



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
GLOBALES**

**Influencia del clima laboral y desempeño de los trabajadores de una
empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración de Negocios Globales**

AUTOR

**Silverio Linares, Giovanni Marcos
(ORCID: 0000-0003-0811-7644)**

ASESORA

**Avila Bolivar de Andrade Piedra, Luisa Adriana
(ORCID: 0000-0002-4746-5644)**

**Lima, Perú
2022**

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Silverio Linares, Giovanni Marcos

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 46063778

Datos de asesor

Avila Bolivar de Andrade Piedra, Luisa Adriana

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 09868123

Datos del jurado

JURADO 1: Torres Vega, César Medardo, DNI: 09889524, ORCID: 0000-0002-6120-1602.

JURADO 2: De la Melena Mendoza, Jose Carlos, DNI: 07752507, ORCID: 0000-0001-7325-5213.

JURADO 3: Bazalar Acosta, Sthefany, DNI: 45157398, ORCID: 0000-0003-1917-3289.

JURADO 4: Murga Prieto, Maria Judith, DNI: 08797385, ORCID: 0000-0003-2291-2396.

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 416016

*A Mi Papá Marcos, a mi mamá Erica, a
mi abuelo Félix, hermanos y a mi futura
esposa Cinthia con mucho amor.*

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se titula “Influencia del Clima Laboral y Desempeño de los Trabajadores de una Empresa Internacional de Envases y Vidrio de uso Farmacéutico”, busca la identificación de causas que generan el deficiente clima laboral y los factores que afectan el desempeño laboral de los sujetos.

El proyecto investigativo, ha sido perfeccionado en 6 capítulos; expuestos a continuación:

Capítulo I.- Se manifiesta una concisa investigación de la problemática, la formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia del estudio, alcances y limitaciones de la realización del estudio.

Capítulo II.- Está conformado por los antecedentes nacionales e internacionales de la tesis, la explicación del fundamento teórico y términos básicos que sostienen la investigación.

Capítulo III.- Se señalarán las hipótesis de la averiguación, las cuales serán respectivamente evaluadas; realiza el análisis crítico con sus causas y efectos mediante un problema central, se describe el objeto de la investigación para poder describir el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo IV.- Se expone los métodos y diseños de investigación usados en el desarrollo de la tesis, la población, muestra y variables, matriz de consistencia y por ultimo las técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos.

Capítulo V.- Análisis e interpretación de los resultados incluye tablas, gráficos , análisis e interpretación , realizando la comprobación de la hipótesis , cuando se adquieren los resultados Chi- Cuadrado se representa la zona de rechazo o aprobación.

Capítulo VI.- De esta manera se define conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo, de acuerdo a la consistencia con los objetivos planteados y, resultados de encuesta.

INDICE

INTRODUCCIÓN	iv
INDICE	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
CAPITULO I.....	1
1. Planteamiento del estudio.....	1
<i>1.1 Descripción del contexto problemático</i>	<i>1</i>
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema Principal.....	3
1.2.2 Problema secundario	3
<i>1.3 Objetivo.....</i>	<i>4</i>
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Secundarios	4
<i>1.4 Justificación del estudio.....</i>	<i>4</i>
<i>1.5 Delimitación de investigación.....</i>	<i>5</i>
1.5.1 Alcance Temporal	5
1.5.3 Alcance Espacial.....	5
1.5.4 Delimitación Social.....	5
1.5.5 Alcance Conceptual	6
1.5.6 Limitaciones de la investigación	6
CAPITULO II.....	7
2. Marco teórico y conceptual.....	7
<i>2.1 Antecedentes de la Investigación</i>	<i>7</i>
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	7
2.1.1 Antecedentes Nacionales:	9
<i>2.2 Bases teóricas científicas:.....</i>	<i>11</i>
2.2.2 Técnicas para medir el Clima laboral:.....	12
2.2.3 Dimensiones o componentes del Clima laboral:	13
2.2.4 Tipos de Clima laboral:	14
<i>2.3 Bases teóricas científicas</i>	<i>15</i>
2.3.1 Definiciones del Desempeño laboral	15

2.3.2 Métodos de evaluación del Desempeño laboral	16
2.3.3 Dimensiones o componentes del Desempeño laboral	17
2.3.4 Beneficios de la evaluación del Desempeño laboral	18
2.4 Definición de términos básicos:.....	19
CAPÍTULO III.....	21
3. Hipótesis y Variables	21
3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos	21
3.1.1 Hipótesis General	21
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	21
3.2 Identificación de variables.....	22
3.2.1 Dimensiones	22
3.3 Matriz lógica de consistencia.....	23
CAPITULO IV	25
4. Método	25
4.1 Tipo y método de investigación.....	25
4.2 Diseño específico de investigación	25
4.3 Población, muestra	26
4.4 Plan de procesamiento.....	26
4.5 Tabulación de la información	26
4.6 Presentación de datos	27
CAPITULO V	28
5. Resultados y discusión	28
5.1 Datos cuantitativos.....	28
5.2 Análisis de resultados	47
5.2.1 Prueba de hipótesis específica 1	47
CAPITULO VI.....	53
6. Conclusiones y recomendaciones	53
<i>Recomendaciones</i>	54
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:.....	55

Tabla Figuras

<i>Figura 1 ¿Cuentas con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 2 ¿Cuentas con la autoridad para solucionar problemas relacionadas con tu puesto de trabajo?</i>	<i>31</i>
<i>Figura 3 ¿Cuentas con el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeña?.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 4 ¿Crees que el trabajo en equipo se fomenta en tu organización?</i>	<i>31</i>
<i>Figura 5 ¿El trato entre el personal es amigable?</i>	<i>31</i>
<i>Figura 6 ¿Sientes que hay cooperación entre los trabajadores al realizar los trabajos? ..</i>	<i>32</i>
<i>Figura 7 ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la empresa?</i>	<i>33</i>
<i>Figura 8 ¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?</i>	<i>33</i>
<i>Figura 9 ¿En el último semestre te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?</i>	<i>33</i>
<i>Figura 10 ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?</i>	<i>35</i>
<i>Figura 11 ¿La organización te inspira a dar lo mejor de ti?</i>	<i>36</i>
<i>Figura 12 ¿Permanentemente buscas alcanzar las metas establecidas?</i>	<i>37</i>
<i>Figura 13 ¿La organización lo apoya en la consecución de las metas?</i>	<i>37</i>
<i>Figura 14 ¿Su jefe oye sus opiniones y le hace coparticipe de las decisiones?</i>	<i>37</i>
<i>Figura 15 ¿Coordinas con frecuencia con su jefe inmediato superior temas relacionados con sus labores?</i>	<i>39</i>
<i>Figura 16 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño?.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 17 ¿Los empleados cumplen con las labores encomendadas en el tiempo requerido?</i>	<i>41</i>
<i>Figura 18 ¿Ejecutas las actividades en el tiempo solicitado por el jefe?</i>	<i>42</i>
<i>Figura 19 ¿Asumes tu rol con responsabilidad en el desarrollo de tu función?</i>	<i>43</i>
<i>Figura 20 ¿Te esmeras en realizar un trabajo de calidad?.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 21 ¿Durante su jornada laboral te dedicas a realizar un trabajo de calidad?</i>	<i>44</i>
<i>Figura 22 ¿El trabajo te permite desarrollarte personalmente?.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 23 ¿Te sientes realizado profesionalmente trabajando en la empresa?.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 24 ¿ Sientes que tienes posibilidades de ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa?</i>	<i>46</i>

Lista de Tablas

<i>TABLA 1 ¿Cuentas con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?.....</i>	<i>31</i>
<i>TABLA 2 ¿Cuentas con la autoridad para solucionar problemas relacionadas con tu puesto de labor?</i>	<i>31</i>
<i>TABLA 3 ¿Cuentas con el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeña?.....</i>	<i>30</i>
<i>TABLA 4 ¿Crees que el trabajo en equipo se fomenta en tu organización?.....</i>	<i>31</i>
<i>TABLA 5 ¿El trato entre el personal es amigable?.....</i>	<i>31</i>
<i>TABLA 6 ¿Sientes que hay cooperación entre los trabajadores al realizar los trabajos?..</i>	<i>32</i>
<i>TABLA 7 ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la empresa?.....</i>	<i>33</i>
<i>TABLA 8 ¿ Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?...</i>	<i>33</i>
<i>TABLA 9 ¿En el último semestre te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?</i>	<i>33</i>
<i>TABLA 10 ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?</i>	<i>35</i>
<i>TABLA 11 ¿La organización te inspira a dar lo mejor de ti?.....</i>	<i>36</i>
<i>TABLA 12 ¿Permanentemente buscas alcanzar las metas establecidas?.....</i>	<i>37</i>
<i>TABLA 13 ¿La organización lo apoya en la consecución de las metas?.....</i>	<i>37</i>
<i>TABLA 14 ¿Su jefe oye sus opiniones y le hace coparticipe de las decisiones?.....</i>	<i>37</i>
<i>TABLA 15 ¿Coordinas con frecuencia con su jefe inmediato superior temas relacionados con sus labores?.....</i>	<i>39</i>
<i>TABLA 16 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño?</i>	<i>40</i>
<i>TABLA 17 ¿Los empleados cumplen con las labores encomendadas en el tiempo requerido?</i>	<i>41</i>
<i>TABLA 18 ¿Ejecutas las actividades en el tiempo solicitado por el jefe?.....</i>	<i>42</i>
<i>TABLA 19 ¿Asumes tu rol con responsabilidad en el desarrollo de tu función?.....</i>	<i>43</i>
<i>TABLA 20 ¿Te esmeras en realizar un trabajo de calidad?</i>	<i>43</i>
<i>TABLA 21 ¿Durante su jornada laboral te dedicas a realizar un trabajo de calidad?.....</i>	<i>44</i>
<i>TABLA 22 ¿El trabajo te permite desarrollarte personalmente?</i>	<i>45</i>
<i>TABLA 23 ¿Te sientes realizado profesionalmente trabajando en la empresa?</i>	<i>46</i>
<i>TABLA 24 ¿Sientes que tienes posibilidades de ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa ?</i>	<i>46</i>

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Influencia del clima laboral y desempeño de los trabajadores de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico”, se realizó en un tiempo total de cinco meses, desde mayo hasta setiembre del 2021

Para el desarrollo de la indagación se utilizó la técnica hipotética - deductivo puesto que se establece una hipótesis la cual va ser puesta a prueba mediante la deducción. Además, se vuelve descriptiva por que se resalta las características y se busca estudiar la correspondencia entre las variables objeto de estudio. Para ello el instrumento de investigación empleado, fue las encuestas aplicado a 51 trabajadores de la institución de estudio, con el cual obtuvimos los gráficos y tablas estadísticas para después pasar a analizar las pruebas de hipótesis. Para finalizar se muestran los datos recolectados por medio de la encuesta de manera sintetizada, analizadas e interpretadas de manera estadística permitiendo comprobar la hipótesis verificada, el clima laboral y el desempeño laboral que repercuten en el desarrollo de la organización.

Palabras Claves: Clima Laboral, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The research drudgery, entitled as Inspiration of the work climate and performance of the collaborators of an international company of glass containers for pharmaceutical use, also the time spent in total of the research process was five months, from May to September 2021.

For the development of the research, the hypothetical-deductive method was used since a hypothesis is established which will be tested by means of deduction. In addition, it is descriptive because it describes the characteristics and seeks to study the relationship between the variables under study. For this, the research instrument used was the surveys applied to 51 workers of the study institution, from which we obtained the graphs and statistical tables, and then went on to analyse the hypothesis tests. Finally, the data collected by means of the survey were synthesised, analysed and interpreted statistically, allowing us to verify the verified hypothesis: the working environment and work performance have an impact on the development of the organization.

Keywords: Labor Climate, Labor Performance.

CAPITULO I

1. Planteamiento del estudio

1.1 Descripción del contexto problemática

En la actualidad ante un mundo cambiante, con las dificultades que nos presenta la pandemia del Covid-19, la transformación digital de muchos negocios y el mantenimiento del empleo formal.

Según INEI (2021) en sus boletines informativos de análisis de producción nacional del mes de enero del 2021 y de junio del 2021, nos indica una mejoría en el aspecto laboral con relación al mismo periodo del año 2020, porque entre los meses de marzo y junio de ese año estuvimos en una etapa de confinamiento, que incidió en los índices de la producción nacional, que en labores esenciales, no se detuvo. Sin embargo, la tasa de desempleo en el trimestre abril-mayo junio 2021, en Lima Metropolitana se ubicó en 10.3%. En cifras absolutas, se estima que existían 526 mil 700 personas que buscaron un empleo activamente en la capital de la república.

Las organizaciones se han visto mermadas por la coyuntura sanitaria ocasionando que muchos negocios ofrezcan sus bienes o servicios de manera virtual, con sus trabajadores de manera remota o citando al trabajador de manera presencial según el aforo de su ambiente laboral. Por lo antes mencionado se requiere revisar y crear estrategias para poder perfeccionar el clima laboral que conlleve a crear un entorno laboral más agradable, haciendo sentir motivado al trabajador y promoviendo su permanencia como pieza fundamental, lo que producirá la mejora del desempeño con eficiencia y calidad por sentirse a gusto en la empresa.

En circunstancias de este 2021 con el temor al perder el trabajo por un error o por un recorte de personal es importante un liderazgo del empleador que permita al trabajador equivocarse y sentirse respaldado. Pues con el acierto y error también cabe la posibilidad de crear nuevas ideas e innovaciones. Un lugar de trabajo donde exista confianza, supervisión activa, funciones claras y una adecuada comunicación con el empleador posibilita corregir imperfecciones e implementar nuevas ideas.

Esta empresa, que es objeto de estudio, es una empresa internacional consagrada en la fabricación de ampollas, viales y frascos de vidrio para la industria farmacéutica y esencial para efectos de su funcionabilidad en época de pandemia, que exporta sus productos a países tales como Argentina, Bolivia, Ecuador, Uruguay, Paraguay, Cuba y El Salvador. Al mismo tiempo importa insumos como tapas, tapones y precintos de seguridad, como complemento a su línea de producción. Tiene su casa matriz en la ciudad de Lima.

A la fecha la sede de empresa en el Cercado de Lima, cuenta con aproximadamente 200 trabajadores tanto funcionarios, trabajadores en el área administrativa y operarios, en donde se aprecia un fuerte liderazgo de funcionarios, pero falta de medición al clima laboral pudiendo observarse insatisfacción en los incentivos otorgados por la empresa. Como consecuencia se busca mediante el instrumento de encuestas a administrativos y operarios saber su apreciación y que sirvan de recomendaciones para que la alta dirección pueda dirigir y realizar sus mejores esfuerzos de mejora, en circunstancias en que vienen desarrollando labores, por el estado actual de la pandemia, en las modalidades del trabajo presencial y trabajo remoto.

De lo antes expuesto, se tiene como propósito principal de la tesis determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa

internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico; de las cuales se proyecta a ser fuente de apoyo a futuras investigaciones acerca de las variables tratadas y puedan ser de mayor provecho a futuro.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema Principal

- ✓ ¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?

1.2.2 Problema secundario

- ✓ ¿De qué manera la autonomía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?
- ✓ ¿De qué manera la cooperación y apoyo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?
- ✓ ¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?
- ✓ ¿De qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?

1.3 Objetivo

1.3.1 Objetivo General

- ✓ Determinar si influye el Clima Laboral en el Desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

1.3.2 Objetivos Secundarios

- ✓ Determinar de qué manera la autonomía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.
- ✓ Determinar de qué manera la cooperación y apoyo influye en el desempeño laboral de los sujetos de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.
- ✓ Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.
- ✓ Determinar de qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

1.4 Justificación del estudio

Esta investigación podrá ayudar a mejorar el desempeño laboral y fortalecer el factor humano dentro de la empresa, dando recomendaciones que permitan tomar decisiones para optimizar un ambiente favorable para el desarrollo de las diligencias laborales.

Mejorar el clima laboral busca que el talento humano se adapte y sea más competente. Una buena adaptación comprende a la salud mental del trabajador que a su vez viene de la motivación la cual es producto de proveer relaciones de satisfacción, animo, interés y colaboración entre los miembros de una empresa. Logrando una buena adaptación del trabajador conseguiremos dar un gran paso hacia la identificación del trabajador con la empresa y que este sea su mejor embajador para mejorar la reputación y la rentabilidad de la misma. El propósito de esta investigación es que sirva de consulta para futuras investigaciones sobre las variables en estudio.

El tema de investigación busca manifestar que coexiste una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral dentro de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

1.5 Delimitación de investigación

1.5.1 Alcance Temporal

La investigación se realizó durante el primer semestre del 2021

1.5.3 Alcance Espacial

La investigación se tomará en cuenta en la empresa internacional de Lima metropolitana.

1.5.4 Delimitación Social

Este estudio se aplicó a los 51 sujetos de la empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

1.5.5 Alcance Conceptual

1. Disciplina	Administración de Negocios Globales
1. Línea de Investigación	Gestión Empresarial Global
2. Área Temática	Clima Laboral y Desempeño Laboral

Fuente N°01

Elaborado por: Giovanni Silverio Linares, 2021

1.5.6 Limitaciones de la investigación

- Limitación de periodo de acuerdo al progreso del presente trabajo de la averiguación.
- Limitación por el contexto de pandemia del Covid 19 por que las reuniones y encuestas en su mayoría se harán usando plataformas virtuales.
- Limitación de facilidad a la información en el uso de bibliotecas físicas.

CAPITULO II

2. Marco teórico y conceptual

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En el presente trabajo investigativo se hizo uso como referencias los siguientes estudios:

Domínguez (2018) en su Tesis de Grado titulada “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MAQUITA Ltda.” cuyo enfoque fue crítico-propositivo y su operar se administra a alcanzar una información de la fuente para su respectivo análisis estadístico, para la determinación causa-efecto con respaldo del marco teórico. La investigación fue de tipo mixto (Cualitativo, cuantitativo), la población y la muestra censal estuvo conformada por 23 trabajadores, tanto administrativo como operativo. Este trabajo de investigación tiene como propósito el establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de La Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda., mediante la identificación de causas que generan el deficiente clima laboral, los factores que afectan al desempeño laboral de los trabajadores. Se concluye que existe clima negativo dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda. Que se encuentra influenciado por factores negativos como la falta de comunicación, motivación al personal que labora en dicha institución por lo que generan impacto directo dentro del desempeño laboral de los trabajadores. Ante ello el autor expuso como recomendaciones lo siguiente: A) Permitir que los trabajadores mediante el liderazgo democrático, tomen decisiones que aporten al bienestar de la institución financiera; B) La institución debe brindar capacitaciones, charlas, talleres motivacionales; C) Motivar a los trabajadores de la entidad financiera con programas de reconocimiento de méritos y buen trabajo; D)

Poder medir el clima organizacional frecuentemente por medio de la evaluación del desempeño laboral.

Zans (2017), en su Tesis de Maestría titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” tiene como objetivo considerar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes dentro de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua 2016. Las variables percibidas son clima organizacional y desempeño laboral. El tipo de metodología que ha sido aplicada por el autor fue cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo con una muestra de 59 trabajadores y gerentes. Los instrumentos fueron encuestas, entrevistas y observaciones y su diseño fue no experimental transversal. Algunas conclusiones fueron: A) El Clima Organizacional observado en el FAREM es de optimismo y el liderazgo practicado poco participativo, sin predisposición de mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.; B) El desempeño laboral es bajo, aunque las tareas se realizan a tiempo, se verifica que falta un plan de capacitación.; C) Los trabajadores consideran que la mejora en el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral y en las relaciones interpersonales. Además, el autor tiene las siguientes recomendaciones: A) Se recomienda que los jefes o responsables de áreas se deben de comprometer en lograr un Clima Organizacional favorable, óptimo y alcanzar los niveles de euforia y orgullo.; B) Se debe constituir mesas de dialogo con la comunidad universitaria y que los dirigentes lleven las mejores propuestas al consejo universitario; C) Fortalecer la comunicación y la capacitación para tomar la mejor decisión de forma colectiva.

2.1.1 Antecedentes Nacionales:

Azán y Diaz (2019), en sus Tesis de Grado titulada “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Socopur S. A.C-2018” tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Socopur S.A.C 2018. El tipo de investigación es descriptivo correlacional no experimental con una muestra de 300 trabajadores. En las conclusiones se determinó que existe relación significativa por medio de la correlación estadística Rho Spearman, que se obtuvo el coeficiente de 0.550 y un p- valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo que, a mejor clima laboral, mayor será el desempeño laboral. Se recomienda contratar un profesional especializado, para cada sucursal que se encargue de la oficina de RRHH, la adquisición de un software S.G.A y desarrollar las capacitaciones, que va contribuir al mejor funcionamiento de los almacenes.

Chávez (2019), en sus Tesis de Grado titulada “Clima laboral y desempeño organizacional en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018”. Las variables comprendidas son Clima Laboral y Desempeño Laboral. El tipo de metodología aplicado por el autor fue descriptiva correlacional, transversal y no experimental. La población fue de 30 trabajadores y los instrumentos fueron cuestionarios, encuestas y Escala de Likert. La finalidad de esta investigación fue determinar cómo el Clima Laboral se relaciona con el Desempeño Organizacional en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada. Algunas de las conclusiones fueron : A) Existe relación entre Clima Laboral y el Desempeño Organizacional en los trabajadores de la empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada Lima, 2018; B) La motivación se

relaciona con el desempeño organizacional de los trabajadores; C) Se ha logrado establecer relación entre la comunicación y el desempeño organizacional; D) Se logro determinar que existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores. Además, el autor propone las siguientes recomendaciones: A) Motivar a los trabajadores, reconociendo sus logros, así como mejorar las condiciones salariales, o implementar bonificaciones y reconocimiento para el trabajador; B) Realizar evaluaciones y capacitaciones continuas, para que el trabajador pueda ascender ya hacer una línea de carrera en la organización; C) Generar capacitaciones para poder evaluar y aprovechar las destrezas y/o aptitudes del trabajador.

Según Peñaloza (2018), en sus Tesis de Grado titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una mediana empresa de telecomunicaciones para llegar al éxito global”. Utiliza las variables como Clima organizacional y Desempeño Laboral. El tipo de metodología fue Hipotético – Deductivo y diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. La población fue de 42 trabajadores. Los instrumentos cuestionarios, encuestas y Escala de Likert. El fin de esta investigación fue determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de una mediana empresa de telecomunicaciones. Algunas de las conclusiones fueron: A) los trabajadores mantienen su rendimiento a pesar de que no se sienten conformes con el clima desarrollado en la empresa; B) El Liderazgo no influye positivamente en el nivel de productividad de los trabajadores; C) Se ha logrado establecer relación entre la comunicación y el desempeño organizacional; D) Se logró determinar que existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores. Además, el autor propone las siguientes recomendaciones: A) Se

recomienda establecer un reglamento interno con normas que puedan facilitar y brindar seguridad a los trabajadores y directrices para su mejor desempeño; B) Es necesario utilizar indicadores de medición en los que se pueda ver la variación del rendimiento; C) Implementar talleres/cursos que permitan mejorar las habilidades de liderazgo, empatía y comunicación de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas científicas:

2.2.1 Definiciones

La definición del Clima laboral es que “Las personas se adecuan todo momento a una gran variedad de situaciones con el objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización” (CHIAVENATO, 2015, pág. 49).

Las personas se adecuan en todo momento a la especulada diversidad de momentos situacionales con la finalidad de poder llegar a satisfacer las inquietudes y también preservar su estadía emocional. Esto quiere decir, que no solo se pone atención a las situaciones fisiológicas o de seguridad que pueda tener este mecanismo, sino incluir un grupo social de trabajo y determinación.

Por otro lado, Serrano (2007), manifiesta que el clima organizacional:

El clima organizacional esta conjugado en la posible denominación de como llegue a encontrarse la empresa, de esta forma, se determina las cuestiones morales de una empresa, basado obviamente en la relación laboral, pues presenta ciertas complejidades de mandato a los superiores.

Forehand y Von Gilmer, (1964) precisan que el clima laboral “llega a ser un conjunto estimulado de característica frente a otras organizaciones, y que sin lugar a duda resulta el factor de complejidad que se tiene con otros gerentes” (p.28).

Schneider, (1975) define que el clima:

“Se deriva de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales” (pág.28).

Según los autores, antes mencionados, “describieron al clima laboral como un vínculo de características llámese prácticas o instrucciones organizacionales que repercuten en la conducta de los trabajadores que tienen la necesidad de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización, cabe precisar que el clima laboral está vinculado a las condiciones de poder conducir a los jefes encargados, refiriéndose en principios y en la ética moral.

2.2.2 Técnicas para medir el Clima laboral:

Bordas (2016) menciona que llegan a existir dos técnicas primordiales para la correcta medición y futuro análisis laboral, entre ellas resaltan las técnicas de encuesta y las también conocidas, técnicas cualitativas. (pág.94).

- Técnicas de encuesta: Se basan en el correcto funcionamiento mediante cuestionarios brindados a un grupo pequeño de estudio, y que serán solucionadas en formas de mera estadística.
- Técnicas cualitativas de análisis del discurso: En otro índice, tenemos las cualitativas que viene a estar encargado por una persona profesional con los

adecuados atributos que conlleva dicha entrevista profunda, y la socialización grupal que deberá ser explotada, para una aplicación más verídica.

2.2.3 Dimensiones o componentes del Clima laboral:

Según Bordas (2016), indica las siguientes dimensiones para el clima laboral son:

- 1) **Autonomía:** Precisa de componentes precisos para la dimensión del clima laboral, en ellas resalta la autonomía que viene a estar enmarcada como una solución propia de uno mismo, ya sea sin la consultada previa a un superior encargado, esto conduce a que el empleado tiene libertades en la toma de decisiones.
- 2) **Cooperación y apoyo:** También se resalta, el grado de compañerismo, que se debe percibir entre el grupo social, un grado de cordialidad y de apoyo para el equipo de trabajo.
- 3) **Reconocimiento:** Entre muchas otras facultades para la determinación establecida del clima laboral, viene a estar precisada el reconocimiento hacia el trabajador, ya que es un índice importante que se tiene que tomar en cuenta cuando dicho empleado tiene grandes actuaciones en su desempeño laboral.
- 4) **Organización y estructura:** De esta manera, seguimos en la dinámica de presentar la organización del grupo social, para un correcto funcionamiento interno, lleno de principios u estructuras que devenguen de ello.
- 5) **Innovación:** La innovación, va de la mano con la creatividad que debe tener un miembro del equipo, sometido a riesgos que esta puede tener.
- 6) **Transparencia y equidad:** Aquí se indica la importancia de respetar las buenas prácticas de ética y equidad siendo transparentes con la publicación de información públicas y de las políticas de la empresa.

- 7) **Motivación:** Siendo aquí la percepción de reconocimiento de los miembros generando compromiso y esfuerzo al cumplimiento de las metas trazadas.
- 8) **Liderazgo:** Aquí nos dicen acerca del tipo de liderazgo aplicada por los líderes siendo de estilo participativo, coordinando o de guía con los empleados.

2.2.4 Tipos de Clima laboral:

Brunet (2014) quien tiene como referente a Likert, menciona los siguientes tipos de clima:

✓ **Clima Autoritario Explotador:** En este tipo de clima los directivos no tienen confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se reparten de manera descendente como directrices o instrucciones específicas. Además, se aprecia que la interacción es casi nula y existe cohibición de parte del empleado. Se aprecia una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, de vez en cuando de recompensas.

✓ **Clima Autoritario Paternalista:** La mayoría de las decisiones se deciden en la cima, pero algunas son cedidas a los escalones inferiores. Existen recompensas y algunas veces los castigos que son los métodos utilizados. La dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados.

✓ **Clima Participativo Consultivo:** Se caracteriza por el grado de confianza que tienen los superiores sobre los trabajadores donde se les permite la toma de decisiones específicas y en donde la delegación de responsabilidad puede variar según los errores que puedan cometer. Las recompensas y los castigos ocasionales se usan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

✓ **Clima Participativo en grupo:** Este clima es el más recomendado para el crecimiento e innovación en una empresa. La comunicación entre la

dirección y los trabajadores es horizontal. Existe plena confianza de los directivos con los trabajadores. Se propicia el trabajo en equipo mediante la participación y la implicación de los trabajadores, establecimiento de objetivos de rendimiento, búsqueda de mejora en los métodos de trabajo y la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Los empleados y la dirección forman un equipo para alcanzar las metas bajo el nombre de planificación estratégica.

2.3 Bases teóricas científicas

2.3.1 Definiciones del Desempeño laboral

Chiavenato (2000) define el desempeño como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, según el autor, antes citado, describe al desempeño laboral como la dedicación o postura de encarar un trabajo o responsabilidad encomendada llámese acciones o comportamientos que es relevante para la empresa. Cabe decir que debe el personal debe tener las condiciones necesarias como un adecuado ambiente de trabajo y una correcta capacitación y/o entrenamiento para que demuestre su expertise”. (p.28)

Asimismo, Stoner (1994) define el desempeño laboral como “la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, tal cual dice el autor indica la importancia de un trabajo eficaz y en conjunto llámese metas comunes para la empresa. Siguiendo reglas claras o un estándar que busca seguir la compañía. Muy importante en este punto que el padrón a seguir sea evaluado mediante indicadores o un software para medir el desempeño laboral del personal que le den la tranquilidad que por errores cometido deberá pasar por capacitaciones”. (p.510)

Según Druker (2002) al analizar “las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros” (pág. 75).

Según el autor antes mencionado, el nivel de ejecución o rendimiento alcanzado por el trabajador dentro de la organización en un plazo determinado es importante porque usa su experiencia, conocimientos, habilidades, características personales, valores, actitudes y aptitudes para mostrar idoneidad hacia el puesto y a la responsabilidad asignada.

2.3.2 Métodos de evaluación del Desempeño laboral

Chiavenato (2014) define la evaluación del desempeño como:

Tal cual indica Chiavenato (2014), es necesaria una evaluación transparente del accionar del empleado a cargo del líder con unos objetivos de evaluación. Siendo importante la labor del jefe de RRHH que se encargara de sensibilizar y enseñar como aplicar la gestión por desempeño, evaluando con indicadores y enseñando a su personal que es lo que tiene que hacer y como lo tiene que efectuar.

Los principales métodos son los siguientes:

- Método de escalas gráficas: Se procede a llenar un formulario de dos entradas por el evaluador. En la fila vertical se coloca desde optimo, muy bueno, bueno ,regular y en la fila horizontal desde conocimiento, calidad y cooperación.
- Método de elección forzada: En cada bloque de dos, cuatro o más ítems de descripciones, el evaluador debe elegir sólo una o las dos que más se vinculan al desempeño del empleado evaluado.

- Método de investigación de campo: Aquí un especialista entrevista al jefe de cada área para consultarle sobre el desempeño de su personal a cargo.
- Método de comparación por pares: Es una comparación de dos en dos, acerca de calidad, conocimientos, etc. y se selecciona a quien destaca más.
- Método de frases descriptivas: El evaluador debe elegir las frases que identifican y aquellas que no lo son acerca del empleado.
- Métodos mixtos: Siendo aquí una combinación de los métodos anteriormente citados depende de la complejidad del puesto.
- La entrevista de evaluación de desempeño con el empleado: Aquí hay un dialogo horizontal que sirve de retroalimentación y que reduce los malentendidos entre un superior y el subordinado.

2.3.3 Dimensiones o componentes del Desempeño laboral

Ivancevich, (2012), en su libro *“Administración de Recursos Humanos”* nos define las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

- Producción: Se medirá en relación a la eficiencia, rendimiento, responsabilidad que imprima a las labores encomendadas.
- Calidad: Se verificará en relación al esmero y dedicación del personal.
- Conocimiento del trabajo: Es la entrenamiento y capacitación comprobados para realizar un trabajo.
- Cooperación: Es el grado de fortalecimiento del trabajo en conjunto en pos de una meta en común.
- Creatividad: Es la capacidad que tiene para usar los conocimientos existentes para asociarlas para buscar mejoras que le ayuden a maximizar su trabajo.

- Realización: Es el interés del personal para desarrollarse en la empresa como persona, profesional y en su trabajo.

2.3.4 Beneficios de la evaluación del Desempeño laboral

Cuando una evaluación del desempeño se ha planteado, sincronizado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiados son: el trabajador, el gerente, la empresa y la comunidad.

Según Chiavenato (2011) indica los beneficios para la empresa y para el trabajador:

Beneficios para la empresa:

- Evaluar el potencial humano del empleado.
- Identificar al personal que merece ser rotado o capacitado y al que debe ser ascendido o transferido.
- Intensificar la política de recursos humanos.
- Alinear metas individuales de cada área y de la organización.

Beneficios para el jefe:

- Evaluar objetivamente el desempeño al contar con un sistema de medición objetivo.
- Proporcionar medidas para la mejora del estándar de desempeño.
- Propiciar una mejor comunicación horizontal con el trabajador para buscar su mejora.
- Reducir la rotación del personal.

Beneficios para el trabajador:

- Conocer los aspectos valorados por la empresa.

- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño.
- Realizar una autoevaluación y crítica en cuanto a su desarrollo en la empresa.
- Incremento de la motivación y compromiso para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa.

2.4 Definición de términos básicos:

- **Clima laboral:** Es la agrupación de los tipos ligeramente indestructibles que se refieren, diferencian a una distribución de otras y repercuten en la conducta del trabajador.
- **Autonomía:** Condición de quien, para en ciertas actividades, siente control de realizar su trabajo por sí mismo.
- **Cooperación y apoyo:** Percepción del trabajador de sentir un ambiente de trabajo de compañerismo y responsabilidad compartida en pos de una meta común.
- **Reconocimiento:** Es la práctica que se utiliza para expresar aprecio, agradecimiento y la importancia del trabajador con la empresa.
- **Motivación:** Es el grado de compromiso y dedicación del trabajador ante la percepción de reconocimiento de sus laborales.
- **Liderazgo:** Es la competencia de una persona de administrar a un determinado grupo de personas.
- **Desempeño laboral:** “Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato, 2002).
- **Producción:** Trabajo de crear cosas o servicios con valor económico

- Calidad: Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permit en juzgar su valor
- Conocimiento del trabajo: Es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo.
- Cooperación: Acción y efecto de obrar juntamente con otro u otros para la consecución de un fin común.
- Creatividad: Establecer, fundar, introducir por vez primera algo; hacerlo nacer o darle vida, en sentido figurado.

CAPÍTULO III

3. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos

3.1.1 Hipótesis General

El Clima Laboral influiría de forma positiva en el desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- La autonomía influiría de manera positiva en el desempeño laboral de trabajadores de la Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.
- La cooperación y apoyo influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.
- La motivación influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.
- El liderazgo influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

3.2 Identificación de variables

3.2.1 Dimensiones

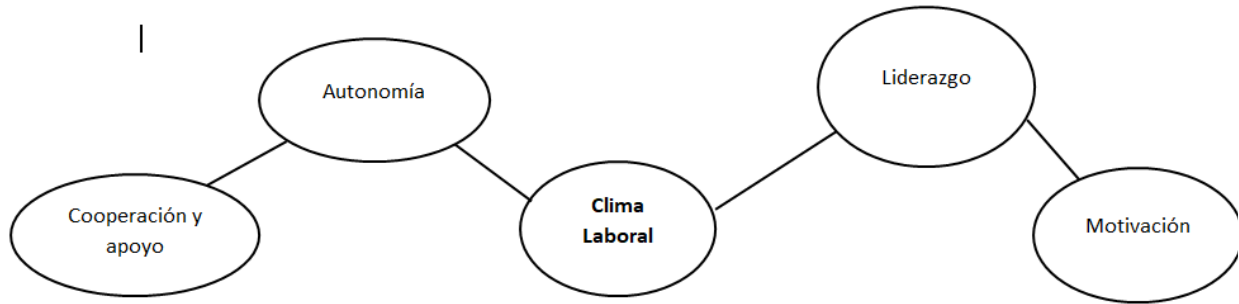


Grafico N°1: Subordinación Variable Independiente.

Elaborado por: Giovanni Silverio Linares, 2021

3.2.2.1 Dimensiones

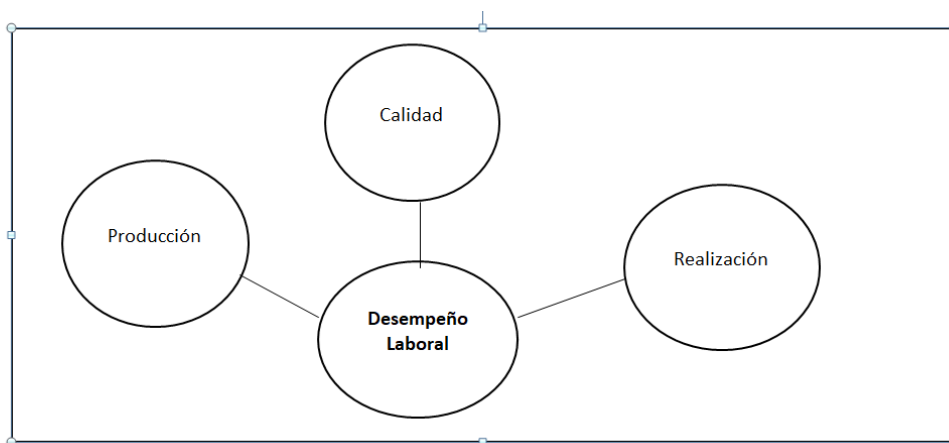


Grafico N°2: Subordinación Variable Dependiente.

Elaborado por: Giovanni Silverio Linares, 2021.

3.3 Matriz lógica de consistencia

APENDICE A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">GENERAL</p> <p>¿Cómo el Clima Laboral influye en el Desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar si influye el Clima Laboral en el Desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>El Clima Laboral influiría de manera positiva en el Desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p>	<p align="center">CLIMA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Cooperación y apoyo. • Motivación • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Solucionar problemas • Autosuficiencia • Compañerismo • Cordialidad • Apoyar mutuamente • Percepción del reconocimiento • Compromiso con la empresa • Esfuerzo al cumplimiento de metas • Participativo • Coordinación • Guía • Eficiencia • Rendimiento • Responsabilidad • Esmero • Dedicación al trabajo • Personal • Profesional • Laboral
<p align="center">SECUNDARIOS</p> <p>¿De qué manera la autonomía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?</p> <p>¿De qué manera la cooperación y apoyo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?</p> <p>¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico?</p>	<p align="center">ESPECÍFICAS</p> <p>Determinar de qué manera la autonomía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p> <p>Determinar de qué manera la cooperación y apoyo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p> <p>Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p> <p>Determinar de qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p>	<p align="center">ESPECÍFICAS</p> <p>La autonomía influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p> <p>La cooperación y apoyo influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p> <p>La motivación influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p> <p>El liderazgo influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.</p>			

CAPITULO IV

4. Método

4.1 Tipo y método de investigación

La investigación aplicada busca ser fuente de consulta de futuras investigaciones. Se abordará en el estudio de la influencia del Clima Laboral y cómo contribuye al buen desempeño del personal de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico para sacar conclusiones y poner a prueba nuestra hipótesis que permita optimizar el clima laboral de los trabajadores y asimismo poder mejorar en la comunicación, incentivos, reconocimiento, cooperación, motivación, retroalimentación y crecimiento del trabajador en la empresa.

El trabajo corresponde al método del muestreo siendo hipotético-deductivo transversal con un corte para el análisis en un tiempo determinado comparando la teoría y la realidad encontrada en el estudio.

4.2 Diseño específico de investigación

La investigación tomó en cuenta los siguientes diseños:

- a) No experimental, porque no manipula las variables.
- b) Transversal, porque es un estudio en un tiempo único.
- c) Descriptivo, porque tiene como objetivo primordial la de verificar y escribir cómo se desarrolla las variables de estudio detallando sus características.
- d) Correlacional, porque tiene como objetivo resolver la correlación entre las dos variables de investigación.

4.3 Población, muestra

Se encuentra constituida por los participantes administrativos y operarios de una “Empresa Internacional de envases de vidrio ubicada en Lima Metropolitana”, conformada por 59 personas.

n = Muestra a encontrar

$Z = 1.96$

$p = 50$

$q = 50$

$e = 5\%$

$N = 59$

$$n = \frac{(59) (1.96)^2 \times 50 \times 50}{5^2 \times (59-1) + (1.96)^2 \times 50 \times 50} = \frac{566,400}{11,050}$$

$$\underline{n = 51}$$

4.4 Plan de procesamiento

La herramienta utilizada para la exploración será el interrogatorio el cual tiene un acumulado de preguntas sistematizadas con el objetivo de tener información importante de los encuestados.

4.5 Tabulación de la información

Concluida con las encuestas a los trabajadores analizamos las respuestas aplicando normas estadísticas para poder efectuar la tabulación y grafico de datos usando el software SPSS.

Para el análisis de datos su uso grafico de barras, tablas con cantidades y porcentajes.

Para finalizar se usó la prueba estadística denominada chi-cuadrado para examinar y confirmar si hay relación o no entre las variables.

4.6 Presentación de datos

Se realizó la siguiente representación para la obtención de los datos:

- Elaboración del instrumento.
- Solicitud de permiso para realizar la encuesta a los representantes de la empresa.
- Sensibilización a los trabajadores referente a los parámetros de la investigación.
- Aplicación de la encuesta.
- Recaudación y verificación de fundamentos.

CAPITULO V

5. Resultados y discusión

5.1 Datos cuantitativos

Análisis de las encuestas de 24 preguntas aplicadas para los sujetos entre administrativos y operarios de una “Empresa de Envases de Vidrio para uso Farmacéutico”.

Tabla 1 ¿Cuentas con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	4	7.80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15.70%
De acuerdo	18	69.23%
Muy de acuerdo	5	9.80%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
 Datos en base a las encuestas

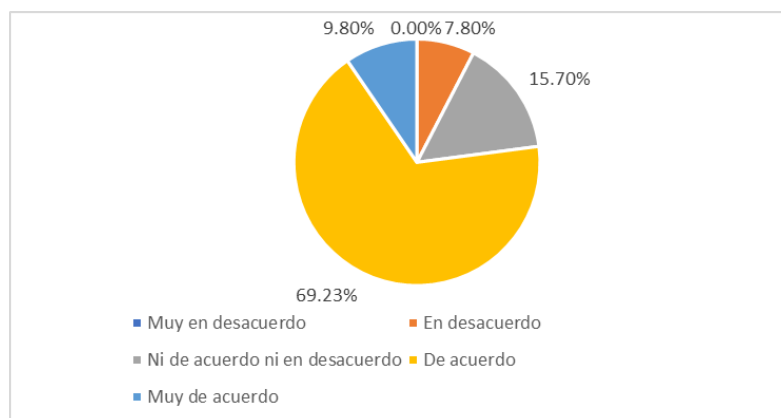


Figura 1 ¿Cuentas con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?

Del 100% de los encuestados en la pregunta si el trabajador cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con su puesto de trabajo, el 69.23% considera estar de acuerdo , el 15.70 % ni de acuerdo ni en desacuerdo , el 9.80% considera muy de acuerdo y apenas el 7.80% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 2 ¿Cuentas con la autoridad para solucionar problemas relacionados con tu puesto de trabajo?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	2.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19.60%
De acuerdo	27	52.90%
Muy de acuerdo	13	25.50%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
 Datos en base a las encuestas

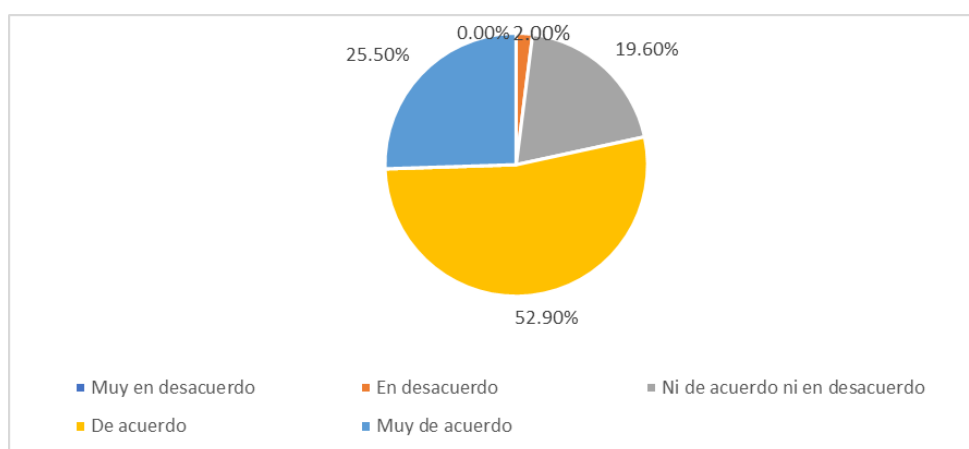


Figura 2 ¿Cuentas con la autoridad para solucionar problemas relacionadas con tu puesto de trabajo?

Del 100% de los encuestados acerca de, si el trabajador cuenta con la autoridad para solucionar problemas relacionadas con su puesto de trabajo, el 52.90% indica que de acuerdo con el enunciado, el 19.60 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25.50% está muy de acuerdo, el 2.00% en desacuerdo y muy en desacuerdo el 0,00%.

Tabla 3 ¿Cuentas con el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeña?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	2	3.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7.80%
De acuerdo	36	70.60%
Muy de acuerdo	9	17.60%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaboración propia
Datos obtenidos de la propia investigación

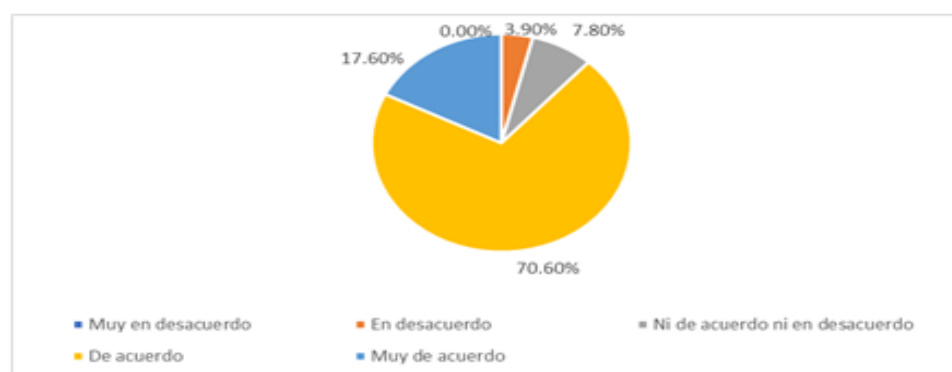


Figura 3 ¿Cuentas con el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeña?

Del 100% de los encuestados acerca de, si el trabajador cuenta con el entrenamiento indispensable para ejecutar las funciones que se tiene como resultado el 70.60% está de acuerdo con el enunciado, el 17.60 % está muy de acuerdo, el 7.80% indiferente, el 3.90% en desacuerdo y muy en desacuerdo el 0%.

Tabla 4 ¿Crees que el trabajo en equipo se fomenta en tu organización?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	2.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13.70%
De acuerdo	33	64.70%
Muy de acuerdo	10	19.60%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
Datos en base a las encuestas

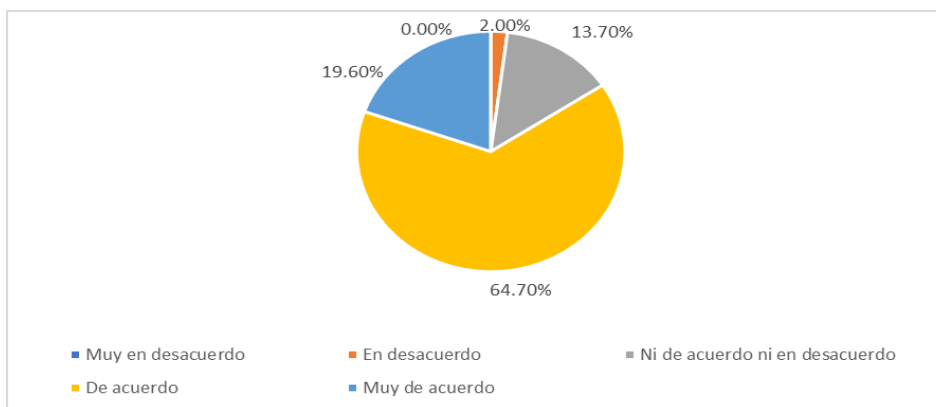


Figura 4 ¿Crees que el trabajo en equipo se fomenta en tu organización?

Del 100% de los encuestados de, si el trabajador cree que el trabajo en equipo se fomenta en su organización, indican que el 64.70% está de acuerdo con el enunciado, el 19.60 % está muy de acuerdo, el 13.70% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2.00% está en desacuerdo y el 0% en desacuerdo.

Tabla 5 ¿El trato entre el personal es amigable?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	2.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13.70%
De acuerdo	31	60.80%
Muy de acuerdo	12	23.50%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
 Datos en base a las encuestas

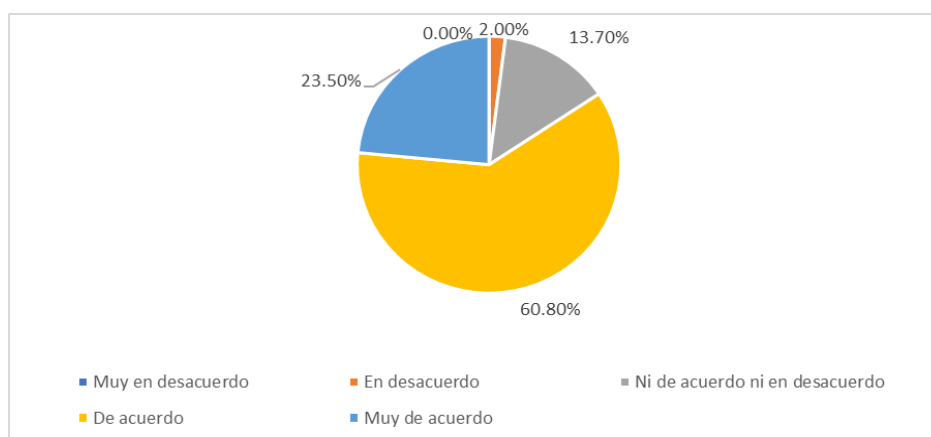


Figura 5 ¿El trato entre el personal es amigable?

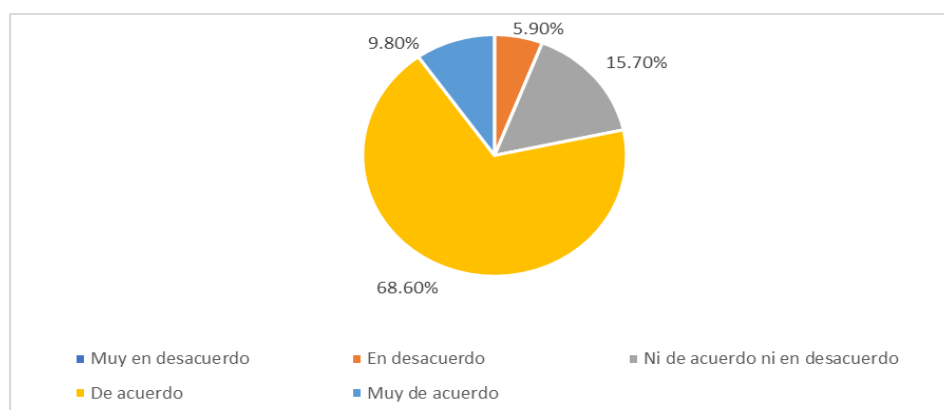
Del 100% de los encuestados acerca que si el trabajador considera que el trato entre el personal es amigable, indican que el 60.80% está de acuerdo con el enunciado, el 23.50 % están muy de acuerdo, el 13.70% ni de acuerdo ni en desacuerdo ,el 2.00% en desacuerdo y muy en desacuerdos el 0%.

Tabla 6 ¿Sientes que hay cooperación entre los trabajadores al realizar los trabajos?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15.70%
De acuerdo	35	68.60%
Muy de acuerdo	5	9.80%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
 Datos en base a las encuestas

Figura 6 ¿Sientes que hay cooperación entre los trabajadores al realizar los trabajos?

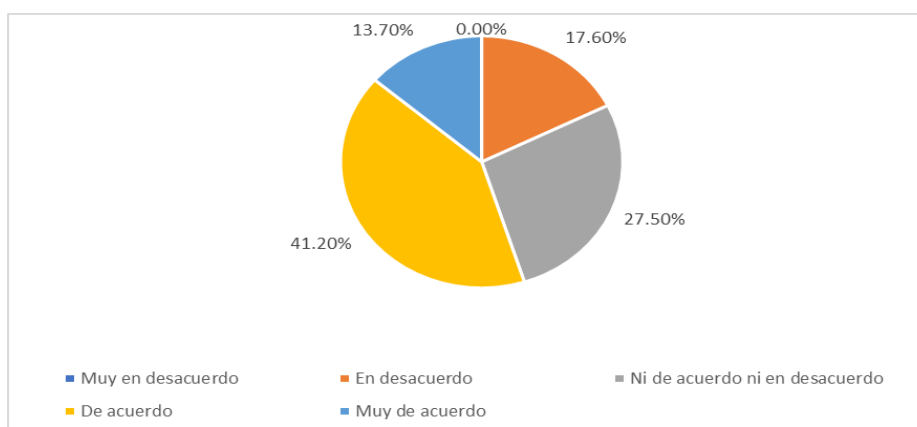


Del 100% de los encuestados de, si el trabajador siente que hay cooperación entre los trabajadores al realizar los trabajos, indican que el 68.60% está de acuerdo con el enunciado, el 15.70% son indiferentes, 9.80% muy de acuerdo, el 5.90% en desacuerdo y muy en desacuerdo el 0%.

Tabla 7 ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la empresa?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	9	17.60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	27.50%
De acuerdo	21	41.20%
Muy de acuerdo	7	13.70%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
Datos en base a las encuestas

**Figura 7 ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la empresa?**

Del 100% de los encuestados de, si el trabajador siente que su trabajo es reconocido por su empresa, indican que el 41.20% está de acuerdo con el enunciado, el 13.70% están muy satisfechos, el 27.50% indiferentes, el 17.60% en desacuerdo y muy en desacuerdo el 0%.

Tabla 8 ¿ Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?

	f	%
Muy en desacuerdo	3	5.90%
En desacuerdo	9	17.60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	39.20%
De acuerdo	17	33.30%
Muy de acuerdo	2	3.90%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021
Datos en base a las encuestas

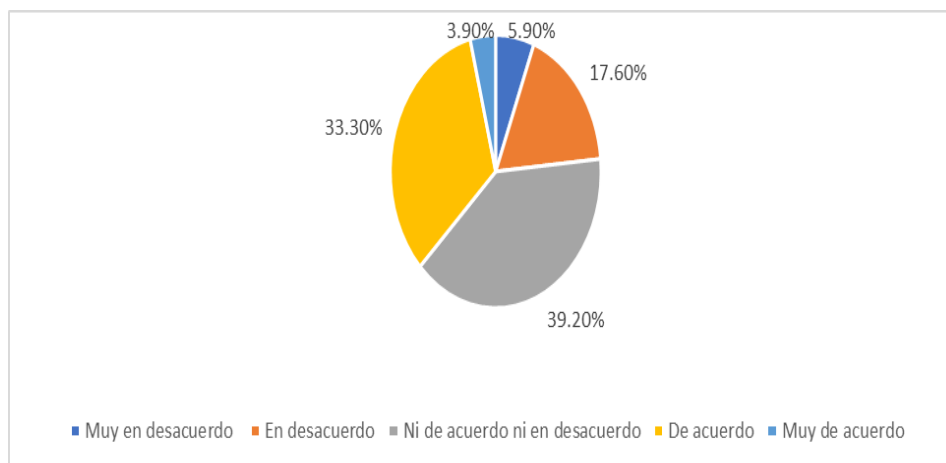


Figura 8 ¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?

Del 100% de los sujetos de, si el trabajador recibe cierto tipo de premio cuando su desempeño laboral es bueno, indican que el 39.20% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33.30% está de acuerdo, 17.60% está en desacuerdo, el 3.90% muy de acuerdo y el 5.90% muy en desacuerdo.

Tabla 9 ¿En el último semestre te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?

	f	%
Muy en desacuerdo	2	3.90%
En desacuerdo	14	27.50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	35.30%
De acuerdo	12	23.50%
Muy de acuerdo	5	9.80%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

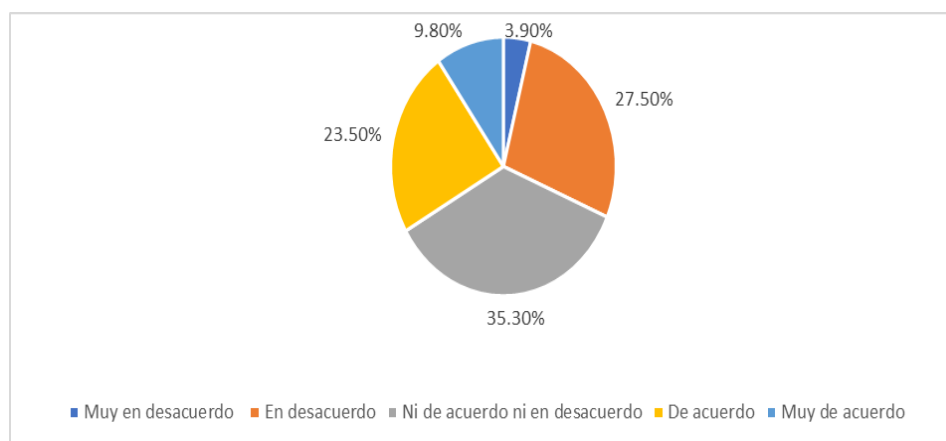


Figura 9 ¿En el último semestre te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?

Del 100% de los encuestados de, si el trabajador en el concluyente semestre se ha sentido distinguido o recompensado por haber hecho un buen trabajo, indican que el 35.30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27.50% está en desacuerdo, el 23.50% están de acuerdo, el 9.80% muy de acuerdo y el 3.90% muy en desacuerdo.

Tabla 10 ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	2	3.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5.90%
De acuerdo	28	54.90%
Muy de acuerdo	18	35.30%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

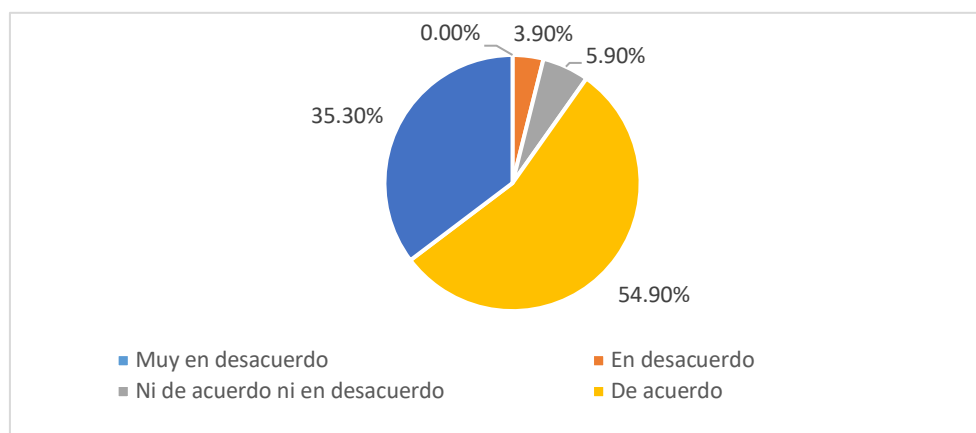


Figura 10 ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?

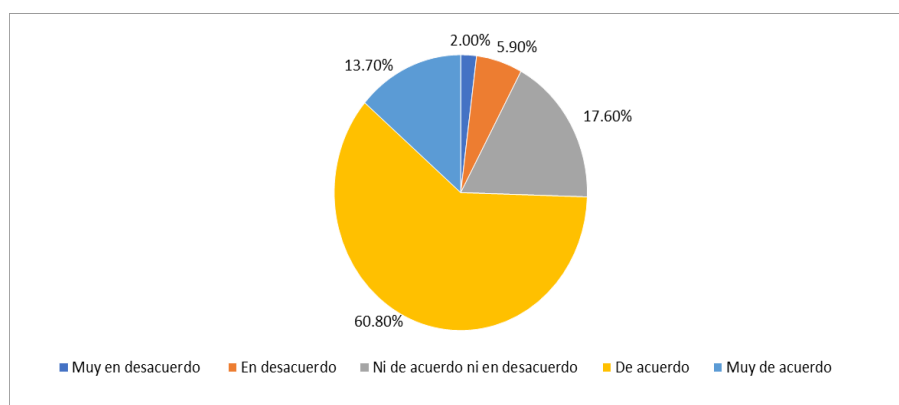
Del 100% de los encuestados de, si el trabajador se siente comprometido a dar un esfuerzo adicional por el bien de la compañía, indican que el 54.90% está de acuerdo, el 3.90 % está en desacuerdo, el 5.90 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35.30 % muy de acuerdo y el 0.0 % muy en desacuerdo.

Tabla 11 ¿La organización te inspira a dar lo mejor de ti?

	f	%
Muy en desacuerdo	1	2.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17.60%
De acuerdo	31	60.80%
Muy de acuerdo	7	13.70%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

**Figura 11 ¿La organización te inspira a dar lo mejor de ti?**

Del 100% de los encuestados de, si el trabajador siente que su organización le inspira a dar lo mejor de sí, indican que el 60.80% está de acuerdo, el 17.60% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13.70% está muy de acuerdo, el 5.90% está en desacuerdo y 2.00% muy en desacuerdo.

Tabla 12 ¿Permanentemente buscas alcanzar las metas establecidas?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.00%
De acuerdo	33	64.70%
Muy de acuerdo	17	33.30%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

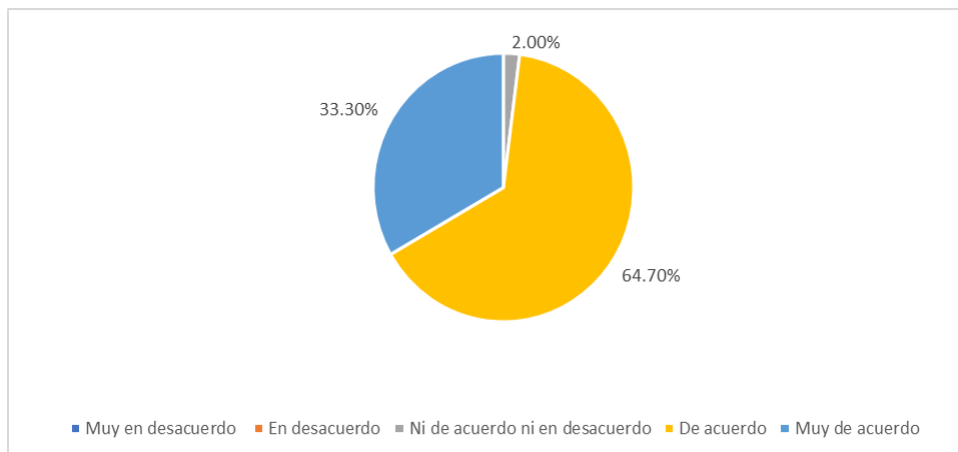


Figura 12 ¿Permanentemente buscas alcanzar las metas establecidas?

Del 100% de los encuestados que, si el trabajador permanentemente busca alcanzar las metas establecidas, indican que el 64.70% está de acuerdo, 33.30% está muy de acuerdo, 2.00% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 0.00% desacuerdo y 0.00% muy desacuerdo.

Tabla 13 ¿La organización lo apoya en la consecución de las metas?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	31.40%
De acuerdo	29	56.90%
Muy de acuerdo	3	5.90%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

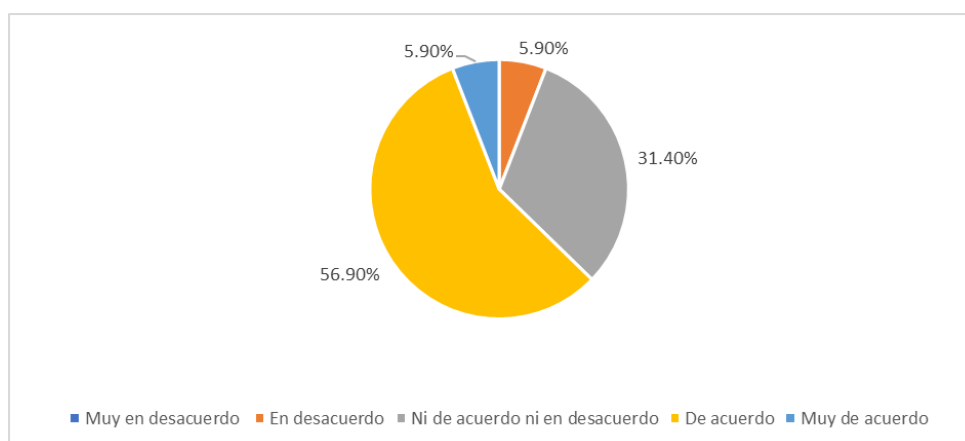


Figura 13 ¿La organización lo apoya en la consecución de las metas?

Del 100% de los encuestados en, si el trabajador siente que la organización lo apoya en la consecución de las metas, indican que el 56.90% está de acuerdo, el 31.40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5.90% en desacuerdo y el 0.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 14 ¿Su jefe oye sus opiniones y le hace copartícipe de las decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17.60%
De acuerdo	30	58.80%
Muy de acuerdo	9	17.60%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

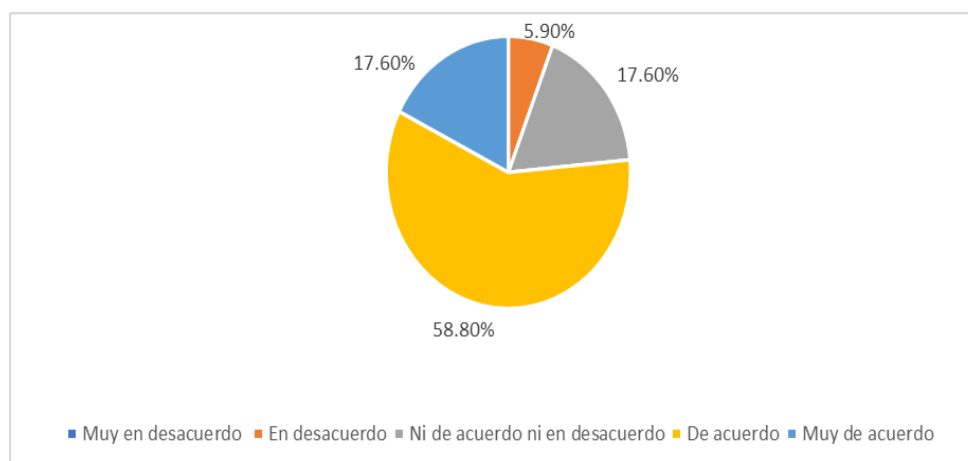


Figura 14 ¿ Su jefe oye sus opiniones y le hace copartícipe de las decisiones?

Del 100% de los encuestados conformado por el personal sobre si el jefe toma en cuenta, dialoga y hace participe al personal de las resoluciones de la organización, indican que el 58.80% está de acuerdo, el 17.60% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.60% está muy de acuerdo, el 5.90% está en desacuerdo y el 0.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 15 ¿Coordinas con frecuencia con su jefe inmediato superior temas relacionados con sus labores?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	35.30%
De acuerdo	25	49.00%
Muy de acuerdo	5	9.80%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

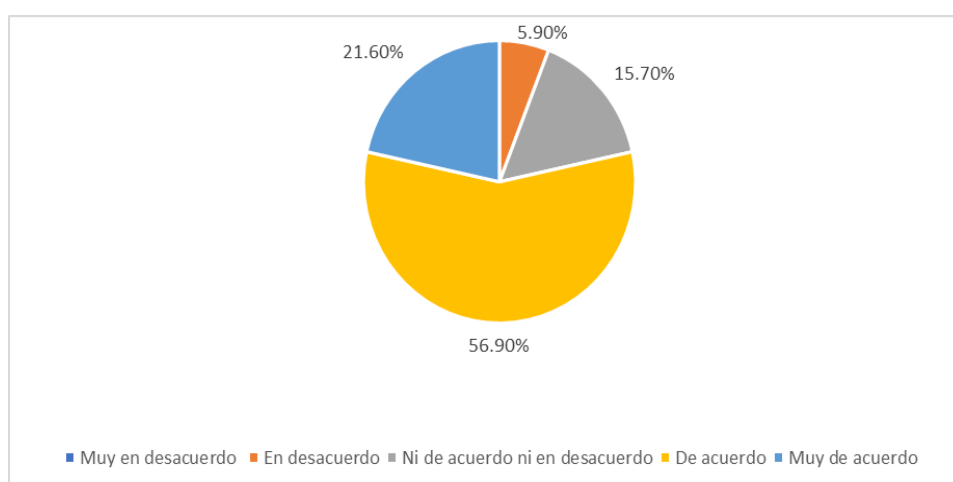


Figura 15 ¿Coordinas con frecuencia con su jefe inmediato superior temas relacionados con sus labores?

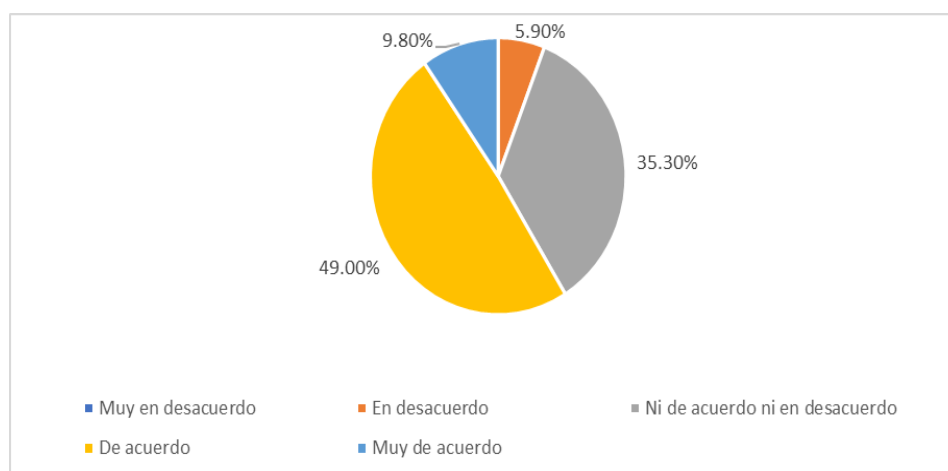
Del 100% de los encuestados sobre si la organización la apoya en la consecución de las metas, indican que el 56.90% está de acuerdo, el 21.60% está muy de acuerdo, el 15.70% no está de acuerdo, 5.90% está en desacuerdo y el 0.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 16 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	35.30%
De acuerdo	25	49.00%
Muy de acuerdo	5	9.80%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

**Figura 16 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño?**

Del 100% de los encuestados sobre si el trabajador en la organización recibe retroalimentación sobre su desempeño, indican que el 49.00% está de acuerdo, el 35.30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9.80% está muy de acuerdo , el 5.90% está en desacuerdo y el 0.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 17 ¿Los empleados cumplen con las labores encomendadas en el tiempo requerido?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	8	15.70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25.50%
De acuerdo	28	54.90%
Muy de acuerdo	2	3.90%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

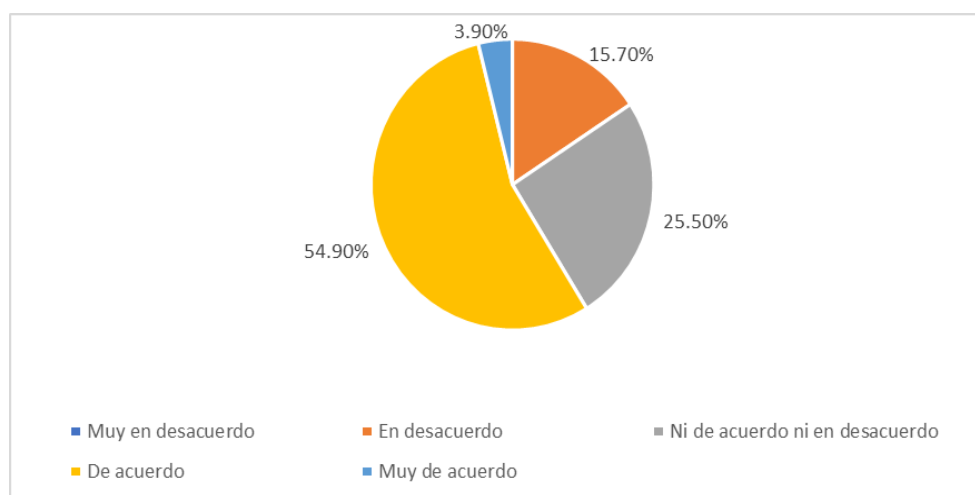


Figura 17 ¿Los empleados cumplen con las labores encomendadas en el tiempo requerido?

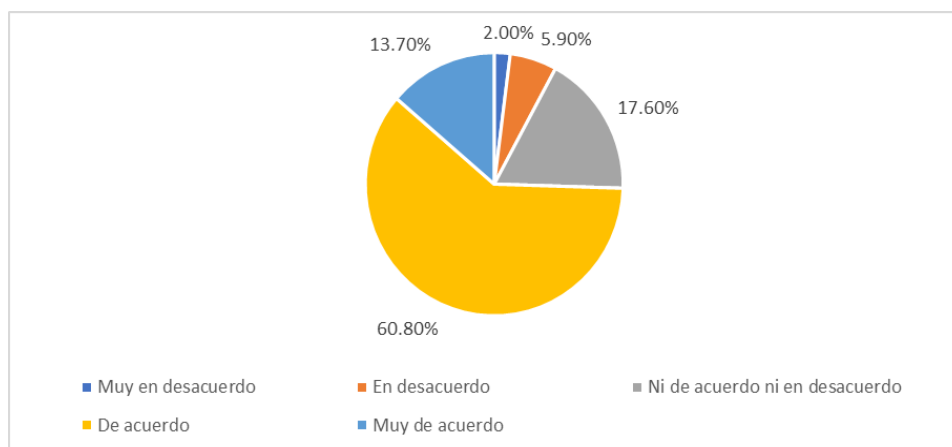
Del 100% de los encuestados sobre si los empleados cumplen con las labores encomendadas en el tiempo requerido, indican que el 54.90% está de acuerdo, el 25.50% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.70% está en desacuerdo, el 3.90% está muy de acuerdo y el 0.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 18 ¿Ejecutas las actividades en el tiempo solicitado por el jefe?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17.60%
De acuerdo	31	60.80%
Muy de acuerdo	7	13.70%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

**Figura 18 ¿Ejecutas las actividades en el tiempo solicitado por el jefe?**

Del 100% de los trabajadores sobre sí que ejecutan las actividades en el tiempo solicitado por el jefe, indican que el 60.80% está de acuerdo, el 17.60% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13.70% está muy de acuerdo, el 5.90% está en desacuerdo y el 2.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 19 ¿Asumes tu rol con responsabilidad en el desarrollo de tu función?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9.80%
De acuerdo	28	54.90%
Muy de acuerdo	17	33.30%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

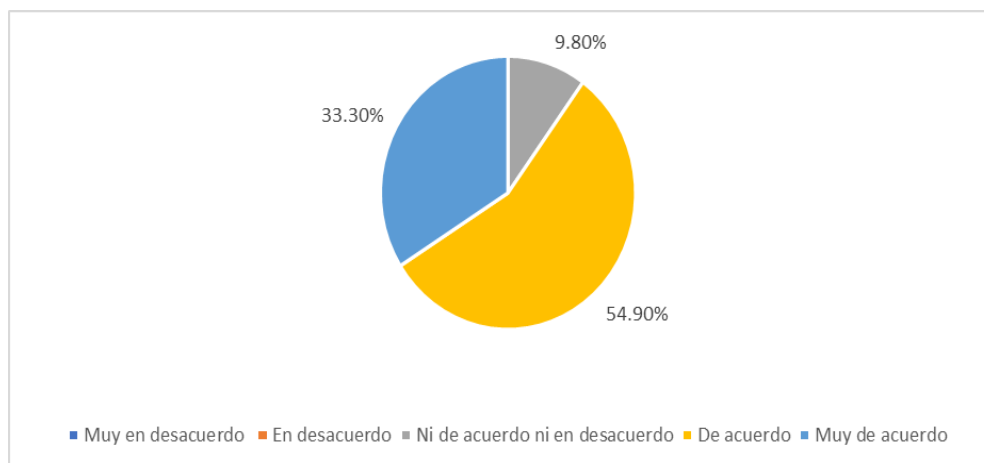


Figura 19 ¿Asumes tu rol con responsabilidad en el desarrollo de tu función?

Del 100% de los encuestados sobre si asume su rol con responsabilidad en el desarrollo de tu función, indican que el 54.90% está de acuerdo, el 33.30% está muy de acuerdo, el 9.80% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0.00% está disconforme y el 0.00% está muy disconforme.

Tabla 20 ¿Te esmeras en realizar un trabajo de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2.00%
En desacuerdo	1	2.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5.90%
De acuerdo	24	47.10%
Muy de acuerdo	22	43.10%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

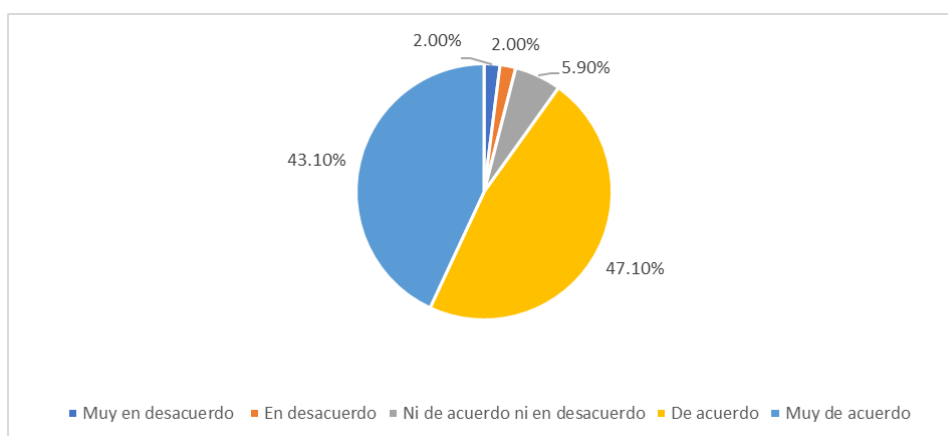


Figura 20 ¿Te esmeras en realizar un trabajo de calidad?

Del 100% de los encuestados sobre , si el trabajador se esmera en realizar su trabajo de calidad, indican que el 47.10% está de acuerdo, el 43.10% está muy de acuerdo, el 5.90% está ni de concierto ni en discordancia, el 2.00% está en disconformidad y el 2.00% está muy disconforme.

Tabla 21 ¿Durante su jornada laboral te dedicas a realizar un trabajo de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5.90%
De acuerdo	28	54.90%
Muy de acuerdo	17	33.30%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

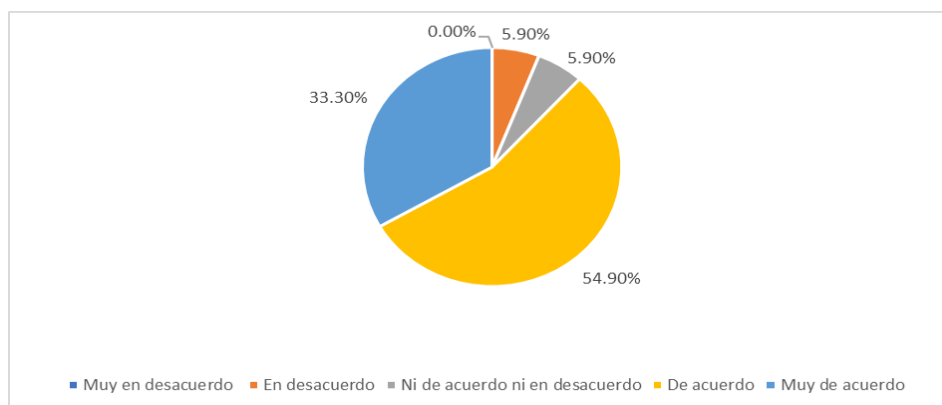


Figura 21 ¿Durante su jornada laboral te dedicas a realizar un trabajo de calidad?

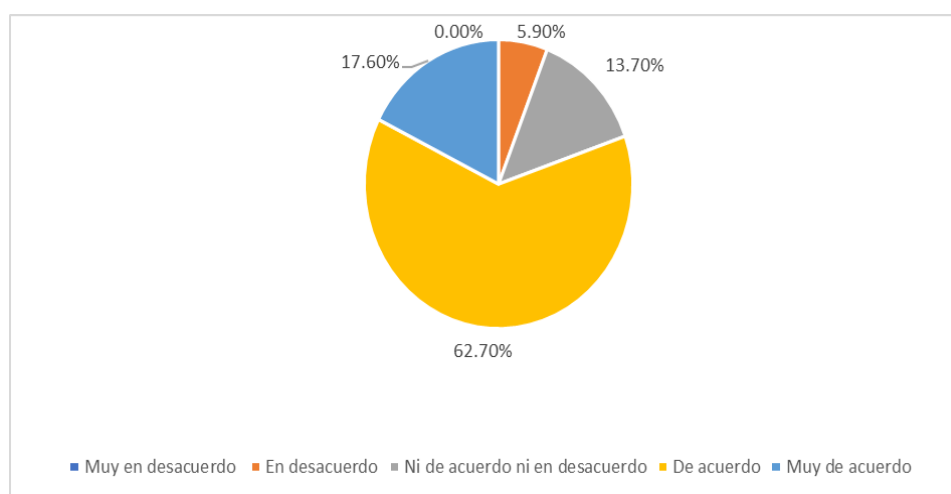
Del 100% de los encuestados sobre, si el trabajador durante su jornada laboral se dedica a realizar un trabajo de calidad, indican que el 54.90% está de acuerdo, el 33.30% está muy de acuerdo, el 5.90% está ni de concierto ni en desacuerdo, el 5.90% está en contrariedad y el 0.00% está muy en contradicción.

Tabla 22 ¿El trabajo te permite desarrollarte personalmente?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	5.90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13.70%
De acuerdo	32	62.70%
Muy de acuerdo	9	17.60%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

**Figura 22 ¿El trabajo te permite desarrollarte personalmente?**

Del 100% de los encuestados sobre, si el trabajador considera que el trabajo le permite desenvolverse personalmente, indican que el 62.70% está de acuerdo, el 17.60% está muy de acuerdo, el 13.70% está ni de trabajo ni en desacuerdo, el 5.90% está en desacuerdo y el 0.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 23 ¿Te sientes realizado profesionalmente trabajando en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2.00%
En desacuerdo	5	9.80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	29.40%
De acuerdo	22	43.10%
Muy de acuerdo	8	15.70%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

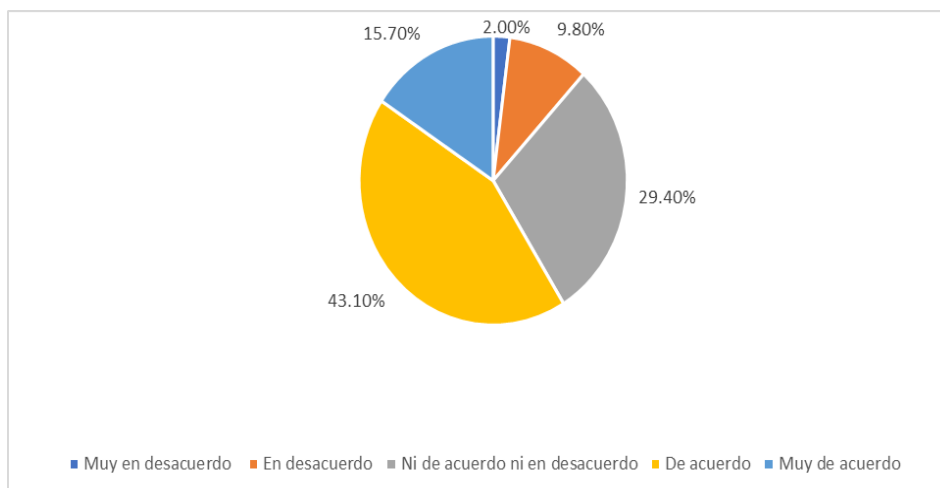


Figura 23 ¿Te sientes realizado profesionalmente trabajando en la empresa?

Del 100% de los encuestados si se siente realizado profesionalmente formando parte de la empresa, el 43.10% está de acuerdo, el 29.40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.70% está muy de acuerdo, el 9.80% está en desacuerdo y el 2.00% está muy en desacuerdo.

Tabla 24 ¿Sientes que tienes posibilidades de ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	5.90%
En desacuerdo	7	13.70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23.50%
De acuerdo	17	33.30%
Muy de acuerdo	12	23.50%
Total	51	100.00%

Fuente: Elaborado por Giovanni Silverio Linares 2021

Datos en base a las encuestas

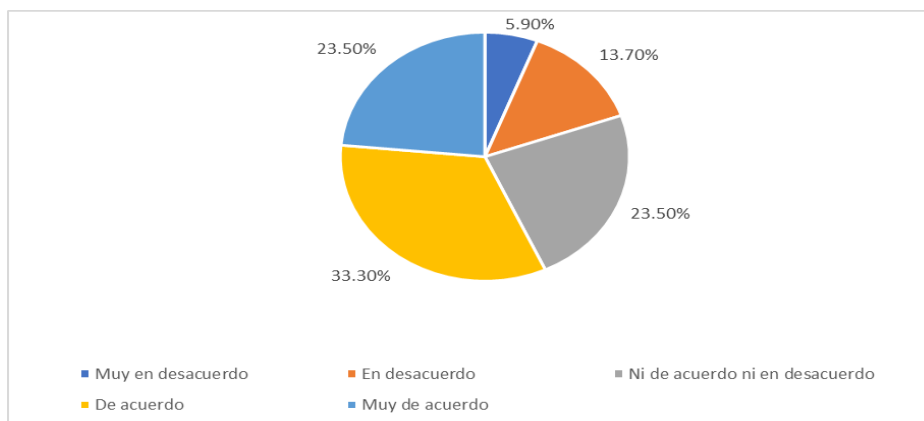


Figura 24 ¿Sientes que tienes posibilidades de ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa?

Del 100% de los encuestados siente que tienen probabilidades de ascender a otro lugar de trabajo dentro de la empresa, el 33.30% está de acuerdo, el 23.50% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.50% está muy de acuerdo, el 13.70% está en desacuerdo y el 5.90% está muy en desacuerdo.

5.2 Análisis de resultados

De esta forma se presenta la interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta que se realizó a 24 preguntas de las cuales 16 pertenecen a la variable independiente y 8 a la variable dependiente.

Después de obtener el resultado de las encuestas, se realizó la prueba de Chi Cuadrado de Pearson para el cruce de las preguntas de la variable independiente y de la variable dependiente en las cuales nos dio $16 \times 8 = 128$ contraste o tablas de contingencia.

5.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

H1: La autonomía influiría de manera positiva respecto al desempeño laboral de trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

H0: La autonomía no influiría de manera positiva respecto al desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

Pruebas de chi cuadrado			
	Valor	df	Significaci3n asint3tica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,781 ^a	6	,001
Raz3n de verosimilitud	18,732	6	,005
Asociaci3n lineal por lineal	7,168	1	,007
N de casos v3lidos	51		

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig $0,001 < 0.05$ refutamos la H0 y admitimos la H1, exponer la Autonomía influye de manera positiva en el desempeño de trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

5.2.2 Prueba de hipótesis específica 2

H1: La cooperación y apoyo influiría de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

H0: La cooperación y apoyo no influiría de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,317 ^a	9	,083
Razón de verosimilitud	15,826	9	,071
Asociación lineal por lineal	1,659	1	,198
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig $0,083 > 0.05$ se rechaza la H1 y se acepta la H0, la cooperación y apoyo no influye en el Desempeño del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

5.2.3 Prueba de hipótesis específica 3

H1: La motivación influiría de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

H0: La motivación no influiría de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,514 ^a	6	,608
Razón de verosimilitud	5,601	6	,469
Asociación lineal por lineal	,736	1	,391
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig $0,608 > 0.05$ se rechaza la H1 y se acepta la H0, la motivación no se relaciona de manera positiva con el Desempeño del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

5.2.4 Prueba de hipótesis específica 4

H1: El liderazgo influiría de manera positiva frente al desempeño laboral del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

H0: El liderazgo no influiría de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,245 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	15,424	4	,004
Asociación lineal por lineal	10,891	1	,001
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN: Como el valor de sig $0,000 < 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , el liderazgo influiría de manera positiva en el Desempeño de del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

5.2.5. Prueba de hipótesis general

H_1 : El Clima Laboral influiría de forma positiva en el Desempeño del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

H_0 : El Clima Laboral no influiría de manera positiva en el Desempeño del trabajador de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico.

De esta manera se da como conclusión final que la ventaja competitiva de acuerdo con las hipótesis específicas X_1 , X_2 , X_3 y X_4 que se encuentran asociadas con el desempeño del clima laboral dado que las Hip. Específicas X_1 , X_2 , X_3 y X_4 han sido verificadas entonces aceptaríamos la validez de la Hip. General.

5.3 Discusión

Esta investigación tuvo como finalidad establecer la influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los trabajadores de una Empresa Internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. Principalmente, lo que se pudo indagar que para la empresa no existe relación con las variables estudiadas. Las deducciones obtenidas nos demuestran que la variable del Clima Laboral no influye en el Desempeño Laboral. El resultado obtenido encaja con lo investigado por Peñaloza (2018) en donde nos indica que “esto se debe a que no cuenta con líderes capaces que puedan demostrar un comportamiento adecuado para poder sobrellevar los inconvenientes que se puedan presentar; es decir, un jefe de área que tenga la capacidad de solucionar un problema o delegar funciones y/o tareas a los colaboradores en un momento de necesidad sin esperar a otra persona con mayor influencia jerárquica.”

La empresa en estudio podría tener deficiencias en su clima laboral las cuales deberán ser atendidas pero que no afectan el desempeño de los trabajadores.

Autonomía:

De igual manera se tuvo como objetivo saber si la autonomía influye en el desempeño laboral de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. Se pudo indagar con las encuestas que efectivamente existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral aprobándose de esta manera la hipótesis propuesta. Los resultados encajan con la investigación de Domínguez (2018) “sobre la necesidad de que el trabajador tome decisiones que proporcionen soluciones o bienestar para su empresa debido a que el jefe tiene un liderazgo democrático y capacita a sus trabajadores”.

Cooperación y apoyo:

Asimismo, se tuvo como objetivo averiguar si la cooperación y apoyo influirá con mejorar el desempeño de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. La encuesta demostró que no se vinculan entre si las variables dando como inválida la hipótesis expuesta. El presente análisis también trae a colación el tipo de clima laboral por parte de Brunet, (2014), “expone el clima participativo consultivo en donde se le permite al trabajador la toma de decisiones y se le delega de responsabilidad la cual puede variar según los errores que pueda cometer“. Por lo que se individualizan las funciones según el MOF.

Motivación:

Aquí se tuvo como intención verificar si la motivación influye de manera positiva en el desempeño de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. La respuesta de la encuesta arrojó que no se vinculan las variables dando como inválida la hipótesis citada. Los trabajadores se sentirían disconformes por el poco reconocimiento o incentivo que la empresa otorga. Tal como nos indica Peñaloza (2018), “esto se puede deber

a la falta de interés y compromiso por parte de la empresa hacia sus colaboradores ya que no se percibe inversión en su desarrollo profesional”.

Liderazgo:

Asimismo, se tuvo como meta saber si el liderazgo influye en el desempeño del trabajador de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. Con los datos arrojados por la encuesta verificamos relación entre nuestras variables estudiadas dando por correcta nuestra hipótesis formulada. Siendo destacado por Domínguez (2018) y Peñaloza (2018), “Que recomiendan agregar programas para mejorar las habilidades de liderazgo considerado motor del desarrollo e innovación de los procesos, así como importante ingrediente para anticiparse a los competidores y tomar medidas de contingencias”.

CAPITULO VI

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

1. De acuerdo a la averiguación sobre cómo interviene el Clima Laboral en el performance del personal de una Empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico, se desprende que el clima laboral no repercutiría en el performance. Se observó que tuvieron más importancia poseer autonomía y un fuerte liderazgo de los funcionarios lo que permitiría primero dar confianza al trabajador. Segundo, dan valor a una supervisión activa, funciones claras y una adecuada comunicación con el empleador.
2. La autonomía sí incurre de manera positiva en el desempeño laboral del personal de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. Esto se debe a que un 79.03% de los trabajadores encuestados manifiesta que, si cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con su puesto de trabajo, un 78.40% cuenta con la autoridad para solucionar problemas relacionados con su puesto de responsabilidad y un 88.2% cuenta con el entrenamiento indispensable para ejecutar las funciones que actualmente desempeña.
3. La cooperación y apoyo no repercute de manera positiva en el desempeño laboral del personal de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. Esto se debido a que las funciones de cada trabajador están definidas por un MOF dándoles control y responsabilidad para que sus actividades las hagan por sí mismos, con la supervisión de su jefe inmediato.
4. La motivación no se relaciona de manera positiva el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa internacional de envases de vidrio de uso

farmacéutico. Esto se debe a que un 27.50% de los trabajadores encuestados manifiesta que, en el último semestre no se ha sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo y 35.30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

5. El liderazgo si repercute de manera positiva el desempeño laboral del personal administrativo y operario de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico. Esto se debe a la participación, coordinación y guía que tratan de impregnar los líderes de la empresa de manera empática.

- **Recomendaciones**

1. Se recomienda la creación de mesas de dialogo, con el área administrativa y con los operarios fomentando una mayor inclusión y dialogo horizontal entre las áreas, así como una retroalimentación y reconocimiento de las labores realizadas.
2. Incluir programas de reconocimiento en base al cumplimiento de metas trazadas para que haya una mayor motivación de parte del trabajador.
3. Se recomienda capacitar a los trabajadores con programas o talleres sobre habilidades blandas para reforzar la orientación al servicio, inteligencia emocional y manejo del estrés.
4. Se recomienda la creación de programas de actividades de confraternidad para lograr una mayor vinculación entre los trabajadores.
5. Se recomienda brindar a los trabajadores talleres, seminarios o capacitaciones internacionales para cualificar su labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- ✓ Bordas,M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial: UNED
- Universidad Nacional de Educación a Distancia.
<https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/48843?page=94>.
- ✓ Bordas,M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial: UNED
- Universidad Nacional de Educación a Distancia
<https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/48843?page=28>.
- ✓ Brunet , L(2014) *El Clima De Trabajo En Las Organizaciones Definición, Diagnostico y Consecuencias caps. 1,2 y 4*. Recuperado el 11/10/2019, de
[https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf).
- ✓ Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2da ed.). México: McGRAW-HILL
- ✓ Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- ✓ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*". México D.F: Mc Graw Hill.
- ✓ DRUCKER, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo.
- ✓ Desempeño definiciones
- ✓ Forehand, G & Gilmer, B. (1964). “*Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*”. Psychological Bulletin.

- ✓ Serrano, A. (2007). “*Administración del personal*”. Recuperado de:
<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADBD0000644/C1.pdf>.
- ✓ Schneider, B. (1975). “*Clima organizacional: Personalidades psicológicas*”. Pag. 28, 447-479.
- ✓ Stoner, J. (1994). “*Administración*”. 5ta edición. México: Editorial PrenticeHall His
- ✓ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Informe técnico producción nacional: 2020-2021. Boletín de Producción Nacional N'01. Lima, Enero 2021.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-produccion-nacional-nov-2020.pdf>.
- ✓ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Informe técnico producción nacional: 2021. Boletín de Producción Nacional N'06. Lima, Abril-Junio 2021.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2021.pdf>.
- ✓ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Informe técnico: 2021. Boletín de Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana N'07. Lima, Abril-Mayo-Junio 2021.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2021.pdf>.

APENDICE B: Encuesta de Investigación

Encuesta de CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL



Sexo:

En cada uno de las preguntas marque con un
* el número que mejor se adecue a su opinión sobre la
importancia del asunto en cuestión:

LEYENDA	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

N°	PREGUNTAS	01	02	03	04	05
Autonomía						
1	¿Cuentas con la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?					
2	¿Cuentas con la autoridad para solucionar problemas relacionados con tu puesto de trabajo?					
3	¿Cuenta con el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeña?					
Cooperación y apoyo						
4	¿Crees que el trabajo en equipo se fomenta en tu organización?					
5	¿El trato entre el personal es amigable?					
6	¿Sientes que hay cooperación entre los trabajadores al realizar los trabajos?					
Motivación						
7	¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la empresa?					
8	¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?					
9	¿En el último semestre te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?					
10	¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?					
11	¿La organización te inspira a dar lo mejor de ti?					
12	¿Permanentemente buscas alcanzar las metas establecidas?					

13	¿Esta organización lo apoya en la consecución de las metas?					
Liderazgo						
14	¿Su jefe oye sus opiniones y le hace copartícipe de las decisiones?					
15	¿Coordinas con frecuencia con su jefe inmediato superior temas relacionados con sus labores?					
16	¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño?					
Producción						
17	¿Los empleados cumplen con las labores encomendadas en el tiempo requerido?					
18	¿Ejecutas las actividades en el tiempo solicitado por el jefe?					
19	¿Asumes tu rol con responsabilidad en el desarrollo de tu función?					
Calidad						
20	¿Te esmeras en realizar un trabajo de calidad?					
21	¿Durante su jornada laboral te dedicas a realizar un trabajo de calidad?					
Realización						
22	¿El trabajo te permite desarrollarte personalmente?					
23	¿Te sientes realizado profesionalmente trabajando en la empresa?					
24	¿Sientes que tienes posibilidades de ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa?					

Influencia del clima laboral y desempeño de los trabajadores de una empresa internacional de envases de vidrio de uso farmacéutico

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%

9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado