develaron que, un 20% de la muestra señaló que la comunicación tuvo una influencia buena en el desempeño laboral, y solo un 6.7% señaló que fue regular. Asimismo, un 27% señaló que la interacción e influencia tuvo una influencia buena en el desempeño laboral. El estudio concluyó en que, el coeficiente Rho de Spearman tuvo valores altos y el coeficiente de sig. Bilateral fue menor a 0.05 en las asociaciones de variables y dimensiones planteadas. Por tanto, existe mucha evidencia estadística para respaldar la asociación entre clima organizacional y desempeño laboral y, sus respectivas dimensiones.

El estudio de Layme (2017), contribuye bastante a la tematica de investigación porque, permitió observar que, los colaboradores de la empresa panadería Layme tengan un desempeño laboral adecuado, ya que la empresa tenía los siguientes puntos fuertes: buena comunicación y buena interacción entre los diferentes equipos de trabajo en todos los niveles de la empresa.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar en qué grado el clima organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar en qué grado la dimensión motivación se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

Determinar en qué grado la dimensión comunicación se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

Determinar en qué grado la dimensión interacción se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Práctica**

El presente estudio tiene justificación práctica, porque contar con estos datos es imprescindible para que la empresa identifique los factores que están afectando el clima organizacional y, cómo esto influye realmente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción. Asimismo, permitirá a la empresa aplicar adecuadamente estrategias que mejoren el ambiente en el que trabajan sus empleados y elevar así su nivel organizacional.

### **1.4.2 Teórica**

La investigación tiene justificación teórica, porque aportó nuevos conocimientos sobre el grado relación que existe entre el clima organizacional, el desempeño laboral y, sus respectivas dimensiones como: motivación, comunicación, interacción, compromiso, calidad del trabajo y remuneración. El estudio teórico de estas variables, permitió contribuir con la literatura científica nacional.

### **1.4.3 Metodológica**

La investigación tiene justificación metodológica, porque se estudió las variables “clima organizacional” y “desempeño laboral” desde una nueva perspectiva, aplicando instrumentos de elaboración propia con base en el estudio de Leyme (2017), planteando nuevas dimensiones, indicadores y preguntas; todo ello permitió estudiar la relación entre esas variables con un nuevo enfoque.

### **1.4.4 Social**

La investigación se justifica socialmente, porque contar esta información permitió que la empresa se muestre como una organización socialmente responsable,

comprometida con sus trabajadores. Asimismo, dichos resultados serán valiosos para otras empresas del mismo rubro, ya que podrían aplicar estrategias que permitan mejorar el desempeño de sus trabajadores y contribuir con el desarrollo de un buen clima organizacional.

#### **1.4.5 Importancia de la investigación**

**Relevancia:** los resultados del presente estudio, tienen una relevancia significativa como recurso informativo para las futuras estrategias que la empresa tome en relación a la gestión del potencial humano.

**Viabilidad:** la probabilidad que existió de poder llevar a cabo la investigación con éxito, fue alta, ya que se accedió a la muestra a través de medios virtuales, a fin de evitar el menor contacto posible, según las disposiciones del gobierno frente a la pandemia por Covid-19. Así, la presente investigación científica no tuvo ningún tipo de limitación en cuanto a la disponibilidad de recursos o información para su desarrollo, por tanto, fue completamente viable.

**Transcendencia:** los resultados del presente estudio, poseen una trascendencia científica porque permitieron estudiar la problemática identificada en la empresa, asociada al potencial humano —el cual es parte importante dentro de los procesos productivos y de calidad—, de acuerdo con su gravedad y sus consecuencias.

**Originalidad:** el presente estudio gozó de originalidad, ya que pasó por varios filtros que impidan el plagio, como la redacción del texto siguiendo la normativa APA, la revisión de los asesores de investigación y, los resultados que arrojó el software que detecta la similitud.

### **1.5 Hipótesis**

#### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

Existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

Existe una correlación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

Existe una correlación significativa entre la interacción y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

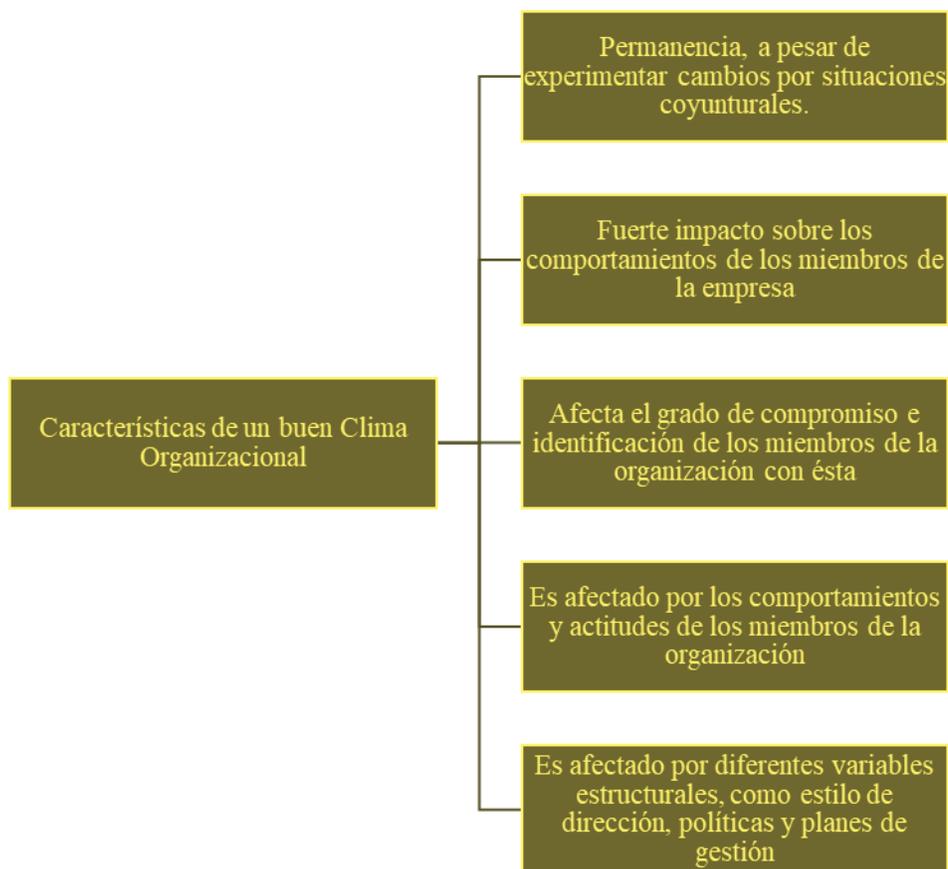
### 2.1 Clima Organizacional

Litwin y Stringer (citado por Rentería, 2019), sostuvo que el clima es grupo de atributos del entorno laboral, que pueden ser medidos directa o indirectamente por los empleados que interactúan con dicho entorno, el cual influye en su comportamiento y motivación.

Según Chiavenato el clima organizacional (citado por Rodríguez, et.al. 2018), es el grupo de propiedades cuantificables, relacionadas con el ambiente laboral, el cual tienen influencia directa sobre la conducta y el rendimiento del trabajador.

**Figura 1**

*Características de un buen clima organizacional*



Fuente: Elaboración propia con base en Alanya (2018).

Complementario a ello, Brunet (citado por Alanya, 2018), señaló lo siguiente sobre los tipos de clima organizacional que hay cinco tipos de climas, y diferentes personas

los experimentarán en diferentes etapas del desarrollo de la empresa, bajo diferentes momentos específicos. Experimentarán que cada clima es una forma pura, pero generalmente una combinación de dos o más climas. Los tipos de clima son: atmósfera diaria, atmósfera de apoyo mutuo, atmósfera basada en tareas, atmósfera práctica y atmósfera decidida.

Finalmente, Rentería (2019), sostuvo que investigar sobre el clima organizacional es necesario ya que porque permite entender cuál es conducta de los empleados en las corporaciones. Para determinar cuál es el clima se debe emplear la cuantificación perceptual de las características que están relacionadas con el comportamiento de los empleados y sus necesidades.

### **2.1.1 Motivación**

Según señaló Chiavenato (citado por Flores, 2021), las personas muchas de las veces debe aprender a desarrollar la habilidad de adaptación a distintas circunstancias y poder lograr satisfacer sus propios requerimientos materiales y emocionales. El grado de adaptación, dentro de una misma persona, varía de un momento a otro. La motivación es la colección de nuestras emociones, opiniones y pensamientos sobre nosotros mismos. También existe una sensación de seguridad y autoconfianza, que determinan la mentalidad o el comportamiento de una persona frente a los demás, y se ve afectada por factores externos.

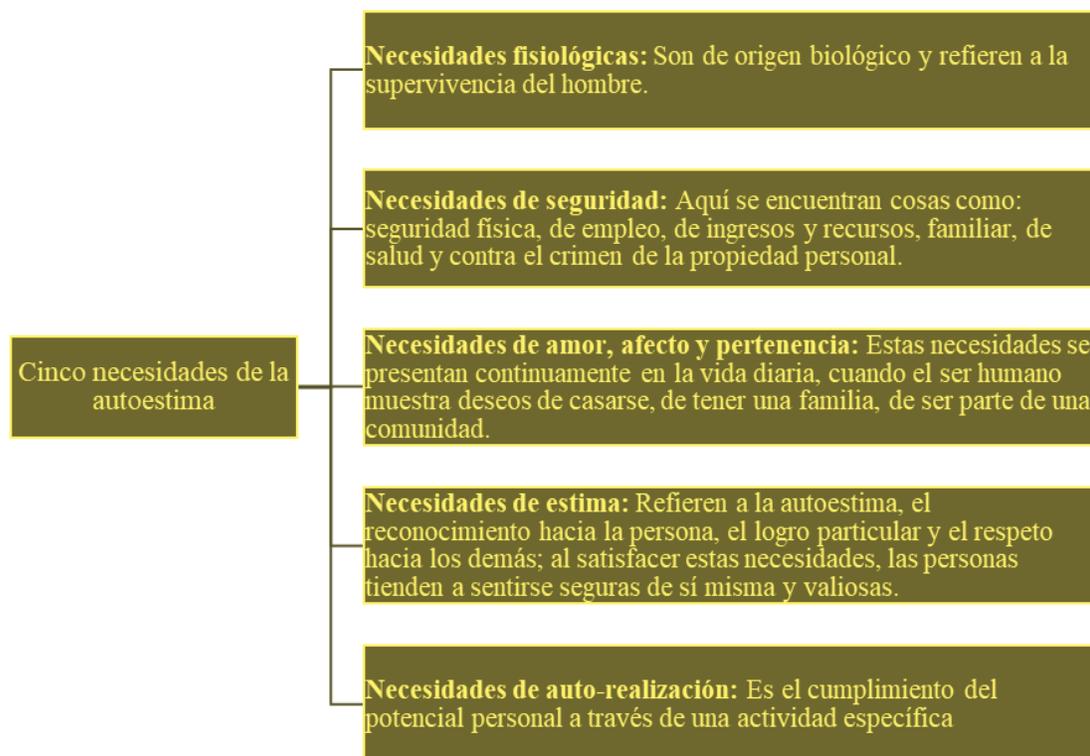
Muchas empresas se concentran en la gestión del rendimiento a fin de mejorar el clima organizativo, dejando de lado la motivación. Sin embargo, la motivación está estrechamente relacionado con la mejora del clima (Rentería, 2019). Esto, debido a que, la mejor forma de relacionar estos dos conceptos es a través de los sistemas de incentivos económicos. Según señaló Flores (2021), esta idea nace con el fin de administrar y potenciar el rendimiento de trabajadores instaurando metas, actualizando la estructura organizacional, mejorando la tecnología y estableciendo nuevas metas de tiempo en actividades específicas complejas. El empleo de varios sistemas de incentivos y recompensas es imprescindible en la gestión del desempeño, para fomentar una mayor productividad. Casi cualquier empleado puede acceder a

determinado tipo de sistema de recompensa económica, cuyo fin es influir en las personas u corporaciones a desarrollar un nivel superior, y hacer que el salario de los trabajadores sea dependiente de una o más dimensiones.

Según Maslow (citado por Alanya, 2018), la motivación se define como un conjunto ordenado de conceptos que describen de manera jerárquica (triangular) las necesidades que motivan a un individuo. En dicha organización se definen cinco categorías de necesidades, cada una de ellas es importante según el grado ascendente en el que se encuentren. A continuación, y de manera estructurada se presentan las cinco categorías de necesidades de Maslow.

## Figura 2

### *Cinco necesidades de la autoestima*



Fuente: Elaboración propia con base en Alanya (2018).

### 2.1.2 Comunicación

La comunicación, según Renteria (2019), es definida como la competencia de exteriorizar de manera eficiente una idea o un conjunto de ideas. Esta capacidad permite adecuar el lenguaje en función al receptor o grupo de receptores. Todo ello

debe tener como base la organización, la gramática y la estructura de lo que se quiere comunicar.

Una adecuada comunicación interpersonal es imprescindible para desarrollar y perfeccionar ciertas actividades. La comunicación es una acción, que de manera consciente, permite expresar un conjunto de ideas para intercambiarlas con otras personas a través de un canal definido (Alanya, 2018).

### **2.1.3 Interacción**

*Cooperación.* La cooperación es un elemento clave de la interacción. Según Jiménez y Vallejo (2017), esta se define como la capacidad de coordinar el trabajo, haciendo que otros trabajen de forma colaborativa. Permite la colaboración de un grupo con otros grupos de trabajo en lugar de solos o en competencia.

Jiménez y Vallejo (2017), sostuvieron que las características de la cooperación, las cuales contribuyen al trabajo en equipo, son las siguientes: colaborar, participar voluntariamente en el equipo, apoyar su toma de decisiones y realizar el trabajo correspondiente. Asimismo, se debe solicitar el punto de vista del grupo, valorar las percepciones de los demás manteniendo una actitud flexible para aprender del resto. Por otro lado, se debe compartir información relevante para que el resto del equipo esté al tanto de todo lo que sucede, expresando expectativas positivas para los miembros del equipo. Finalmente, se debe reconocer de manera abierta y asertiva las fortalezas de cada uno de los miembros del grupo de trabajo, animándolos y motivándolos sobre la importancia de su participación en la empresa.

Según Gonzales (citado por Alanya, 2018), el conflicto en el trabajo se define como la consecuencia de las malas relaciones entre dos o más personas, debido a una diferencia de puntos de vistas o en donde existen intereses son contrapuestos.

*Relación.* Por otro lado, la relación también es un elemento clave de la interacción. El concepto de relaciones (laborales-gerenciales), se refiere al sistema en el que las corporaciones, los socios y los empleados interactúan desde los departamentos o áreas que la componen, a fin de determinar reglas mínimas para la asociación entre

empleados y gerentes. Asimismo, se emplea diferentes maneras de organizaciones de participación de los trabajadores.

Jiménez y Vallejo (2017), sostuvieron que las características de la relación, las cuales contribuyen al trabajo en equipo, son las siguientes: con el tiempo, el trabajo en equipo se entrelaza con las líneas de las relaciones interpersonales entre los miembros. En algunos casos, estas relaciones a menudo conducen al desempeño del equipo y lo consolidan. En otros casos, por el contrario, socavan sus posibles logros y socavan su cohesión. Estas relaciones a veces se establecen con la conciencia clara, el realismo y la intención de los miembros del equipo.

## **2.2 Desempeño laboral**

El desempeño laboral según Motowidlo, et.al. (Citado por Motowidlo y Kell, 2012), lo describe como el rendimiento esperado para la empresa por parte de sus colaboradores en un tiempo estimado. La principal idea en esta definición es que el desempeño es un atributo de las maneras más fundamentales de actuar del ser humano. Otra idea no menos importante es que el atributo del comportamiento al que hace mención el rendimiento es a como la empresa percibirá el valor generado. Por consiguiente, esta variable diferencia distintos grupo de formas de actuar de distintos individuos entre distintas formas de actuar por un mismo grupo de personas pero en distintos momentos (Motowidlo y Kell, 2012).

Por otro lado, según sostuvo Chiavenato (citado por Alanya, 2018), el desempeño laboral se define como, aquellas tareas o comportamientos que se han verificado entre los trabajadores son sobresalientes para la organización y sus objetivos organizativos. El desempeño y rendimiento de los empleados en una corporación está relacionado con las habilidades, el sentido de pertenencia, el reconocimiento del trabajo, la motivación y el liderazgo. En lo que respecta a la organización, debe brindar términos de naturaleza básica para que las personas puedan laborar y que a partir de ellos se pueda analizar su desempeño laboral e identificar cuándo hacer modificaciones pertinentes.

Asimismo, Robbins (citado por Flores, 2021), sostuvo que el desempeño laboral es un proceso que permite al empleador distinguir el nivel de éxito de la empresa en función a alcanzar sus objetivos en determinado espacio tiempo. Por lo general, a nivel organizativo,

medir el rendimiento de un trabajador permite la evaluación del logro de metas estratégicas en la empresa.

Según Alanya (2018), el desempeño laboral se puede entender desde la evaluación que se realiza a la productividad, aptitud y disciplina del empleado, analizando que tan eficiente es para alcanzar los objetivos previstos. En ese sentido, el desempeño laboral puede evaluarse desde diversos puntos de vista, pero actualmente, los más comunes se refieren a la capacidad para solucionar problemas, la productividad, el trabajo en equipo y el nivel de creatividad.

En ese sentido, un factor importante es la evaluación del desempeño, porque puede realizarla el supervisor o los mismos colegas. Según sostiene Dessler (citado por Flores, 2021), la evaluación del supervisor en tiempo real como ficha clave de casi todos los procedimientos de análisis. Realizar estos análisis y de mucho valor. Los supervisores deben estar muy atentos para poder determinar el buen rendimiento de los empleados. Como es común, las actividades de medición recaen en la gerencia, porque son las personas a cargo del crecimiento de sus empleados. Puesto que hoy en día muchas organizaciones emplean equipos auto dirigidos, teletrabajo y herramientas organizativas, los supervisores generalmente no son el intermediario más confiable para el desempeño y, a menudo, requieren que los colegas o incluso los subordinados participen del procedimiento.

### **2.2.1 Compromiso**

El compromiso de la empresa es el sentido de responsabilidad del empleado por su trabajo en la organización. Cuando se involucran, voluntariamente no escatimarán esfuerzos para asegurarse de que sus tareas se completen correctamente (Fernández, 2020). El compromiso es un tema muy popular en todas las organizaciones, porque no hay empleados que trabajen duro, y el costo de tener una comprensión profunda de los objetivos y metas de la empresa y esforzarse por lograr estos objetivos traerá grandes pérdidas (Félix, 2021).

Así, para desarrollar una fuerza laboral que otorga motivación laboral de manera continua, se debe crear las condiciones necesarias para que el empleado se sienta comprometido con la organización porque puede desarrollarse personal y

profesionalmente. Todo ello en función a identificar estrategias de participación adecuadas y buenas prácticas organizativas (Sirisha y Lakshmi, 2019).

Según Marchant (citado por Alanya, 2018), el compromiso contempla el siguiente aspecto. En el marco estratégico de la organización, las personas transforman y ponen en práctica la visión, misión y metas o metas de la organización desde sus posiciones y funciones específicas en la organización. Para lograrlo, es necesario compartir las metas y objetivos de la empresa, y comprender las expectativas de la gerencia de cada uno de sus miembros.

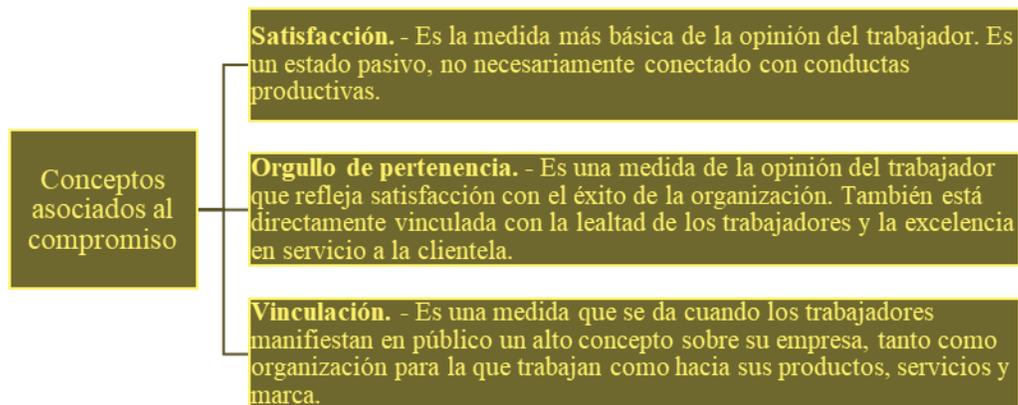
**Figura 3**  
*Estrategias para promover el compromiso*



Fuente: Extraído de (Hernández, 2019).

Sin embargo, también es cierto que, la participación deficiente de los trabajadores es un problema común en todas las corporaciones. Un claro ejemplo de ello es la desconexión de los empleados con las diversas áreas de la empresa. Este comportamiento sin duda influye de manera negativa en el crecimiento de la organización (Hernández, 2019, párr. 4). A continuación, y de manera estructurada se presentan algunos conceptos relacionados al compromiso.

**Figura 4**  
*Conceptos asociados al compromiso*



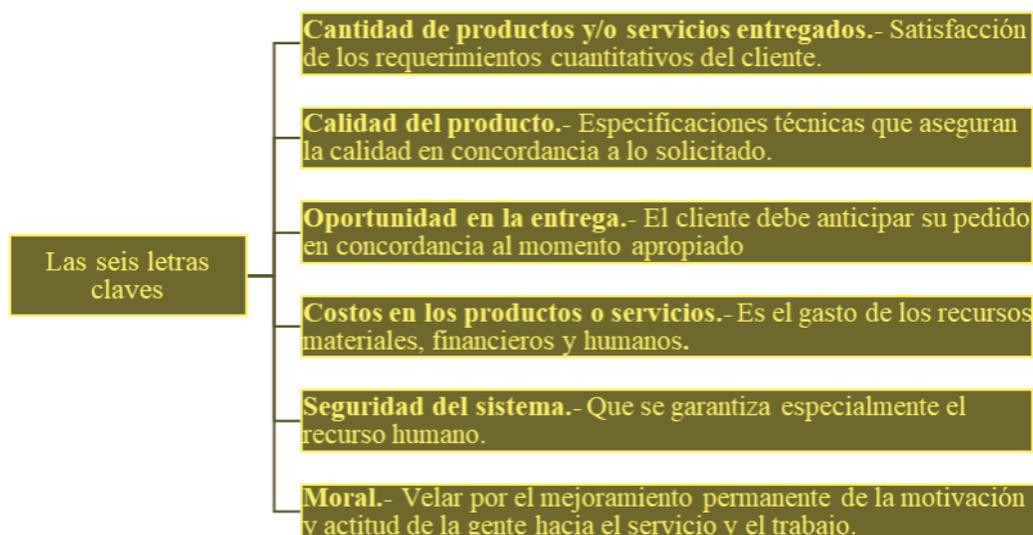
Fuente: Elaboración propia con base en Alanya (2018).

### 2.2.2 Calidad del trabajo

La calidad del trabajo es el valor del trabajo realizado por un individuo, equipo u organización. Esto puede incluir la calidad de la finalización de la tarea, las interacciones y los entregables. La calidad del trabajo es una consideración común en la gestión del desempeño de programas, proyectos, proveedores e individuos (Fernández, 2020). Según Renteria (2019), el concepto de calidad del trabajo contempla lo siguiente: está fundamentalmente relacionado con el perfil del puesto, y la capacidad para obtener cierta documentación cuando se requiera. La calidad del trabajo evalúa la precisión, seriedad, claridad y practicidad de las tareas encargadas, produciendo un trabajo de alta calidad en función a las condiciones y requisitos del trabajo.

A continuación, y de manera estructurada se presentan los aspectos de las seis letras claves.

**Figura 5**  
*Las seis letras claves*



Fuente: Elaboración propia con base en Alanya (2018).

### 2.2.3 Remuneración

Según Zúñiga (2020), la remuneración es la recompensa que el empleador realiza regularmente a los trabajadores en forma de dinero para pagar el trabajo prestado.

Determinar los incrementos salariales es un factor importante en la remuneración de todo empleado. Según Aamodt (Flores, 2021) esto demuestra que el valor del puesto de trabajo, depende de diversas razones como, el grado de responsabilidad y formación en función al nivel organizativo, que determinan si el empleado es el ideal para desempeñar el puesto. Sin embargo, el salario entre dos personas también se define en función a la durabilidad de su desempeño laboral.

Según Zúñiga (2020), el concepto de remuneración contempla lo siguiente: los salarios pagados por la empresa se consideran el salario mínimo vital para determinadas categorías de trabajadores. Para otras categorías, el salario mínimo importante más otras bonificaciones pueden ser pensionables en algunos casos, mientras que en otros casos se considera temporal. Esta forma de retribución afectará al desempeño laboral de los trabajadores. La calidad del servicio es mala.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1 Tipo de investigación**

El presente estudio fue básico, porque se estudiaron los fenómenos desde un punto teórico y observando las relaciones que existen entre las variables. Este tipo de investigación está motivada por el deseo de ampliar el conocimiento e implica la adquisición de conocimiento por el conocimiento. Asimismo, el enfoque del presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, porque se emplearon métodos estadísticos en la recolección y el análisis de data (Hernández, et.al. 2014).

El nivel del estudio fue correlacional, debido a que la finalidad del estudio fue comprobar la relación existente entre dos o más variables de estudio planteadas inicialmente en las hipótesis, al comenzar un estudio. Es decir, se buscó “determinar en qué grado el clima organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021”. Se siguió un diseño no experimental– transversal, porque su finalidad no fue manipular ni la variable ni la muestra ni, controlarlas en modo alguno y, la recolección de los datos fue posterior a los hechos estudiados (Hernández, et.al. 2014).

#### **3.2 Ámbito temporal y espacial**

##### **3.2.1 Ámbito temporal**

El presente estudio se llevó a cabo los meses que lleve el estudio, comprendido en el periodo 2021.

##### **3.2.2 Ámbito espacial**

La presente investigación se realizó en el área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL.

### 33 Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Nº	Ítem	Min	Max	Rango					
									< 11	11 ≥ 17	> 17			
Clima organizacional	Para Chiavenato (2014), el clima organizacional es el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo percibidas, directa o indirectamente, por los individuos que viven y trabajan en este ambiente y que influyen en la motivación y el comportamiento de estas personas.	La variable clima organizacional se medirá en función a 3 dimensiones, las cuales a su vez tendrán determinados indicadores. La dimensión motivación se evaluará en función a 3 indicadores. La dimensión comunicación, se evaluará en función a 2 indicadores. Y, la dimensión interacción, se evaluará en función a 2 indicadores.	Motivación	Recompensas	C1	Recibe las felicitaciones de sus superiores cuando realiza un buen trabajo	5	25	Malo	Regular	Bueno			
					C2	Recompensan monetariamente el esfuerzo extra que realizas cuando ocurre algún imprevisto y tienes que trabajar horas de más.								
				Confort	C3	Los ambientes de trabajo en los que labora son higiénicos y cómodos								
				Salario	C4	Recibe un pago extra como recompensa por su labor								
					C5	Recibe las bonificaciones por ley que le corresponde								
			Comunicación				Información	C6	La dirección de la empresa define un canal de comunicación para ayudar a los empleados a sentir que cuentan con el apoyo de su empleador y favorecer la creación de un mejor clima organizativa	5	25	Malo	Regular	Bueno
								C7	Le comunican oportunamente la información sobre las funciones que tiene que realizar					
							Libertad de expresión	C8	En tu centro laboral se promueve la comunicación entre todos los niveles organizacionales					
								C9	Son escuchadas sus quejas y se le permite expresarlas libremente					

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	N°	Ítem	Min	Max	Rango		
									< 11	11 ≥ 17	> 17
					C10	Siente que, si reclama sobre algún hecho injusto en su centro de trabajo, su jefe y/o supervisor no lo sancionaría injustificadamente.					
			Interacción	Cooperación	C11	Solicita opiniones del equipo, valora las ideas y experiencias de los demás y mantiene una actitud abierta a aprender de los demás.					
					C12	Coopera y comparte la información importante o útil, manteniendo a los demás informados y al corriente de temas que afectan al equipo	5	25	Malo	Regular	Bueno
					C13	Existe cooperación entre los equipos de trabajo					
				Relación	C14	La relación entre el jefe y/o supervisores y, los equipos de trabajo no son conflictiva.					
					C15	La relación entre los equipos de trabajo no es conflictiva					

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	N°	Ítem	Min	Max	Rango		
									< 11	11 ≥ 17	> 17
Desempeño Laboral	El desempeño laboral según Motowidlo, et. al. (citado por Motowidlo & Kell, 2012), se	La variable desempeño laboral se medirá en función a 3 dimensiones	Compromiso	Aportes	D1	Aporta nuevas ideas que permitan elevar el nivel organizacional de la empresa					
					D2	Busco organizarme con mi equipo de trabajo a fin de trabajar eficientemente	5	25	Malo	Regular	Bueno

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Nº	Ítem	Min	Max	Rango					
									< 11	11 ≥ 17	> 17			
define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo realiza durante un período de tiempo estándar.	las cuales a su vez tendrán determinados indicadores. La dimensión compromiso, se evaluará en función a 3 indicadores. La dimensión calidad del trabajo, se evaluará en función a 4 indicadores. Y, la función remuneración se evaluará en función a 2 indicadores.		Interés		D3	Apoyo voluntariamente cuando no hay suficiente personal, a fin de que reconozcan mi compromiso con la empresa	5	25	Malo	Regular	Bueno			
					D4	Existe una participación activa de los empleados en mejorar la empresa								
					D5	La empresa fomenta y aplica estrategias y práctica de participación para los empleados								
			Calidad del trabajo										D6	El trabajo se realiza con mucha diligencia
													D7	Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa
													D8	Existe un adecuado cumplimiento de las normativas y estándares
													D9	Cuenta con las herramientas, equipos y materiales necesarios para realizar su labor
			Remuneración										D10	Se prioriza la limpieza e higiene en su lugar de trabajo.
													D11	El salario que percibe como empleado, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas
													D12	Recibe incentivos por rendimiento, los cuales se agregan al salario anterior y aumentan el monto total percibido.
													D13	Todo descuento de salario fue de manera justificada.
													D14	Recibe su pago en las fechas indicadas.
			Cumplimiento de pago										D15	La empresa optó por la suspensión de labores sin goce de haberes.

Fuente: Elaboración propia

## **34 Población y muestra**

### **3.4.1 Población**

La población estuvo conformada por todos los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y dulces EIRL, un total de 70 trabajadores, entre hombres y mujeres.

### **3.4.2 Muestra**

El tamaño de la muestra para el presente estuvo conformado por una cantidad que se determinó en la población, es decir 70 trabajadores del área de producción de la empresa Salados y dulces EIRL, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: trabajadores del área de producción, trabajadores con más de un año de servicio.

Criterios de exclusión: trabajadores de áreas distintas a las de producción, trabajadores con menos de un año de servicio.

Finalmente, cabe señalar que la muestra para el presente estudio se determinó bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia.

## **35 Instrumentos**

Se emplearon dos cuestionarios virtuales para recolectar los datos sobre las variables “clima organizacional” y “desempeño laboral” (Anexo 2). Ambos de elaboración propia y adaptados en base al Instrumento diseñado por Leyme (2017) para su estudio: “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, el Agustino”. Estos instrumentos fueron validados a través de una prueba piloto de los instrumentos, sometida a la prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach. (Anexo 4)

## **36 Procedimientos**

En la recolección de los datos se siguieron los siguientes procedimientos:

- Se seleccionó la muestra que a estudiar y se le repartió el cuestionario.
- Se guardaron los datos en una base de datos virtual.
- Se descargaron los datos y se organizarán en una base datos en Excel.
- Finalmente, se trasladaron los datos al programa estadístico SPSS para su correspondiente codificación y análisis.

### **37 Análisis de datos**

Para el análisis de los datos recolectados y codificados en el programa estadístico SPSS, se siguieron los siguientes procedimientos:

Primero, se realizó el análisis descriptivo a fin de determinar la normalidad de los datos (distribución de los datos en la curva de normalidad), se empleó la prueba Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra fue mayor a 50; todo ello con la finalidad de conocer el valor de significación, ya que este me indicó que tipo de prueba emplear en el análisis inferencial.

Segundo, se realizó el análisis inferencial, empleando el tipo de prueba definida anteriormente, según el valor de significación en la prueba de normalidad. Todo ello a fin de contrastar las hipótesis planteadas inicialmente.

### **38 Consideraciones éticas**

Todos los datos recolectados, especialmente los datos personales de los participantes, se codificaron con números, con el fin de darle seguridad al participante y mantener la confidencialidad en el estudio.

## IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, se exponen los resultados obtenidos luego del exhaustivo análisis cuantitativo de la información recolectada. Después del trabajo de campo (shorturl.at/enKNT) —en donde se encuestó a una población de 70 trabajadores del área de producción—, cumpliendo todos y cada uno de los procedimientos de bioseguridad por la pandemia Covid-19. Luego se realizó análisis descriptivamente de la data recolectada para la interpretación de las variables de estudio —V1 clima organizacional y V2: desempeño laboral—. Finalmente, se realizó el análisis inferencial de la data recolectada para la interpretación de las variables de estudio.

### Figura 6

#### Trabajo de campo tabulado

A1	Marca temporal	Nombre	Sexo	C1 ¿Recibe las felicitaci	C2 ¿Recompensan mon	C3 ¿Los ambientes de t	C4 ¿Recibe un pago ext	C5 ¿Recibe las bonifica	C6 ¿La dirección de la e	C7 ¿Le comunican oport	C8 ¿En tu centro labori	C9 ¿Son escuchadas s
2	23/10/2021 19:20:48	Dana	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2
3	23/10/2021 19:33:18	Rebeca	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2
4	23/10/2021 19:33:55	Maria	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	23/10/2021 19:37:00	Jose	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	23/10/2021 19:39:26	Marcy	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
7	23/10/2021 19:40:09	Laura	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	23/10/2021 19:42:11	Andrea	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3
9	23/10/2021 19:43:27	Daniel	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4
10	23/10/2021 19:44:50	Juan	1	5	5	4	4	5	4	5	4	5
11	23/10/2021 19:46:29	Pedro	1	5	4	4	4	5	5	5	3	4
12	23/10/2021 19:47:17	Ryan	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2
13	23/10/2021 19:48:47	Liz	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3
14	23/10/2021 19:50:15	Pilar	2	3	4	4	5	3	4	3	4	5
15	23/10/2021 19:51:02	Cesar	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3
16	23/10/2021 19:51:49	Nicolas	1	4	4	3	4	5	3	3	4	3
17	23/10/2021 19:53:07	Miguel	1	4	3	3	3	5	3	3	4	3
18	23/10/2021 19:54:21	Monica	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3
19	23/10/2021 19:55:11	Rocio	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3
20	23/10/2021 19:56:30	Fidel	1	1	3	3	2	2	1	2	4	3
21	23/10/2021 19:57:35	Mary	1	3	2	3	3	3	4	4	1	2
22	23/10/2021 19:58:21	Edith	1	3	2	4	3	4	5	4	3	3
23	23/10/2021 19:59:18	Jennifer	2	4	5	3	4	5	3	4	5	3
24	23/10/2021 20:01:54	Jean	1	4	5	4	3	5	4	4	3	4
25	23/10/2021 20:04:29	Rossana	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4
26	23/10/2021 20:06:43	Felix	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3
27	23/10/2021 20:08:16	Oscar	1	2	1	2	3	3	2	1	3	3
28	23/10/2021 20:14:16	Julie	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3
29	23/10/2021 20:17:27	Henry	1	4	4	3	5	4	3	3	5	5
30	23/10/2021 20:27:05	Laura	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1
31	23/10/2021 20:28:17	Joseph	1	2	3	2	3	3	2	3	1	5
32	23/10/2021 20:29:16	Marcala	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1

Fuente: tabulación de las encuestas extraído de shorturl.at/ajqMT.

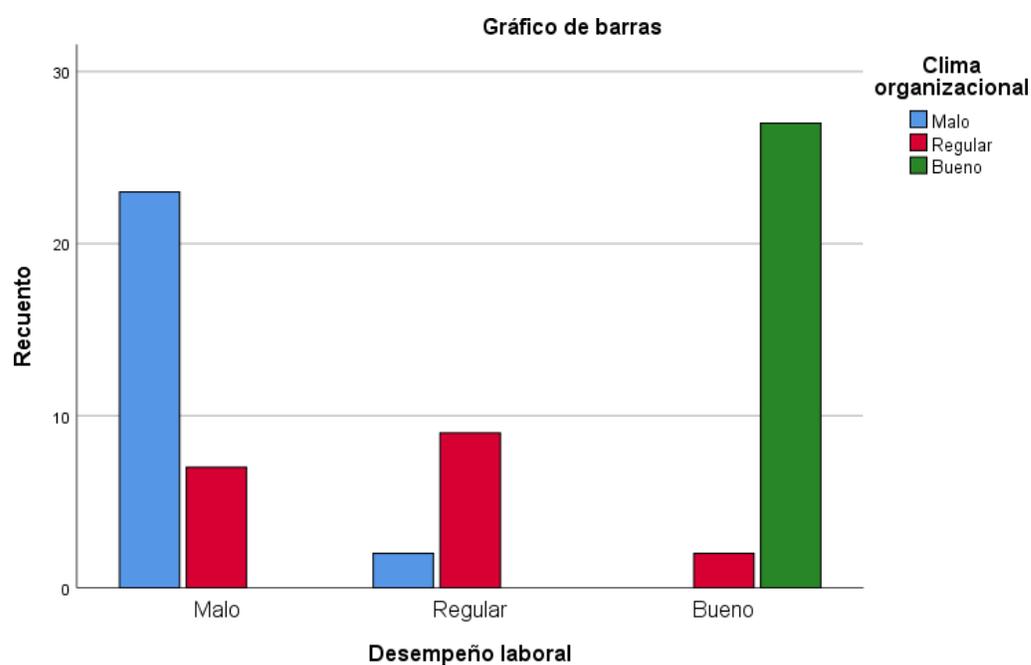
### 4.1 Análisis descriptivos

El análisis descriptivo se realizó en base a la V1: clima organizacional y sus dimensiones y la V2: desempeño laboral.

**Tabla 3***Tabla cruzada Desempeño laboral\*Clima organizacional*

		Clima organizacional			Total	
		Malo	Regular	Bueno	%	
Desempeño laboral	Malo	23	7	0	30	43%
	Regular	2	9	0	11	16%
	Bueno	0	2	27	29	41%
Total		25	18	27	70	100%
	%	36%	26%	39%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7***Gráfico de barras del Desempeño laboral\*Clima organizacional*

Fuente: Elaboración propia.

### 4.1.1 Estadísticos descriptivos

Los estadísticos descriptivos que se consideraron para el estudio fueron: media, desviación típica, asimetría, curtosis, mínimo y máximo.

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de las variables de estudio*

		Variable 1	Variable 2
N	Válido	70	70
	Perdidos	0	0
Media		45,81	45,69
Mediana		44,50	44,00
Moda		36	57
Desv. Desviación		14,273	14,337
Asimetría		,159	,098
Error estándar de asimetría		,287	,287
Curtosis		-1,469	-1,608
Error estándar de curtosis		,566	,566
Mínimo		22	24
Máximo		74	73

Nota. Mínimo: menor valor que la función toma y Máximo: mayor valor que la función toma.

Como se observa en la tabla 4, el coeficiente para determinar la asimetría de las variables principales de estudio, es “positivo”; entonces se puede decir que las variables son asimétricamente positivas y poseen una distribución de sus datos leptocúrtica.

### 4.1.2 Prueba de normalidad

Para determinar si la muestra aleatoria del estudio presenta distribución normal, se usó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual es un tipo de prueba estadística no paramétrica. Esto quiere decir que si Sig. (p-valor) es mayor 0.05 se acepta la  $H_0$  (hipótesis nula), por lo tanto, hay distribución normal; pero si Sig. (p-valor) es menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula), por tanto, habría una distribución no paramétrica. La hipótesis nula ( $H_0$ ), hace referencia a un tipo de distribución normal, en comparación con la alternativa ( $H_a$ ).

**Tabla 5***Prueba de normalidad K-S de las variables de estudio*

		V 1	V 2
N		70	70
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	45.81	45.69
	Desv. Desviación	14.273	14.337
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.197	0.221
	Positivo	0.197	0.221
	Negativo	-0.150	-0.171
Estadístico de prueba		0.197	0.221
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c

*Nota.* La distribución de contraste es la Normal. b. Se han calculado a partir de los datos. K-S: Kolmogorov-Smirnov

En la tabla 5, se ha observado que existe suficiente evidencia estadística para decir que los datos de la muestra, para ambas variables, se ajustan a una distribución no paramétrica porque  $P < 0,05$ , entonces no se debe aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### 4.2 Resultados ligados a las hipótesis

Los criterios de aceptabilidad empleados, para determinar la hipótesis fueron: Si  $p$  (Sig Bilateral) es menor a 0.05  $\rightarrow$  Se acepta la hipótesis alterna o del investigador  $H_{G(a)}$ ; y, si  $p$  (Sig Bilateral) es mayor a 0.05  $\rightarrow$  Se acepta la hipótesis Nula  $H_{G(0)}$ .

**Tabla 6***Interpretación del coeficiente  $\rho$  (rho) en la correlación de Spearman*

Valor	Criterio
$R \equiv 1$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,8 \leq r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 \leq r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 \leq r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 \leq r < 0,4$	Correlación muy baja
$r \equiv 0$	Correlación nula
$r \equiv -1$	Correlación grande, perfecta y negativa

Nota. extraído de (Sánchez Albarrán & Escamilla Gallardo, 2015).

Se realizó un análisis estadístico inferencial de contrastación de hipótesis (también denominado test de hipótesis o prueba de significación). Al ser ambas variables presentan

una distribución normal (Sig. (p-valor) > 0.05 → distribución normal) se realizó la prueba de correlación de Spearman, es decir, una prueba estadística no paramétrica, ya que este tipo de pruebas se basan en las leyes de distribución asimétrica para analizar los elementos de una muestra. Así, permite hacer estimaciones del valor de una de ellas conociendo el valor de la otra variable para determinar la asociación o interdependencia entre ambas variables numéricas con distribución normal.

**Tabla 7**  
*Contrastación de hipótesis*

		Variable 2	
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70
	Dimensión 1 de la V1	Coefficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70
	Dimensión 2 de la V1	Coefficiente de correlación	,825**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70
	Dimensión 3 de la V1	Coefficiente de correlación	,866**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). El valor de p (Sig. bilateral) < 0,05, se acepta la hipótesis del investigador: HG(a)

#### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

HG<sub>(a)</sub>: Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

HG<sub>(0)</sub>: No existe una correlación significativa clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

En función al resultado obtenido luego de realizar la prueba correlacional de Spearman el p (Sig Bilateral) es de “0,00”, por tanto, se acepta la hipótesis del investigador HG(a): Existe correlación significativa entre la V1 y V2. Asimismo, el

nivel de asociatividad es de intensidad “muy alta”, debido a que el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,867; este valor es “positivo” y se encuentra en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ .

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis específicas

HE1<sub>(a)</sub>: Existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

HE1<sub>(0)</sub>: No existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

En función al resultado obtenido luego de realizar la prueba correlacional de Spearman el resultado aceptado es que, se acepta la hipótesis del investigador HE1(a): Existe correlación significativa entre la D1V1 y V2; debido a que el p valor fue “0,00”. Asimismo, el nivel de asociatividad, entre la D1V1 y V2 es de intensidad “muy alta”; debido a que el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,857; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ .

HE2<sub>(a)</sub>: Existe una correlación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

HE2<sub>(0)</sub>: No existe una correlación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

En función al resultado obtenido luego de realizar la prueba correlacional de Spearman el resultado aceptado es que, se acepta la hipótesis del investigador HE2(a): Existe correlación significativa entre la D2V1 y V2; debido a que el p valor fue “0,00”. Asimismo, el nivel de asociatividad, entre la D2V1 y V2 es de intensidad “muy alta”, debido a que el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,825; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ .

HE3<sub>(a)</sub>: Existe una correlación significativa entre la interacción y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

HE3<sub>(0)</sub>: No existe una correlación significativa entre la interacción y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.

En función al resultado obtenido luego de realizar la prueba correlacional de Spearman el resultado aceptado es que, se acepta la hipótesis del investigador HE3(a): Existe correlación significativa entre la D3V1 y V2; debido a que el p valor fue “0,00”. Asimismo, el nivel de asociatividad entre la D3V1 y V2 es de intensidad “muy alta”; debido a que el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,866; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ .

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados, en torno con el Objetivo general develaron que, la dirección de la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, fue directa y de intensidad muy alta. Asimismo, en torno a la hipótesis general planteado, a continuación, se presentan los resultados de los siguientes autores, con los que compartimos su punto de vista. Paredes y Quiroz (2021), llegaron a establecer que existe una gran influencia del clima organizacional al rendimiento de los trabajadores, y que esta influencia impacta directa e individualmente en que tan motivados y satisfechos puedan estar los empleados. Es por ello que quien determina esta satisfacción por parte de los empleados es el clima organizacional. El clima es la percepción del entorno laboral por parte de un empleado. Asimismo, Tuesta (2021), señaló que, el clima organizacional es cómo se sienten los empleados cuando están en el trabajo, lo que tiene una correlación directa con su grado de motivación para hacerlo bien. El clima laboral ayuda a una organización a determinar qué sienten los empleados y, lo que es más importante, cómo expresan sus necesidades.

Los resultados, en torno con el Objetivo específico 1 develaron que, la dirección de la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, fue directa y de intensidad muy alta. Asimismo, en torno a la hipótesis general planteado, a continuación, se presentan los resultados de los siguientes autores, con los que compartimos su punto de vista. Velasteguí y Viracocha (2021), llegaron a establecer que, la motivación se considera un predictor del desempeño laboral. En otras palabras, los determinantes del desempeño laboral de los empleados fueron la motivación, las aptitudes y las habilidades. Las necesidades individuales, las preferencias personales y el entorno laboral se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral. Los empleados que se caracterizan por un alto nivel de motivación muestran una mayor satisfacción laboral y vital. Por lo tanto, tener un alto nivel de motivación es en sí mismo valioso para los empleados y una disminución de la motivación podría afectar negativamente a los empleados.

Los resultados, en torno con el Objetivo específico 2 develaron que, la dirección de la correlación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de

producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, fue directa y de intensidad muy alta. Asimismo, en torno a la hipótesis general planteado, a continuación, se presentan los resultados del siguiente autor, con el que compartimos su punto de vista. Flores (2021), llegó a establecer que la comunicación efectiva en el lugar de trabajo es importante para un buen desempeño organizacional. Por el contrario, la falta de comunicación puede generar frustración en los empleados, menor productividad, ausentismo y una mayor tasa de rotación de empleados. Para ser eficaz, la comunicación debe ser un proceso bidireccional. La comunicación eficaz es fundamental para aumentar la productividad porque influye directamente en el comportamiento del personal y en la forma en que se desempeña.

Los resultados, en torno con el Objetivo específico 3 develaron que, la dirección de la correlación entre la interacción y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, fue directa y de intensidad muy alta. Asimismo, en torno a la hipótesis general planteado, a continuación, se presentan los resultados del siguiente autor, con el que compartimos su punto de vista. Renteria (2019), llegó a establecer que las relaciones sociales sólidas hacen que las personas sean más felices y saludables, lo que puede traducirse en desempeño laboral. Los empleadores que apoyan las conexiones sociales en el lugar de trabajo y ayudan a los empleados a construir relaciones sólidas pueden ayudar a construir una fuerza laboral exitosa.

Las interacciones positivas aumentan los buenos sentimientos, aumentan la moral y mejoran la satisfacción laboral. Las interacciones negativas crean confusión, ansiedad, tensión e incertidumbre, que afectan negativamente la eficiencia del trabajo y la productividad de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- En correspondencia con el objetivo general, se hallaron los siguientes resultados: el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,867; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ , lo que develó que el nivel de la correlación, entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, es de intensidad “muy alta”. En esta investigación se determinó que, la variable “clima organizacional” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable “desempeño laboral”, cumpliéndose con el objetivo general y dando respuesta a la pregunta de investigación general.
- En relación con el objetivo específico 1, se hallaron los siguientes resultados: el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,857; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ , lo que develó que el nivel de la correlación, entre la dimensión 1 de la variable 1 “motivación” y la variable 2 “desempeño laboral”, es de intensidad “muy alta”. En esta investigación se determinó que la dimensión 1 de la variable 1 “motivación” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable 2 “desempeño laboral”, logrando el objetivo específico 1 y dando respuesta a la pregunta de investigación específica 1.
- En relación con el objetivo específico 2, se hallaron los siguientes resultados: el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,825; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ , lo que develó que el nivel de la correlación, entre la dimensión 2 de la variable 1 “comunicación” y la variable 2 “desempeño laboral”, es de intensidad “muy alta”. En esta investigación se determinó que la dimensión 2 de la variable 1 “comunicación” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable 2 “desempeño laboral”, logrando el objetivo específico 2 y dando respuesta a la pregunta de investigación específica 2.
- En relación con el objetivo específico 3, se hallaron los siguientes resultados: el coeficiente  $\rho$  (rho) de Spearman fue 0,866; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo  $0,8 \leq r < 1$ , lo que develó que el nivel de la correlación, entre la dimensión 3 de la variable 1 “interacción” y la variable 2 “desempeño laboral”, es de intensidad “muy alta”. En esta investigación se determinó que la dimensión 3 de la variable 1 “interacción” se

- relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable 2 “desempeño laboral”, logrando el objetivo específico 3 y dando respuesta a la pregunta de investigación específica 3.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero, se recomienda a la organización aplicar las siguientes estrategias a fin de mejorar el clima organizacional y en consecuencia el desempeño de sus trabajadores. (1) Encuestas internas: las encuestas internas deben realizarse con frecuencia, ya que son el principal indicador de la percepción que tienen sus empleados y, (2) solicitar comentarios individuales y grupales: la retroalimentación es una respuesta a un estímulo. Por eso la empresa debe solicitarlo, animando a los empleados, individual o colectivamente, a hablar de su experiencia.
- Segundo, se recomienda la empresa, implemente, de manera eficaz, un conjunto de 03 estrategias innovadoras referidas por Kotler (2019) en la administración del talento humano que mejore el desempeño laboral y pueda impactar positivamente en la creación de valor para el cliente, es decir en la mejora de la calidad de sus servicios: estrategia 01 – “Ser el mejor en diseño”; estrategia 02 – “Ofrecer calidad máxima en el producto” y, estrategia 03 – “Crear una experiencia única para el consumidor”.
- Tercero, se recomienda a la empresa considerar los siguientes puntos clave para mejorar la motivación en la organización: (1) la motivación es generalmente lo que energiza, mantiene y controla el comportamiento; (2) el papel de la motivación en el lugar de trabajo es sencillo en teoría, pero es difícil de medir y, (3) el salario suele ser una motivación suficiente para mantener a los empleados trabajando para una organización, pero no siempre es suficiente para impulsarlos a desarrollar todo su potencial.
- Cuarto, se recomienda que, para desarrollar una estrategia de comunicación, los empleadores deben comenzar por vincular la comunicación con el plan estratégico, incluida la misión, la visión y los valores de la organización; sus metas y objetivos estratégicos; y su marca de empleo. Se recomienda las estrategias de comunicación efectivas: salvaguardar la credibilidad para generar lealtad y generar confianza y, mantener la coherencia para establecer una marca de empleo sólida.
- Quinto, se recomienda a la empresa, prestar especial atención a los siguientes elementos clave para mejorar la interacción interna y, en consecuencia, el

desempeño laboral: (1) asegurarse de que sus empleados tengan la oportunidad de "estar siempre conectado" a las al mundo virtual desde sus espacios de trabajo. Especialmente en entornos de oficina, la sensación de "estar siempre conectado" es rampante en los grupos de empleados que están constantemente comprometidos con las redes sociales y sus dispositivos móviles. Y, (2) priorizar la cultura de la empresa, es decir, las organizaciones requieren enfoques de jornada laboral con mucha cultura para fomentar la creatividad.

## VIII. REFERENCIAS

- Alanya (2018). Clima organización y el desempeño laboral del personal del Restaurante Negrita – Nuevo Chimbote: 2018. Universidad San Pedro. Obtenido de <http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13609>
- Angel (2021). Opinión: La importancia de conocer el ambiente laboral en las empresas. Obtenido de América retail: <https://www.america-retail.com/opinion/opinion-la-importancia-de-conocer-el-ambiente-laboral-en-las-empresas/>
- Ballesteros y Baño (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31970>
- Félix (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto educativo de Tarma - Junín 2021. Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9172/1/IV\\_FHU\\_501\\_TI\\_Felix\\_Barrera\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9172/1/IV_FHU_501_TI_Felix_Barrera_2021.pdf)
- Fernández (2020). Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1462-1479. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.166](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.166)
- Flores (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral en la empresa Cyntak, Arequipa, 2019. Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10529>
- Hernández (2019). Estrategias para lograr el compromiso en una empresa. Obtenido de Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia: <https://incp.org.co/estrategias-lograr-compromiso-una-empresa/>
- Hernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación (6ta Edición ed.). México: MCGrawhill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez y Vallejo (2017). Trabajo en equipo y cooperación. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. Obtenido de [https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS\\_2021/docs/04\\_trabajo\\_equipoyo.pdf](https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipoyo.pdf)

- Lasluisa (2016). Clima Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery.CIA.LTDA. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24329>
- Layme (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12585>
- Motowidlo y Kell (2012). Job Performance. En S. Motowidlo, & H. Kell, Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology (2nd ed., p. 82-103). Wiley. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Paredes y Quiroz (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. Revista San Gregorio. doi:<https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i46.1431>
- Renteria (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Hipérbodega Precio Uno Sullana. Universidad San Pedro. Obtenido de <https://1library.co/document/zwkp821z-clima-organizacional-desempeno-laboral-colaboradores-hiperbodega-precio-sullana.html>
- Rodríguez y Sui (2018). Stakeholder Perception in the Organizational Environment Focusing on Behavior. International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS), 5(2), 44-54. doi:<https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.5.2.5>
- Sirisha y Lakshmi (2019). A Study on Organizational Climate and Its Impact on Employees Performance in Tamilnadu. Facultad de Ingeniería Sri Venkateswara.
- Treasury y Risk (2021). Working Capital in the 'New Normal'. Obtenido de T&R: <https://www.treasuryandrisk.com/2021/08/05/working-capital-in-the-new-normal/?slreturn=20210706192712>
- Tuesta (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto – 2020. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59267/Tuesta\\_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59267/Tuesta_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velasteguí y Viracocha (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Pambaflor S.A. sucursal Salcedo. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32385>

Zúñiga (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de Transportes San Martín de Porres S.A. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Obtenido de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%9A%C3%91IGA%20AG%C3%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20remuneraci%C3%B3n%2C%20es%20el%20pago,sea%20de%20su%20libre%20disposici%C3%B3n.>

**IX. ANEXOS**

Anexo A. Matriz de consistencia

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Anexo C. Base de datos

Anexo D. Resultados descriptivos

Anexo E. Prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach

## Anexo A. Matriz de consistencia

**Tabla 8**

*Matriz de consistencia*

Título	Problema	Objetivos	Variables	Metodología	
Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, 2021	<b>Pregunta general:</b> ¿En qué grado se correlaciona el Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?	<b>Objetivo general:</b> Determinar en qué grado el Clima organizacional se correlaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.	<b>Hipótesis general</b> Existe una correlación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: - Motivación - Comunicación - Interacción Indicadores: - Recompensas - Confort - Salario	<b>Niveles de estudio:</b> Básica Correlacional Corte transversal y retrospectivo.
	<b>Preguntas específicas:</b> ¿En qué grado se correlaciona la dimensión motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar en qué grado la dimensión motivación se correlaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.	<b>Hipótesis específicas</b> Existe una correlación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021	- Información - Libertad de expresión - Cooperación - Relación Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: - Compromiso - Calidad del trabajo - Remuneración Indicadores: - Aportes - Interés - Estrategias y practicas - Eficiencia	<b>Diseño de estudio:</b> No experimental.
	¿En qué grado se correlaciona la dimensión comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?	Determinar en qué grado la dimensión comunicación se correlaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.	Existe una correlación significativa entre la comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021	- Cumplimiento - Equipos - Limpieza e higiene - Salario	<b>Población y muestra:</b> 70 trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces
	¿En qué grado se correlaciona la dimensión interacción y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021?	Determinar en qué grado la dimensión interacción se correlaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021.	Existe una correlación significativa entre la interacción y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021	- Cumplimiento de pago EIRL, 2021	

*Nota.* Elaboración propia

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### "CUESTIONARIO TIPO ENCUESTA PARA MEDIR LA V1: CLIMA ORGANIZACIONAL"

**PRESENTACIÓN:** estimado participante, para el presente estudio se le brindará un cuestionario para conocer su opinión en torno al clima organizacional de los trabajadores del área de producción, en la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021. Le recordamos que su participación es totalmente anónima, por lo que le pedimos se tome solo unos minutos en responder las preguntas. Si tuviera alguna pregunta que no le queda clara no dude en consultarlo con el encuestador.

Nombre:

Sexo:

Masculino ( \_1\_ ) Femenino ( \_2\_ )

Nº	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
C1	Recibe las felicitaciones de sus superiores cuando realiza un buen trabajo					
C2	Recompensan monetariamente el esfuerzo extra que realizas cuando ocurre algún imprevisto y tienes que trabajar horas de más.					
C3	Los ambientes de trabajo en los que labora son higiénicos y cómodos					
C4	Recibe un pago extra como recompensa por su labor					
C5	Recibe las bonificaciones por ley que le corresponde					
C6	La dirección de la empresa define un canal de comunicación para ayudar a los empleados a sentir que cuentan con el apoyo de su empleador y favorecer la creación de un mejor clima organizativa					
C7	Le comunican oportunamente la información sobre las funciones que tiene que realizar					
C8	En tu centro laboral se promueve la comunicación entre todos los niveles organizacionales					
C9	Son escuchadas sus quejas y se le permite expresarlas libremente					
C10	Siente que, si reclama sobre algún hecho injusto en su centro de trabajo, su jefe y/o supervisor no lo sancionaría injustificadamente.					

N°	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
C11	Solicita opiniones del equipo, valora las ideas y experiencias de los demás y mantiene una actitud abierta a aprender de los demás.					
C12	Coopera y comparte la información importante o útil, manteniendo a los demás informados y al corriente de temas que afectan al equipo					
C13	Existe cooperación entre los equipos de trabajo					
C14	La relación entre el jefe y/o supervisores y, los equipos de trabajo no son conflictiva.					
C15	La relación entre los equipos de trabajo no es conflictiva					

Fuente: Adaptado en base al Instrumento diseñado por Leyme (2017).

## "CUESTIONARIO TIPO ENCUESTA PARA MEDIR LA V2: DESEMPEÑO LABORAL

**PRESENTACIÓN:** estimado participante, para el presente estudio se le brindará un cuestionario para conocer su opinión en torno al desempeño laboral de los trabajadores del área de producción, en la empresa Salados y Dulces EIRL, periodo 2021. Le recordamos que su participación es totalmente anónima, por lo que le pedimos se tome solo unos minutos en responder las preguntas. Si tuviera alguna pregunta que no le queda clara no dude en consultarlo con el encuestador.

Nombre:

Sexo:

Masculino (   1   ) Femenino (   2   )

Nº	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
D1	Aporta nuevas ideas que permitan elevar el nivel organizacional de la empresa					
D2	Busco organizarme con mi equipo de trabajo a fin de trabajar eficientemente					
D3	Apoyo voluntariamente cuando no hay suficiente personal, a fin de que reconozcan mi compromiso con la empresa					
D4	Existe una participación activa de los empleados en mejorar la empresa					
D5	La empresa fomenta y aplica estrategias y práctica de participación para los empleados					
D6	El trabajo se realiza con mucha diligencia					
D7	Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa					
D8	Existe un adecuado cumplimiento de las normativas y estándares					
D9	Cuenta con las herramientas, equipos y materiales necesarios para realizar su labor					
D10	Se prioriza la limpieza e higiene en su lugar de trabajo.					
D11	El salario que percibe como empleado, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas					
D12	Recibe incentivos por rendimiento, los cuales se agregan al salario anterior y aumentan el monto total percibido.					
D13	Todo descuento de salario fue de manera justificada.					
D14	Recibe su pago en las fechas indicadas.					
D15	La empresa optó por la suspensión de labores sin goce de haberes.					

Fuente: Adaptado en base al Instrumento diseñado por Leyme (2017).

## Anexo C. Base de datos

**Tabla 9**

*Base de datos VI*

<b>VI: Clima organizacional</b>																
<b>Motivación</b>			<b>Comunicación</b>					<b>Interacción</b>								
<b>Recompensas</b>		<b>Confort</b>	<b>Salario</b>		<b>Información</b>		<b>Libertad de expresión</b>			<b>Cooperación</b>			<b>Relación</b>			
<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>	<b>C9</b>	<b>C10</b>	<b>C11</b>	<b>C12</b>	<b>C13</b>	<b>C14</b>	<b>C15</b>		
2	3	2	3	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	1		
3	4	5	4	5	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
1	3	5	3	2	1	3	1	2	5	4	3	3	3	3		
3	3	5	5	5	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3		
1	1	3	2	5	3	3	3	2	1	3	2	4	2	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2		
4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3		
2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	4	3	4	2	3		
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	2	2	2		
2	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
1	2	5	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2		
3	2	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3		
3	3	2	3	5	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3		
4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3		
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3		
3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3		

VI: Clima organizacional														
Motivación					Comunicación					Interacción				
Recompensas		Confort	Salario		Información		Libertad de expresión			Cooperación			Relación	
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3
4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3
3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5
2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2
1	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3
3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5
2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1
4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	2	3	4	4	4
4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4
3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2
3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3
1	3	3	2	2	1	2	4	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	3	4	4	1	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3
4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5
4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4
3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4
2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3

<b>VI: Clima organizacional</b>														
<b>Motivación</b>			<b>Comunicación</b>							<b>Interacción</b>				
<b>Recompensas</b>		<b>Confort</b>	<b>Salario</b>		<b>Información</b>		<b>Libertad de expresión</b>			<b>Cooperación</b>			<b>Relación</b>	
<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>	<b>C9</b>	<b>C10</b>	<b>C11</b>	<b>C12</b>	<b>C13</b>	<b>C14</b>	<b>C15</b>
2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1
1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2
4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3
2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	3	2	1	3
2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1
2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	3
2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2
3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1
1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2
4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4
4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4
4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3
2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5

<b>VI: Clima organizacional</b>														
<b>Motivación</b>			<b>Comunicación</b>							<b>Interacción</b>				
<b>Recompensas</b>	<b>Confort</b>	<b>Salario</b>	<b>Información</b>		<b>Libertad de expresión</b>					<b>Cooperación</b>			<b>Relación</b>	
<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>	<b>C9</b>	<b>C10</b>	<b>C11</b>	<b>C12</b>	<b>C13</b>	<b>C14</b>	<b>C15</b>
2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1
3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3	3	2	3
3	2	4	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3
3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2
3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4
3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4
4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2
4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3

**Tabla 10***Base de datos V2*

<b>V2: Desempeño laboral</b>														
<b>Compromiso</b>					<b>Calidad del trabajo</b>					<b>Remuneración</b>				
<b>Aportes</b>		<b>Interés</b>		<b>Estrategias y prácticas</b>	<b>Eficiencia</b>		<b>Cumplimiento</b>	<b>Equipos</b>	<b>Limpieza e higiene</b>	<b>Salario</b>			<b>Cumplimiento de pago</b>	
<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	<b>D7</b>	<b>D8</b>	<b>D9</b>	<b>D10</b>	<b>D11</b>	<b>D12</b>	<b>D13</b>	<b>D14</b>	<b>D15</b>
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2
2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4
3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	2
5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3
3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5
2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1
3	1	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1
1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3
4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5
4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4
5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	4	5	5	3
2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
2	1	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	2	2	1
3	1	3	1	3	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1

V2: Desempeño laboral														
Compromiso					Calidad del trabajo					Remuneración				
Aportes		Interés		Estrategias y practicas	Eficiencia		Cumplimiento	Equipos	Limpieza e higiene	Salario			Cumplimiento de pago	
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4
2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1
2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2
1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2
1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2
3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2
1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2
5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5
5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4
4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	1
2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	2	2
3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3
1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2
2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1

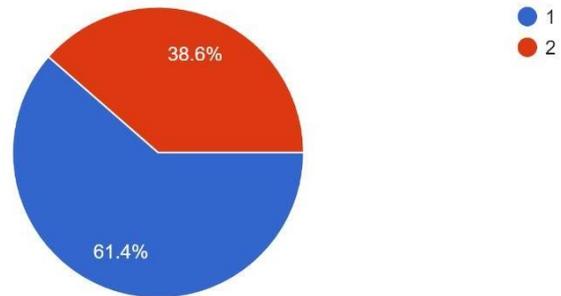
V2: Desempeño laboral														
Compromiso					Calidad del trabajo					Remuneración				
Aportes		Interés	Estrategias y practicas		Eficiencia	Cumplimiento	Equipos	Limpieza e higiene	Salario			Cumplimiento de pago		
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4
2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1
2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2
1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2
1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2
3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2
1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2
5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5
5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4
4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	1
2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	2	2
3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3
1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2
2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1

<b>V2: Desempeño laboral</b>														
<b>Compromiso</b>					<b>Calidad del trabajo</b>					<b>Remuneración</b>				
<b>Aportes</b>		<b>Interés</b>		<b>Estrategias y practicas</b>	<b>Eficiencia</b>		<b>Cumplimiento</b>	<b>Equipos</b>	<b>Limpieza e higiene</b>	<b>Salario</b>			<b>Cumplimiento de pago</b>	
<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	<b>D7</b>	<b>D8</b>	<b>D9</b>	<b>D10</b>	<b>D11</b>	<b>D12</b>	<b>D13</b>	<b>D14</b>	<b>D15</b>
2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2
1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2
4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4
2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	3
3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2
4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4
4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4

## Anexo D. Resultados descriptivos

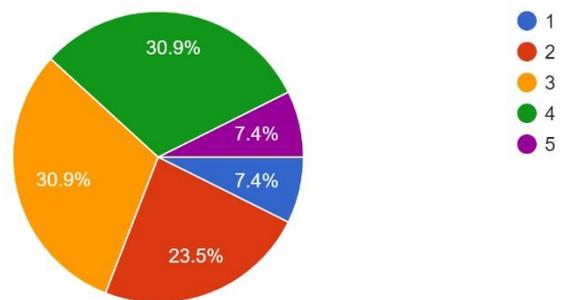
Sexo

70 respuestas



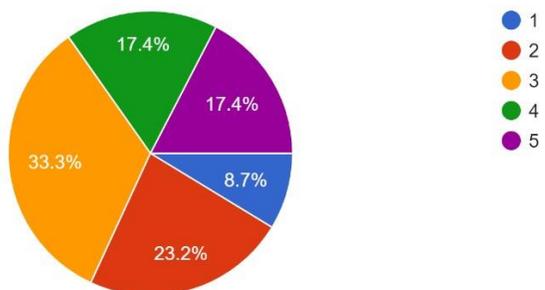
C1. ¿Recibe las felicitaciones de sus superiores cuando realiza un buen trabajo?

68 respuestas



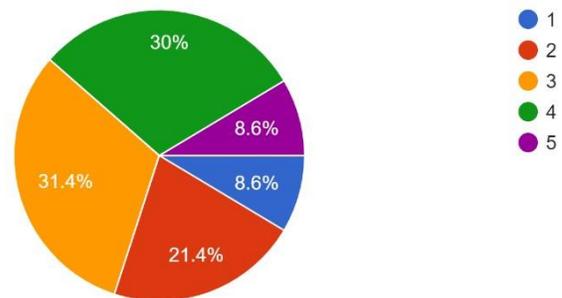
C2. ¿Recompensan monetariamente el esfuerzo extra que realizas cuando ocurre algún imprevisto y tienes que trabajar horas de más?

69 respuestas



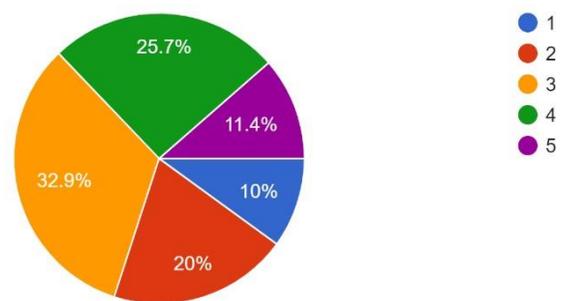
C3. ¿Los ambientes de trabajo en los que labora son higiénicos y cómodos?

70 respuestas



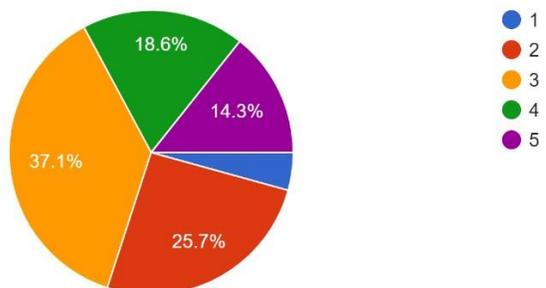
C4. ¿Recibe un pago extra como recompensa por su labor?

70 respuestas

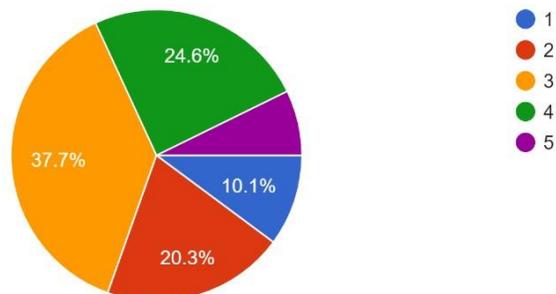


C5. ¿Recibe las bonificaciones por ley que le corresponde?

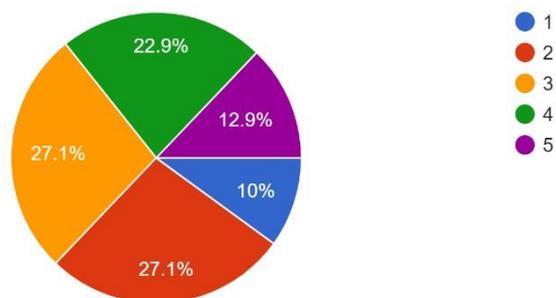
70 respuestas



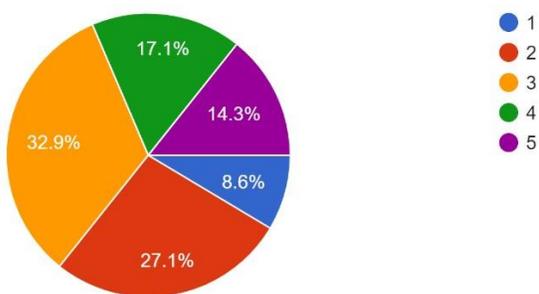
C6. ¿La dirección de la empresa define un canal de comunicación para ayudar a los empleados a sentir que cuentan con el apoyo de su empleador y...recer la creación de un mejor clima organizativa?  
69  respuestas



C7. ¿Le comunican oportunamente la información sobre las funciones que tiene que realizar?  
70  respuestas

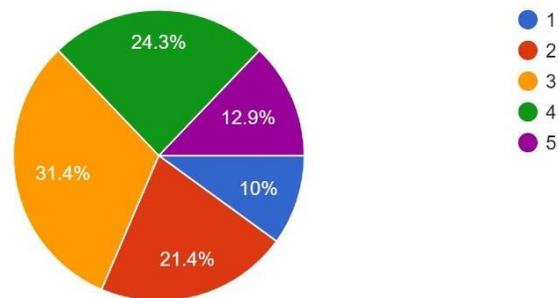


C8. ¿En tu centro laboral se promueve la comunicación entre todos los niveles organizacionales?  
70  respuestas



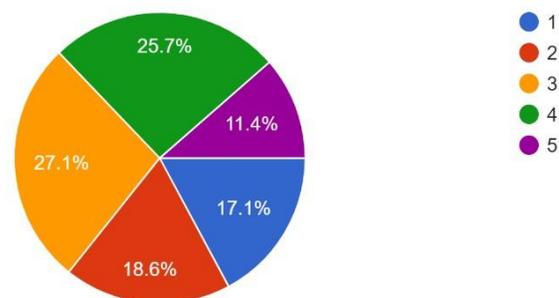
C9. ¿Son escuchadas sus quejas y se le permite expresarlas libremente?

70 respuestas



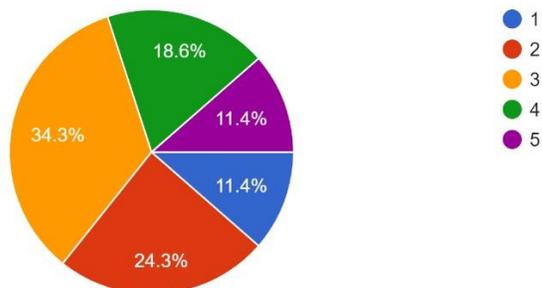
C10. ¿Siente que, si reclama sobre algún hecho injusto en su centro de trabajo, su jefe y/o supervisor no lo sancionaría injustificadamente?

70 respuestas



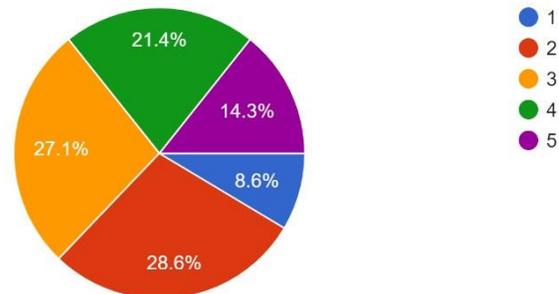
C11. ¿Solicita opiniones del equipo, valora las ideas y experiencias de los demás y mantiene una actitud abierta a aprender de los demás?

70 respuestas



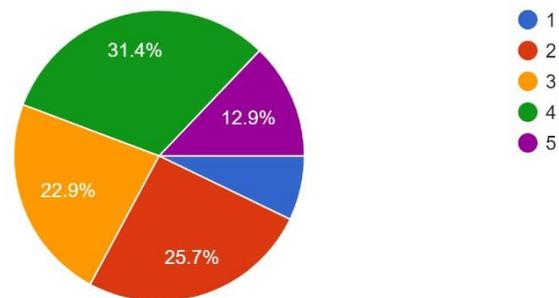
C12. ¿Coopera y comparte la información importante o útil, manteniendo a los demás informados y al corriente de temas que afectan al equipo?

70  respuestas



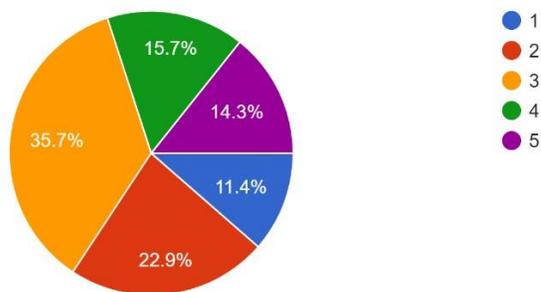
C13. ¿Existe cooperación entre los equipos de trabajo?

70  respuestas



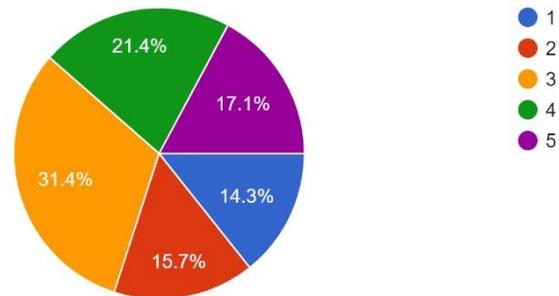
C14. ¿La relación entre el jefe y/o supervisores y, los equipos de trabajo no son conflictiva?

70  respuestas



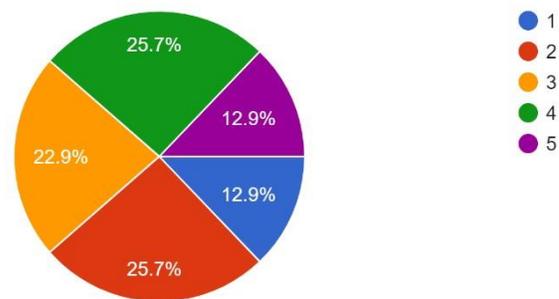
C15. ¿La relación entre los equipos de trabajo no es conflictiva?

70 respuestas



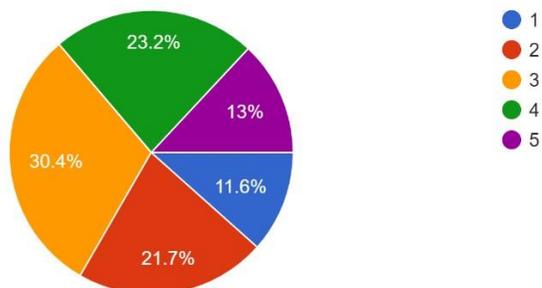
D1. ¿Aporta nuevas ideas que permitan elevar el nivel organizacional de la empresa?

70 respuestas



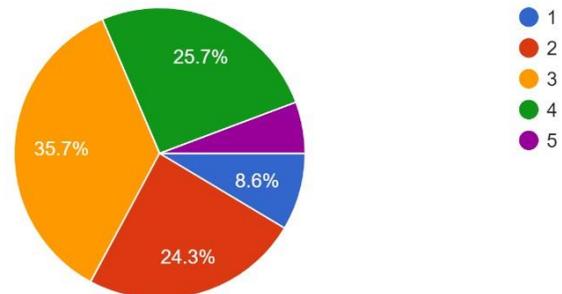
D2. ¿Busco organizarme con mi equipo de trabajo a fin de trabajar eficientemente?

69 respuestas



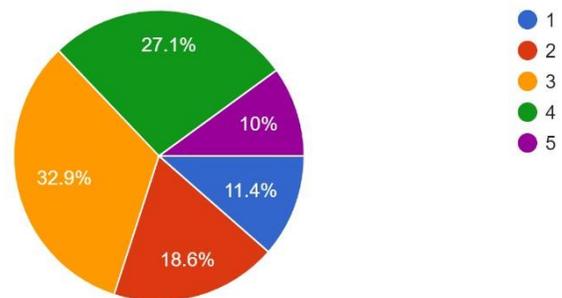
D3. ¿Apoyo voluntariamente cuando no hay suficiente personal, a fin de que reconozcan mi compromiso con la empresa?

70 &nbsp;respuestas



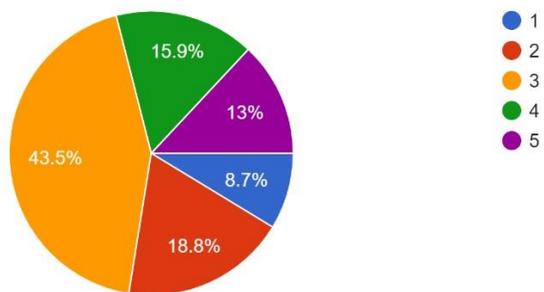
D4. ¿Existe una participación activa de los empleados en mejorar la empresa?

70 &nbsp;respuestas



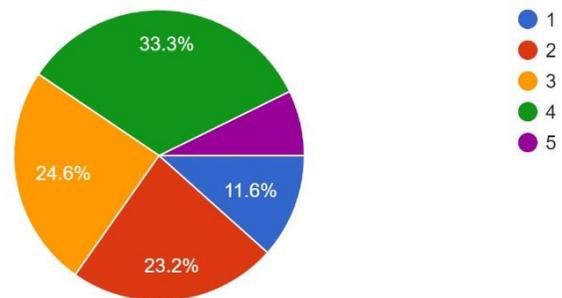
D5. ¿La empresa fomenta y aplica estrategias y práctica de participación para los empleados?

69 &nbsp;respuestas



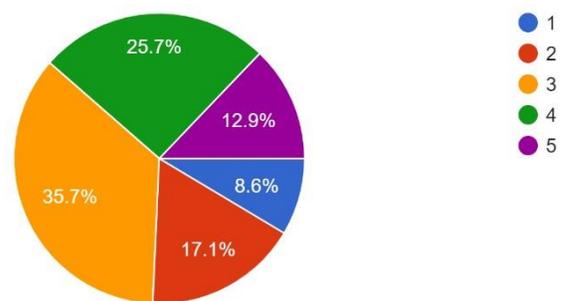
D6. ¿El trabajo se realiza con mucha diligencia?

69 respuestas



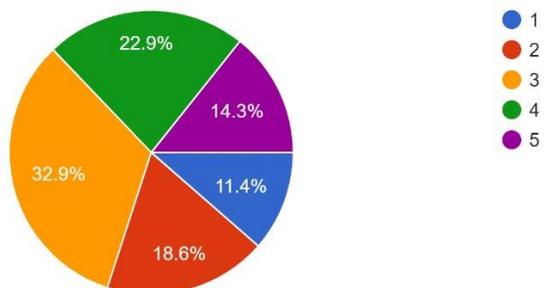
D7. ¿Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa?

70 respuestas

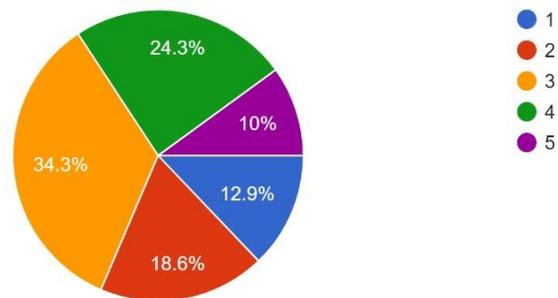


D8. ¿Existe un adecuado cumplimiento de las normativas y estándares?

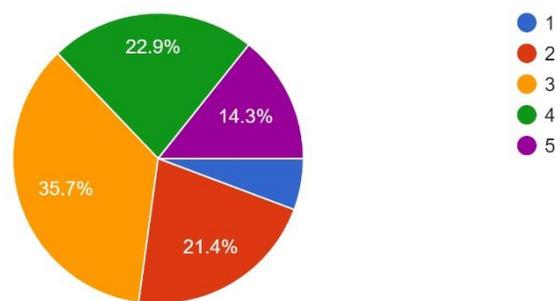
70 respuestas



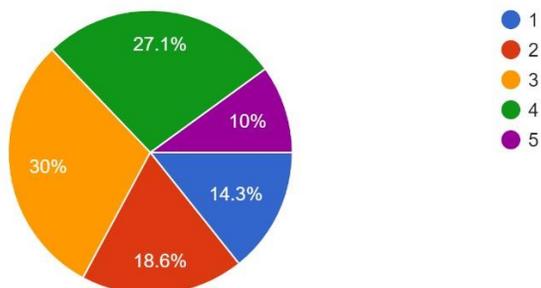
D9. ¿Cuenta con las herramientas, equipos y materiales necesarios para realizar su labor?  
70 respuestas



D10. ¿Se prioriza la limpieza e higiene en su lugar de trabajo?  
70 respuestas

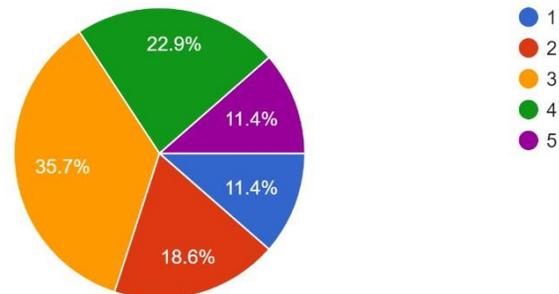


D11. ¿El salario que percibe como empleado, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas?  
70 respuestas



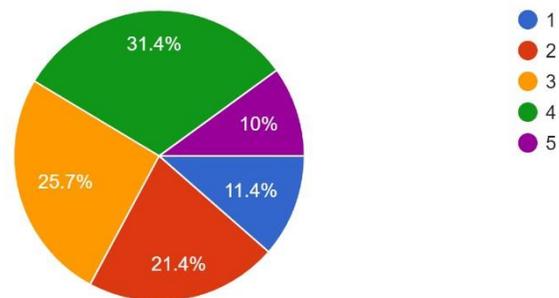
D12. ¿Recibe incentivos por rendimiento, los cuales se agregan al salario anterior y aumentan el monto total percibido?

70 respuestas



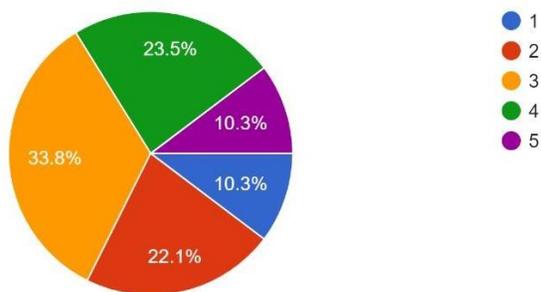
D13. ¿Todo descuento de salario fue de manera justificada?

70 respuestas



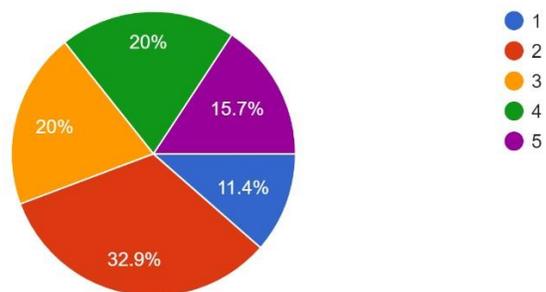
D14. ¿Recibe su pago en las fechas indicadas?

68 respuestas



D15. ¿La empresa optó por la suspensión de labores sin goce de haberes?

70 respuestas



## Anexo E. Prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach

Se realizó una prueba piloto con 21 participantes del área de producción, a fin de medir la fiabilidad del instrumento a través del indicador psicométrico “Alfa de Cronbach”.

### Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 “Clima Organizacional”

**Tabla 11**

*Resumen del procesamiento de los casos – Variable 1*

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

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

**Tabla 12**

*Estadísticos de fiabilidad – Variable 1*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	15

Nota. la confiabilidad del instrumento es alta: 0,923

**Tabla 13**

*Estadísticos total-elemento – Variable. 1*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Recibe las felicitaciones de sus superiores cuando realiza un buen trabajo	48,1000	96,200	,859	,911
Recompensan monetariamente el esfuerzo extra que realizas cuando ocurre algún imprevisto y tienes que trabajar horas de más.	47,9000	98,937	,857	,911
Los ambientes de trabajo en los que labora son higiénicos y cómodos	47,2000	110,589	,361	,927
Recibe un pago extra como recompensa por su labor	47,8000	103,537	,695	,917
Recibe las bonificaciones por ley que le corresponde	46,8000	112,905	,261	,930

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
La dirección de la empresa define un canal de comunicación para ayudar a los empleados a sentir que cuentan con el apoyo de su empleador y favorecer la creación de un mejor clima organizativa	47,9500	101,103	,801	,913
Le comunican oportunamente la información sobre las funciones que tiene que realizar	47,9500	104,892	,788	,915
En tu centro laboral se promueve la comunicación entre todos los niveles organizacionales	47,9000	110,516	,400	,925
Son escuchadas sus quejas y se le permite expresarlas libremente	47,7500	103,145	,676	,917
Siente que, si reclama sobre algún hecho injusto en su centro de trabajo, su jefe y/o supervisor no lo sancionaría injustificadamente.	47,8500	107,818	,471	,924
Solicita opiniones del equipo, valora las ideas y experiencias de los demás y mantiene una actitud abierta a aprender de los demás.	47,7000	105,274	,721	,916
Coopera y comparte la información importante o útil, manteniendo a los demás informados y al corriente de temas que afectan al equipo	47,3500	105,187	,720	,916
Existe cooperación entre los equipos de trabajo	47,7000	105,379	,715	,917
La relación entre el jefe y/o supervisores y, los equipos de trabajo no son conflictiva.	47,9500	105,629	,745	,916
La relación entre los equipos de trabajo no es conflictiva.	48,2000	107,221	,660	,918

## Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 “Desempeño laboral”

**Tabla 14**

*Resumen del procesamiento de los casos – Variable 2*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Tabla 15**

*Estadísticos de fiabilidad – Variable 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,910	15

Nota. la confiabilidad del instrumento es alta: 0,910

**Tabla 16**

*Estadísticos total-elemento – Variable 2*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Aporta nuevas ideas que permitan elevar el nivel organizacional de la empresa	53,2500	84,829	,694	,901
Busco organizarme con mi equipo de trabajo a fin de trabajar eficientemente	52,5500	86,155	,676	,902
Apoyo voluntariamente cuando no hay suficiente personal, a fin de que reconozcan mi compromiso con la empresa	53,1500	80,029	,792	,897
Existe una participación activa de los empleados en mejorar la empresa	53,4500	85,629	,593	,905
La empresa fomenta y aplica estrategias y práctica de participación para los empleados	52,9500	85,945	,548	,907
El trabajo se realiza con mucha diligencia	52,7000	84,221	,603	,905
Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa	53,1000	86,937	,679	,902
Existe un adecuado cumplimiento de las normativas y estándares	52,7500	82,513	,745	,899

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Cuenta con las herramientas, equipos y materiales necesarios para realizar su labor	52,4500	91,629	,460	,909
Se prioriza la limpieza e higiene en su lugar de trabajo.	52,2000	87,432	,539	,906
El salario que percibe como empleado, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas	53,3500	86,239	,636	,903
Recibe incentivos por rendimiento, los cuales se agregan al salario anterior y aumentan el monto total percibido.	53,6500	87,608	,524	,907
Todo descuento de salario fue de manera justificada.	51,9500	87,629	,752	,901
Recibe su pago en las fechas indicadas.	51,8500	90,555	,455	,909
La empresa optó por la suspensión de labores sin goce de haberes.	51,6500	93,187	,406	,910