



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los  
trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C, Chimbote -  
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Ingeniero Industrial

**AUTORES:**

Almendras Olivo, Bryan Gerardo (orcid.org/0000-0003-2630-9404)

Capillo Carranza, Santos Moises (orcid.org/0000-0002-3376-6163)

**ASESOR:**

MSc. Chucuya Huallpachoque, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0001-9175-5545)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Empresarial y Productiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

La tesis presentada está dedicada para nuestras familias, que nos brindaron todo el soporte necesario desde los inicios de mi carrera profesional, hasta el presente. Y en particular, a nuestros padres, quienes, con su ejemplo y dedicación, fueron nuestra mayor fuente de motivación y dicha.

## **Agradecimientos**

Queremos brindar agradecimientos principales a nuestros hermanos y hermanas, a nuestros compañeros de la grandiosa casa de estudios y alma máter Universidad César Vallejo, por brindarnos un servicio educativo de calidad y que hoy, con el apoyo de Dios, estamos profundamente agradecidos.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUCUYA HUALLPACHOQUE ROBERTO CARLOS, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C., CHIMBOTE - 2021", cuyos autores son ALMENDRAS OLIVO BRYAN GERARDO, CAPILLO CARRANZA SANTOS MOISES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 15 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUCUYA HUALLPACHOQUE ROBERTO CARLOS DNI: 40149444 ORCID: 0000-0001-9175-5545	Firmado electrónicamente por: RCHUCUYAH el 15- 07-2022 16:38:47

Código documento Trilce: TRI - 0346380





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, ALMENDRAS OLIVO BRYAN GERARDO, CAPILLO CARRANZA SANTOS MOISES estudiantes de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C., CHIMBOTE - 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALMENDRAS OLIVO BRYAN GERARDO DNI: 70133528 ORCID: 0000-0003-2630-9404	Firmado electrónicamente por: BALMENDRASO el 18- 07-2022 21:53:02
CAPILLO CARRANZA SANTOS MOISES DNI: 71819723 ORCID: 0000-0002-3376-6163	Firmado electrónicamente por: SCAPILLOC el 18-07- 2022 21:52:10

Código documento Trilce: INV - 1137479

## Índice de contenidos

Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	69
VI. CONCLUSIONES.....	73
VII. RECOMENDACIONES .....	74
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS .....	83

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra estratificada .....	17
Tabla 2. Técnicas e instrumentos para recolección de datos.....	18
Tabla 3. Método de análisis de datos .....	20
Tabla 4. Resultados de la variable Clima organizacional y sus dimensiones.....	22
Tabla 5. Resultados de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones .....	23
Tabla 6. Niveles y rangos de la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 7. Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., diciembre 2021 .....	25
Tabla 8. Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., enero 2022 .....	26
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., febrero 2022 .....	27
Tabla 10. Cronograma de capacitación de la primera parte del plan de acción...	30
Tabla 11. Cronograma de implementación de la primera parte del plan de acción...	31
Tabla 12. Cronograma de evaluación de la primera parte del plan de acción.....	32
Tabla 13. Cronograma de capacitación de la segunda parte del plan de acción....	33
Tabla 14. Cronograma de implementación de la segunda parte del plan de acción.....	34
Tabla 15. Cronograma de evaluación de la segunda parte del plan de acción .....	35
Tabla 16. Cronograma de capacitación de la tercera parte del plan de acción .....	36
Tabla 17. Cronograma de implementación de la tercera parte del plan de acción..	37
Tabla 18. Cronograma de evaluación de la segunda parte del plan de acción .....	38
Tabla 19. Formato consolidado de resultados del plan de acción.....	39
Tabla 20. Formato consolidado de resultados del plan de acción.....	56
Tabla 21. Resultados de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones, del post test.....	57

Tabla 22. Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., abril 2022 .....	59
Tabla 23. Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., mayo 2022 .....	60
Tabla 24. Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., junio 2022 .....	61
Tabla 25. Resumen de procesamiento de casos, según desempeño laboral.....	63
Tabla 26. Prueba de normalidad .....	64
Tabla 27. Estadísticos descriptivos, según mes .....	65
Tabla 28. Resultados de la prueba ANOVA.....	66
Tabla 29. Prueba HSD Tukey, para comparaciones múltiples .....	67
Tabla 30. Subconjuntos homogéneos, según prueba HSD Tukey .....	68

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Procedimiento.....	19
Figura 2. Inspección en talleres, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	40
Figura 3. Inspección en taller de maestranza, en Astilleros Luguensi S.A.C.....	41
Figura 4. Inspección en taller de fibra de vidrio, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	42
Figura 5. Inspección en taller eléctrico, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	43
Figura 6. Inspección en hangar de arenado, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	44
Figura 7. Inspección en calderería y soldadura, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	44
Figura 8. Registro de materiales, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	45
Figura 9. Implementación de equipamiento, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	46
Figura 10. Implementación de actividades, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	46
Figura 11. Implementación de metas, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	47
Figura 12. Implementación de participación, en Astilleros Luguensi S.A.C .....	47
Figura 13. Implementación de actividades integradoras, en Astilleros Luguensi S.A.C....	48
Figura 14. Esquema de trabajo para la reestructuración de la empresa .....	49
Figura 15. Organigrama de Luguensi Astilleros S.A.C .....	49
Figura 16. Principios de la estrategia de incentivos .....	50
Figura 17. Registro de sesión y aprobación de la estrategia de incentivos .....	51
Figura 18. Habilitación de un área en desuso de la empresa.....	52
Figura 19. Resultados finales de la implementación en el área habilitada .....	53
Figura 20. Diagrama de Ishikawa e identificación de causas.....	54
Figura 21. Diagrama de Pareto sobre las causas identificadas .....	55
Figura 22. Gráfico de medias del desempeño laboral (%) .....	63

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C, Chimbote – 2021, tuvo por objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Se utilizó una metodología de diseño no experimental, de alcance descriptivo causal y de corte transversal, teniendo una muestra de 17 trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C, localizada en la ciudad de Chimbote, a su vez, se empleó la técnica de la encuesta y el análisis documental, teniendo como instrumento el cuestionario y la ficha de registro, además se utilizó la prueba estadística ANOVA con procedimientos post hoc HSD Tukey. Los resultados indicaron que la variable clima organizacional influye significativamente en un 45.8% sobre la variable desempeño laboral; del total de encuestados el 70.6% indicaron estar en desacuerdo con su clima organizacional y el 58.8% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con su desempeño laboral; el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., fue de 56% en el pre test (nivel bajo de desempeño laboral) y 75% en el post test (nivel alto de desempeño laboral), siendo el nivel de mejora del desempeño laboral significativo ( $p$ -valor = 0.000) e igual a 19%. Se concluyó que, existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C, Chimbote – 2021.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, cumplimiento de metas, nivel de compromiso, influencia.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research work entitled "Influence of the Organizational Climate on the Work Performance of the Workers of the company Astilleros Luguensi S.A.C, Chimbote - 2021, was to determine the influence of the organizational climate on work performance. A non-experimental design methodology was used, of causal descriptive scope and cross-sectional, having a sample of 17 workers of the company Astilleros Luguensi S.A.C, located in the city of Chimbote, in turn, the survey technique and documentary analysis were used, having as an instrument the questionnaire and the registration form, in addition the statistical test ANOVA with post hoc procedures HSD Tukey was used. The results indicated that the organizational climate variable significantly influences the work performance variable by 45.8%; of the total respondents 70.6% indicated that they disagreed with their organizational climate and 58.8% indicated that they neither agreed nor disagreed with their work performance; the level of work performance of the workers of the Astilleros Luguensi S.A.C. company was 56% in the pre-test and 56% in the post-test, was 56% in the pre-test (low level of work performance) and 75% in the post-test (high level of work performance), with the level of improvement in work performance being significant ( $p$ -value = 0.000) and equal to 19%. It was concluded that there is an influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the company Astilleros Luguensi S.A.C, Chimbote - 2021.

Keywords: Organizational climate, work performance, achievement of goals, level of commitment, influence.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional fue un elemento influyó dentro de las organizaciones, debido a que fue un condicionante del desempeño laboral, presentar dificultades en ella, hizo que surjan problemas no solo en la estructura organizacional, sino que afectó en los factores emocionales de los empleados como la comunicación empresarial, la adaptación al cambio y la condición del trabajo (Chagray et al. 2020).

El clima organizacional o clima laboral, fue el ambiente físico y humano donde se desarrolló el trabajo e influyó en la satisfacción laboral y, por consecuencia, en la productividad (Sánchez y Cabello 2018).

A nivel internacional, las organizaciones priorizaron el talento motivado de las personas, el cual fue considerado el activo más importante por su contribución al crecimiento y la productividad (Bohórquez et al. 2020). Fue por ello que, en los últimos años uno de los temas con mayor relevancia fue el clima organizacional, a consecuencia que estaba ligada con la mejora del desempeño laboral dentro de la organización, la cual produjo un beneficio importante no solo para la empresa, sino también para el trabajador, optimizando su rendimiento dentro de ella.

En México, Hernández, Duana y Polo (2021), consideraron que un clima organizacional desagradable fue un factor que influyó para que dentro de la empresa existan situaciones de conflicto, bajas en la productividad, insatisfacción en los empleados, entre otros aspectos. Fue por ello que el mantener un clima organizacional positivo, genera beneficios, no solo para la empresa, sino también para el trabajador.

En Cuba, Sánchez y Cabello (2018), afirmaron que el clima organizacional, también conocido como clima laboral, guarda relación directa con el comportamiento de las personas, en cómo estas se relacionan dentro del área, el desempeño de las mismas, la manera en que trabajan, su interacción con la institución o empresa, entre otros. Esta influye en la satisfacción y por consecuencia en la productividad.

A nivel nacional, el clima organizacional fue un elemento muy influyente dentro de las organizaciones, debido a que fue un condicionante del desempeño laboral, presentar dificultades en ella, conlleva a que surjan problemas no solo en la estructura organizacional, sino que afecta en los factores emocionales de los empleados como la comunicación empresarial, la adaptación al cambio y la condición del trabajo (Chagray et al. 2020).

El clima organizacional dentro de los establecimientos de salud y la satisfacción del paciente se utilizan para evaluar y mejorar la calidad de los servicios de salud. En un hospital militar, por ejemplo, más de 70 usuarios estaban insatisfechos, similar a un hospital de la región de Apurímac, donde la insatisfacción era de 75 °. A nivel internacional, la satisfacción del paciente se utiliza para medir la calidad de los servicios de salud; También fue un indicador de la calidad de la atención (Fernández-Oliva et al. 2019).

Zumaeta (2020), mediante una encuesta de la agencia Aptitus muestra que una gran proporción (81 %) de la fuerza laboral considera que el clima fue importante para su desarrollo profesional, así como (86%) de la población peruana está dispuesta a dejar su trabajo si hubiera un mal clima laboral dentro de la institución y solo el 19% cree que este aspecto no afecta su desempeño laboral.

En algunas empresas del Perú, no se le da la debida importancia al clima organizacional, pues estas priorizan llegar a la meta trazada o cumplir con la producción requerida, atropellando en ocasiones con el trabajador, sin darle relevancia a si este se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo o si viene motivado a realizar las actividades diarias.

A nivel local, en Lima, las empresas del sector salud privadas, buscan constantemente perfeccionarse en lo que conlleva el clima de las empresas y también el desempeño de los empleados, por medio de la planificación de mejoras constantes, con la finalidad que el ambiente laboral sea cómodo y por consecuencia se pueda trabajar de manera eficiente, y puedan obtener resultados positivos en beneficio de la organización y empleados; debido al valor que se le está dando al talento humano las empresas generaran más ingresos; y a su vez los trabajadores serán remunerados por la labor que vienen realizando.

En Chimbote, las empresas buscan constantemente perfeccionarse en lo que conlleva el clima de las empresas y también el desempeño de los empleados, por medio de la planificación de mejoras constantes, con la finalidad que el ambiente laboral sea cómodo y por consecuencia se pueda trabajar de manera eficiente, y puedan obtener resultados positivos en beneficio de la organización y empleados; debido al valor que se le está dando al talento humano las empresas generaran más ingresos; y a su vez los trabajadores serán remunerados por la labor que vienen realizando.

En la ciudad de Chimbote – Perú se encuentra Astilleros Luguensi S.A.C., ubicada exactamente en la Av. Los Pescadores – Z.I. 27 de octubre Mz. K Lt. 4, perteneciente al sector privado y su giro principal es la prestación de servicios navales industriales como lo son la reparación y construcción de embarcaciones de acero naval, madera y/o fibra de vidrio; y todo lo que estas actividades requieran para llevarse a cabo, desde un simple arenado o pintado, hasta un trabajo con carga suspendida, etc.

El presente estudio se realizó a nivel global del personal de Luguensi, en donde se pudo observar las siguientes problemáticas; el personal no está conforme con su ambiente de trabajo debido a que muchos de ellos no cuentan con la comodidad para realizar sus labores diarias, falta de comunicación entre el personal provoca que surjan errores en el camino, la falta de algunas herramientas o averías no solucionadas a tiempo conlleva a que surja un retraso en cuanto en cumplimiento de metas, se trabaja en equipo sin embargo dentro de ella se ve la falta de tino o comunicación para expresar una disconformidad, entre otros.

Es así que se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál fue la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Astillero Luguensi S.A.C.– Chimbote?

Ante lo expuesto, la justificación práctica del presente trabajo de investigación tiene como finalidad contribuir en la toma de decisiones en lo que compete al clima organizacional y a la vez brindar las herramientas necesarias para que el Astillero Luguensi S.A.C. pueda tener un ambiente laboral favorable, trabajadores motivados y mejor gratificados, originando que el desempeño de los trabajadores sea afectado de manera positiva para la ejecución de sus

labores. La justificación teórica de la investigación fue que en esta se emplea conceptos y teorías de clima organizacional y desempeño laboral, con la finalidad de encontrar cual fue la relación entre ellas. Y a partir de ello, se compararán diversos conceptos en base a la realidad del Astillero Luguensi S.A.C.

En base a lo expuesto se planteó el siguiente objetivo general de nuestra investigación: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021.

Para cumplir con el propósito del objetivo general se plasmaron los siguientes objetivos específicos:

- Describir la situación actual del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021.
- Implementar un plan de acción para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021.
- Determinar el nivel de mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021.

La hipótesis investigación plateada fue: Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

La hipótesis nula planteada fue: No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

## II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de sustentar teóricamente esta investigación, se recurrió a la búsqueda de material bibliográfico acorde a la temática, que aportará como antecedente para el desarrollo de la misma. Dicha búsqueda se realizará dentro del campo internacional y nacional.

Hernández et al. (2020), en el artículo titulado "Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional" tiene como objetivo ilustrar el desempeño de las compañías comercializadoras de lácteos, a través de un plan de mejora, apoyado en la valoración de las características del sistema y en las variables de comportamiento organizacional. Se ejecutó un análisis descriptivo e intervencionista en dos compañías distribuidoras de la provincia de Manabí, Ecuador. Un proceso estructurado que la empresa investigó preliminarmente para clasificar y describir los métodos comerciales; A través de la metodología experta, se han identificado las variantes que tienen mayor influencia en comportamiento organizacional de una empresa; A partir de estos datos, se aplicó y diseñó una herramienta de estimación que dio como resultado un plan de operación, adaptado los indicadores más afectados y los atributos más distintivos de cada organización., se puede decir que el comportamiento laboral afecta la caracterización del sistema y el rendimiento de las organizaciones, así como el análisis de indicadores y variables clave constituye una característica particular de los proyectos de mejora del funcionamiento de la organización.

Villegas y Quisirumbay (2017), en los artículos sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Colegios y Maestros Escolares Adventistas en la "Misión Ecuador Norte" y "Misión Ecuador Sur", el propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y personal. Colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuador Norte y la Misión Ecuador Sur. El estudio involucró a 157 maestros, 167 maestros de ocho instituciones adventistas MEN y MES ubicadas en el sistema educativo en la costa de Ecuador. Estilo de liderazgo, reconocimiento, autonomía, apoyo, recompensa e innovación, utilizando herramientas desarrolladas por De Araujo, De la Torre, López y Basto. Los resultados del uso de la tecnología relacionada

de Spearman muestran que existe una correlación entre clima laboral y desempeño laboral, y el coeficiente obtenido fue 0.019 \* (valor p = .017); el coeficiente entre clima organizacional y planificación del trabajo educativo fue 0.254 \*\* (p valor = 0.001); el coeficiente entre clima organizacional y proceso docente fue 0.197 \* (valor p = 0.05); el coeficiente entre clima organizacional y responsabilidad profesional fue 0.136 (valor p = 0.08). La conclusión fue que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, salvo responsabilidades laborales irrelevantes. el coeficiente entre clima organizacional y responsabilidad profesional fue 0.136 (valor p = 0.08). La conclusión fue que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, salvo responsabilidades laborales irrelevantes. el coeficiente entre clima organizacional y responsabilidad profesional fue 0.136 (valor p = 0.08). La conclusión fue que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, salvo responsabilidades laborales irrelevantes.

García (2021), en su artículo “Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional”. El propósito fue diagnosticar a los profesores de ingeniería civil de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, para determinar las dimensiones del clima laboral en el ambiente externo de los colaboradores y la motivación para trabajar en este campo. Los resultados mostraron que existen problemas relacionados con el clima laboral, pero no afectarán el entusiasmo de los empleados. La conclusión fue que la evaluación puede servir para mejorar los aspectos desfavorables encontrados en la organización, y se recomiendan acciones de bajo nivel, regulares y de largo plazo.

Palomino (2016), en su tesis titulada “Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores, Distribuidora y Papelería Veneplast LTDAEI objetivo en mente trata de mostrar si existe alguna relación entre la atmósfera de trabajo y el desempeño laboral de los empleados del distribuidor. La herramienta que se utilizará será el IMCOC que se utiliza en Colombia. fue útil porque detecta la apariencia dura y blanda del ambiente de trabajo y hace 45

preguntas. Esta fue su etapa (meta, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, comunicación interpersonal) relación, Motivación y control), se utiliza el método 360 ° en el desempeño laboral. El método consiste en múltiples encuestas considerando las opiniones de múltiples trabajadores. Las etapas son (ingreso, tipo de contrato laboral, jornada semanal, oficina mensual, recepción de Beneficios y beneficios). Los resultados obtenidos muestran que cuanto más importancia otorgan los empleados a la dimensión de clima organizacional, mayor fue su valoración del desempeño laboral. En definitiva, la dimensión de clima organizacional que mayor impacto tiene en el desempeño laboral fue la dimensión objetiva, y la dimensión que no tiene un impacto significativo fue la cooperación.

Zavala (2014), en su investigación con el título de “La motivación y la satisfacción laboral en el centro de trabajos compartidos de un embotellador de bebidas (Tesis de maestría)”. Instituto Politécnico Nacional, México D.F., Mediante un cuestionario desarrollado por la escala Likert, se seleccionaron 58 personas en el centro de servicio compartido de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas. En los resultados se utiliza una herramienta de medición que consta de dos factores: interno y externo, de los cuales se obtienen 13 subfactores a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Luego del procesamiento estadístico, encontraron que no existían diferencias significativas entre los distintos grupos, las cuales se determinaron utilizando las variables independientes del estudio, a saber, género, educación, ingreso mensual, tipo de trabajo y edad. Se extraen las siguientes conclusiones: En este estudio, una muestra de 58 empleados muestra que la percepción de motivación y satisfacción laboral fue la misma, pero se encuentra que existe una diferencia muy significativa en la antigüedad de las variables independientes de la empresa.

Ortiz (2016), en la tesis titulada “Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Perú – 2016”; se analizó la relación de competencia laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito. La averiguación fue de modelo aplicar, de un alcance correlativo y tipo no experimental, siendo el instrumento utilizado una prueba a

79 empleados del laboratorio clínicos. Dando como resultado un hallazgo correlativo positivo prudente dando el valor de 0.384, dando a concluir que si existe una relación positiva entre la competencia laboral y desempeño laboral en los empleados del laboratorio clínico Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Dávila et al. (2021), en su artículo “Clima laboral y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana”- Perú. El concepto de clima organizacional también conocido como clima organizacional, se ve en la percepción individual por cada individuo frente a un conjunto de factores los cuales tienen como objeto determinar la etapa emocional en el trabajo, sin embargo, también la relación con los demás compañeros, dentro de cada unidad o departamento. Los resultados obtenidos indican al hombre como influyente principal dentro de cada proceso de la organización. fue por ello que se les aconseja a los directivos de la organización industrial peruana, que sabiendo lo que está sucediendo tomar la decisión de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la empresa, solo así se obtendrá un buen desempeño laboral, incremento de la producción, entre otros elementos

Onofre (2014), en la investigación realizada “Clima Laboral y la satisfacción como factores que influyen en el desempeño laboral, en los funcionarios de la subsecretaría de información Senplades.” El objeto primordial fue precisar cómo influye el clima laboral y la satisfacción laboral. El método utilizado fue de diseño no experimental y correlacional. Se tomó como población a los trabajadores de Senplades, una cantidad de 53 empleados. Donde se dio un resultado que hay una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral que se dio mediante una encuesta a los trabajadores obteniendo de los encuestados un 97%. El 66%, de los encuestados sintieron que las tácticas de liderar utilizados por los jefes se estaban siguiendo de manera efectiva, por otro parte se obtuvo un 61 % de aprobación de la planificación.

Valdivia (2014), estudió el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper - Trujillo S.A.C. En una muestra de 117 empleados que utilizaron la encuesta como herramienta de recopilación de datos, los empleados encontraron que el diseño espacial del área de trabajo era propicio para su trabajo. En la mayoría de los casos, eligen promover a los

mismos empleados a diferentes puestos. Los resultados de la encuesta muestran que el jefe sabe poco sobre los trabajadores y los trabajadores se sienten cómodos trabajando con sus colegas. El clima organizacional tiene un impacto relativo en el desempeño de los colaboradores de DANPER SAC, y la motivación tiene un impacto directo en el desempeño diario, Valdivia concluyó que "las dimensiones que tienen mayor impacto en el clima organizacional son la motivación, la comodidad, la realización personal, la Fomento de la confianza, la seguridad personal y los empleados".

El estudio realizado por Chagray et al. (2020), tiene como objetivo diagnosticar la relación entre la satisfacción laboral y el entorno organizacional de la Empresa Industrial Peruana en 2020. El estudio se desarrolló utilizando métodos cuantitativos, diseño y correlaciones no empíricas, tipos básicos y qué métodos se utilizaron; la muestra incluyó a 316 empleados de una empresa industrial peruana en Lima. Se utilizaron herramientas de clima laboral y satisfacción laboral para 20 y 16 proyectos, respectivamente. Los resultados descriptivos muestran que el 71,20% de los empleados cree que el entorno laboral fue normal, mientras que el 80,70% de los empleados cree que la satisfacción laboral fue normal. La conclusión fue que existe evidencia suficiente para confirmar que las variables ambientales organizacionales y la satisfacción organizacional de la Empresa Industrial Peruana en 2020 son positivas ( $Rho = 0.559$ ) y significativas ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Con respecto al clima organizacional Chagray et al. (2020), nos da a ver como en el actual universo globalizado, toda empresa que promueva cambios en su entorno de trabajo, estructura organizativa, planificación estratégica, gestión operativa y los recursos a su disposición.; con el objetivo de ser competitivos, de tener un buen posicionamiento en el mercado, de crear innovaciones, de generar rentabilidad para la empresa. Asimismo, se considera creativos a los trabajadores que fomentan el cambio que fue estimulado por los directivos.

La teoría de Rensis Linkert (1968), sustenta que el clima organizacional influye en el comportamiento del recurso humano de la empresa; ya sea en la jerarquía que se encuentra un trabajador, su grado de satisfacción, sus remuneraciones, su personalidad. Esta teoría fue muy dinámica, emotiva y explicativa sobre el

clima laboral debido a que fue beneficiosa para incrementar la eficiencia y la eficacia del obrero o de la organización; puesto a ello, debe primordial la motivación, Rodríguez (2016, p. 7). Presenta ciertas características el clima organizacional como muestra Salas (2017), el ambiente de trabajo fue el lugar donde los trabajadores se encuentran una parte del día y esto conlleva a que la empresa cuente con espacio físico, social, que tenga definido una misma estructura organizacional, que presente una comunicación, confianza y buen trato entre cada colaborador, motivados para desempeñarse en sus funciones, comprometiéndose a formar un clima basado en el liderazgo, siendo unidos para el cumplimiento de los objetivos, capacitándolos y evaluándolos para así explotar sus fortalezas y disminuir sus debilidades. Caso contrario, al no contar con un buen clima organizacional prevalecerá la rotación del personal, el ausentismo, la baja productividad y trabajadores insatisfechos.

Según Chiavenato (2011) presenta 4 tipos de clima organizacionales basado en la teoría de Likert (Zambrano, Ramón y Espinoza, 2017, p. 165).

Clima Autoritario – Explotador: La jerarquía más alta no confía en los trabajadores subordinados, las decisiones y los objetivos están a cargo de la alta gerencia; además la comunicación fue pobre, se caracteriza las amenazas como recompensas y las decisiones solo está presente cuando fue un mandato o una reunión de suma importancia.

Clima Autoritario – Paternalista: La dirección confía en sus trabajadores y los motivan con recompensas o castigo, pero las decisiones las sigue tomando la alta gerencia sin prevalecer opiniones de los subordinados.

Clima Participativo – Consultivo: La confianza de supervisores, jefes y subordinados está presente, ocasionalmente los recompensan y se le permite tomar las decisiones a los subordinados.

El clima organizacional presenta ocho dimensiones según Likert, Rivero y Vera (2018), los métodos de mando donde se logrará incentivar al trabajador mediante el liderazgo; la característica de las fuerzas motivacionales fue donde se logra influenciar al trabajador que necesidad tiene y que fue lo que lo motiva para continuar con sus labores; característica del proceso de comunicación fue conseguir la fluidez de palabra entre cada colaborador; característica del proceso de influencia

fue alcanzar una buena relación entre la alta gerencia y los subordinados para el cumplimiento de objetivos y metas; característica de la toma de decisiones se relaciona con el compromiso de la decisión que se toma a futuro; la característica del proceso de planificación fue continuo y permanente; característica del proceso de control va de la mano con la evaluación de objetivos de rendimiento del recurso humano; fue decir, el desempeño laboral de cada trabajador.

Chávez, Escudero y Delfín (2016), indican que hay tres definiciones importantes, como la definición de Forehand y Gilmer en 1964. Ellos definieron el clima organizacional como las características que los trabajadores perciben y lo distinguen de otras organizaciones; los puntos de vista de Taguiri y Litwin en 1968 sirven como motivación e influencia en los empleados de su organización. La interpretación de la actitud y las de Campbell, Dunnette, Lawler y Weick en 1970 expresan una serie de atributos que pueden lograrse mediante el mutuo acuerdo entre una organización y sus miembros.

Patlán y Flores (2015), indican que el liderazgo fue la percepción que los empleados tienen de los gerentes sobre el liderazgo del grupo, la responsabilidad, la toma de decisiones y el mando y la calidad que los empleados tienen en su labor. Por otro lado, el trabajo en equipo se entiende como la cultura de las empresas que tienden a confiar, asumir riesgos personales y trabajar en conjunto para los cambios organizacionales.

Por consiguiente, Humaní (2015), indican que las relaciones interpersonales fue el grupo de relaciones entre conjuntos humanos, estructuras prudentes e imprudentes de las empresas; que pueden influir inmediatamente en el comportamiento y desempeño del empleado. El entorno laboral fue parte integrante de una organización, donde el empleado realiza sus labores.

Mishra, Boynton y Mishra (2014), llegaron a la conclusión de que la comunicación interna debería utilizarse para establecer un entorno organizativo transparente. Estos autores también confirmaron que, con el apoyo de una comunicación frecuente, una comunicación interna honesta y transparente puede establecer una relación de confianza con los empleados. Cuando una empresa comparte información con sus miembros, ellos sienten que tienen un sentido de

pertenencia y, a medida que se desarrolla la confianza, su participación aumentará.

La escala Likert admite que la efectividad de esta herramienta fue lineal porque va desde completamente de acuerdo a completamente en desacuerdo, asumiendo que el comportamiento fue medible. La respuesta se puede mostrar en diferentes niveles de medición y aceptar diferentes escalas. Recuerde, siempre debe permanecer neutral para los usuarios que no están de acuerdo o en desacuerdo (Matas 2018).

Bada et al. (2020) indica que hoy en día, el desempeño laboral representa una gran preferencia en las gentes económicamente activas. Ante esta situación, tanto como hombres y mujeres se ven en la obligación de tener múltiples trabajos para poder satisfacer sus necesidades básicas de su familia. La persona está expuesto a un agotamiento físico y mental en el día a día lo que a su vez conduce actitudes negativas hacia su labor con síntomas de agotamiento, enfado, fastidio, entre otros, comentan que hay una variedad de criterios que se pueden medir en la valoración del desempeño: Habilidades, necesidades y cualidades son características personales que interactúan con el tipo de trabajo y organización para producir comportamientos que a su vez afectan los resultados. Como ejemplo estándar de medición del desempeño del trabajador, tenemos: carga de trabajo, calidad del trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, ayuda, necesidades de cuidado, etc. El desempeño refleja principalmente los objetivos de eficiencia, fue decir, el uso eficaz de los recursos para lograr los objetivos.

El desempeño laboral, según Hanco et al. (2021), fue la acción realizada por el personal en la búsqueda de los objetivos relevantes para la organización, y esta a su vez fue algo medible, observable, dinámico y medible.

Jaspe et al. (2018), identifica el desempeño laboral como la acción más importante para lograr la eficacia en las tareas asignadas, afectando de manera directa a la eficiencia en el trabajo. No contar con ella provoca que la empresa pierda recursos y no obtenga la información precisa.

Cuando se trata de desempeño laboral comprende, según Uzcategui (2018) el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas de manera eficaz y eficiente,

demostrando las habilidades, destrezas y capacidades del individuo, De tal forma, que el trabajador emplee aptitudes idóneas donde demuestre sus competencias profesionales en el puesto de trabajo.

Asimismo, cabe recalcar que el grado de desempeño laboral fue importante porque si se tiene un buen clima organizacional el rendimiento del trabajador sería bueno, pero si el trabajador no rinde, fue decir, no cumple con la productividad entonces, algo está fallando, puesto a ello se evalúa si fue factible mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, diagnosticar errores en su puesto de trabajo, falta de comunicación y liderazgo entre los individuos, conflictos laborales que están afectando al trabajador en el desempeño del cargo que ocupa (Pernía y Carrera, 2014). Por ende, para incrementar el grado de desempeño laboral se debe facilitar roles a la persona para que se desenvuelva en su puesto de trabajo explotando sus capacidades.

El desempeño laboral presenta características como lo detalla Rivero y Vera, (2018), un trabajador para que muestre un óptimo desempeño en su ambiente de trabajo debe una persona ser adaptable, comunicativo, proactivo, estar actualizando sus conocimientos profesionales y técnicos debido a que la tecnología día a día avanza, saber trabajar en equipo, conocer las pautas del puesto de trabajo y sobre todo cumplir con las metas. Además, tener en consideración que si son líderes de grupo deben desarrollar los talentos del personal, potenciar el diseño de trabajo en tal forma que maximice las oportunidades y el desempeño del colaborador, para actuar con madurez y juicio crítico.

Sin embargo, las organizaciones deben preocuparse por el evaluar el desempeño laboral de sus trabajadores debido a que se realiza una retroalimentación de alta gerencia con los subordinados, a tal modo donde saben que piensan el uno del otro; asimismo, el diagnóstico detecta como se encuentran en el trabajo, que actitudes muestran, si las habilidades, conocimientos y destrezas alcanzan el grado de un reconocimiento como un incremento de salario, bonos, vacaciones (Pernía y Carrera, 2014).

Sánchez y García (2017), argumentan que si se realiza esta evaluación va ser beneficiosa tanto para la empresa, el jefe y el subordinado, puesto que con un

buen desempeño laboral se optimizarían los recursos y la rentabilidad sería alta; para que esto suceda se debe tener en cuenta los factores que influyen en el desempeño laboral como fue la motivación extrínseca e intrínseca, un apropiado ambiente de trabajo, determinar los objetivos que tiene el individuo y la empresa, reconocer el trabajo del colaborador, hacerle partícipe de las decisiones o cumplimiento de metas para que así se sienta integrado con la empresa y realizarles capacitaciones constantes a los trabajadores para que estén actualizados. También utiliza criterios para la evaluación en lo se detalla en tres dimensiones, la primera fue el logro de las metas buscando la productividad de la empresa relacionando la eficacia, eficiencia y la efectividad para lograr un buen desempeño laboral; el segundo son las competencias puesto a que el mercado fue cada vez más exigente y tiene que sobresalir mediante sus conocimientos y habilidades para un puesto de trabajo.

El estudio de la variable desempeño laboral se realizó a través de las dimensiones: eficiencia, eficacia y capacitación, las cuales definiremos a continuación: La eficiencia, según Carrasco (2016), la define como el correcto empleo de los recursos para conseguir un servicio o producto, el cual debe estar ligado a alguien o algo. Se determina con mayor eficiencia, cuando se obtiene el mismo producto o servicio con mínima inversión. La eficacia, según Santirso, Lila y Gracia (2020), la define como el logro de satisfacer la necesidad del mercado, se logra elevar la eficacia, cuando se logra llegar a la meta, alcanzando los objetivos deseados y adaptándose al medio. La capacitación, según Gutiérrez (2020), lo define como una labor programada, la cual permitirá saciar necesidades actuales y a su vez prever necesidades futuras, con el fin de lograr el desarrollo de la organización.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

De acuerdo a su profundidad, fue relevante, Ortiz, Ortiz y Coronell (2019) en su artículo "La incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): investigación relacionada" reveló los tipos relevantes, que el propósito fue para expresar el grado de asociación o relación entre dos o más conceptos.

Según su carácter de medida, fue cuantitativa, Falcón et al. (2016) en su artículo "Los métodos cuantitativos en la mejora de los procesos del catering", dio a conocer que una investigación de tipo cuantitativa, utilizó herramientas auxiliares, que tuvieron 3 fases de proceso, las cuales fueron: Caracterización de los procesos, estudio de los subprocesos y propuesta de mejora.

Según su finalidad, fue aplicada, Rus (2020) en su artículo "Investigación aplicada", tuvo como objetivo buscar soluciones a escenarios de la realidad, fue por ello, que su enfoque fue claro, analista y a la vez buscó desarrollar problemas.

##### Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación, fue preexperimental, Chávez, Esparza y Riosvelasco (2020) en su artículo titulado "Diseños preexperimentales y cuasiexperimentales aplicados a las ciencias sociales y la educación", dio a conocer que el diseño preexperimental cuenta con un solo grupo de control al cual analizamos en una preprueba u observación 1 y volvimos a evaluar en el futuro en una posprueba u observación 2, corroborando si hubo influencia en la intervención de la variable.

$$G \longrightarrow O1 \text{ — } X \text{ — } O2$$

Donde:

G: Representa al grupo de control en Astilleros Luguensi S.A.C.

O1: Representa el desempeño laboral inicial.

X: Representa el plan de acción con estrategias enfocadas al clima organizacional.

O2: Representa el desempeño laboral final.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable Independiente: clima organizacional**

Chiavenato (2011), nos dice que el clima organizacional está relacionado con el entorno existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados y expresa específicamente los atributos motivacionales del entorno organizacional.

#### **Variable Dependiente: desempeño laboral**

Desempeño laboral, fue la competencia de un individuo para producir, crear, fabricar, completar y ejecutar tareas en menos tiempo, con menos esfuerzo y con mayor calidad. De tal manera el desempeño del trabajador sea eficaz (López et al. 2021).

La matriz de operaciones de las variables se muestra en el Anexo 1. En el Anexo 1, encontrará la definición conceptual, definición de operación, dimensiones, indicadores y escalas de medición correspondientes a cada variable como objeto de investigación.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Población: Pedraza (2020), en su artículo enfatizó que población fue el número total de personas que están interesadas en la investigación a realizar, para esta investigación se evaluará en base a todos los empleados de Astilleros Luguensi S.A.C. para evaluar el clima organizacional y cómo se relaciona con todos sus compañeros en la empresa.

**Criterios de inclusión:** se tomará a todos los trabajadores de Astilleros Luguensi S.A.C.

**Criterios de exclusión:** no se tomará en cuenta a los trabajadores de otros astilleros que no sean de Astilleros Luguensi S.A.C.

**Muestra:** Otzen y Manterola (2017), nos indica que la muestra se define como la población o un subconjunto de la población a estudiar. Para este estudio, la muestra será la misma que la población, que consta de 17 empleados de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

**Muestreo:** El muestreo estratificado fue un procedimiento de muestreo en el que el objetivo de la población se separa en segmentos exclusivos, homogéneos (estratos), y luego una muestra aleatoria simple se selecciona de cada segmento (estrato), Hernández et al (2014), en esta investigación la muestra será estratificado.

**Unidad de análisis:** Un empleado de Astilleros Luguensi S.A.C.

**Tabla 1.** *Muestra estratificada.*

Área	Cantidad de trabajadores	%
Jefe de Gestión de pagos	1	6
Jefe de Mantenimiento y Asistente	2	12
Jefe de SST	1	6
Jefe de Operaciones y Supervisor	2	12
Jefe de Costos y Presupuestos	1	6
Jefe de Producción	1	6
Jefe de Compras	1	6
Administración y Asistente	2	12
Maniobrista	2	12
Mecánico Tornero	1	6
Operario de Maquinaria	1	6
Secretaria	1	6
Electricista	1	6
Total	17	100

**Fuente:** datos obtenidos de Astilleros Luguensi S.A.C.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La tecnología de investigación fue un conjunto de herramientas, procedimientos y herramientas que se utilizan para obtener información y conocimiento. Gutiérrez (2014, p. 45). La técnica de investigación será la encuesta, la cual se basa en la pregunta del tema de asignación de la muestra, con el propósito de concebir la medición de variables de manera sistemática a través de dimensiones e indicadores separados de la matriz de desarrollo y operación teórica.

Por su parte, la herramienta para promover la investigación será un cuestionario, a través del cual se podrán recolectar datos a través de una serie de preguntas relacionadas con las variables de investigación, según Páramo y Arango (2008). Sin embargo, el estudio conservará un cuestionario que constará de 30 preguntas que involucren un clima organizacional variable y desempeño laboral; de manera similar, la herramienta se basará en preguntas orientadas a escala Likert.

La confiabilidad fue aquel instrumento que estable un conjunto de respuestas de manera congruente y consistente Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200). Para obtener la confiabilidad de la herramienta, el cuestionario se someterá al modelo alfa de Cronbach, el cual se apoyará en una encuesta piloto para generar el grado de consistencia que mantiene la herramienta, que fue el mismo clima y desempeño laboral que el resultado de 0,874 para la variable organización. Dar la viabilidad de aplicar el cuestionario a la muestra presentada.

**Tabla 2.** *Técnicas e instrumentos para recolección de datos.*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente</b>
<b>Variable Independiente:</b> Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario (Anexo 2)	Astilleros Luguensi S.A.C.
	Análisis documental	Organigrama de la empresa	
		Manual de organización y funciones	
		Plan de acción	
	Observación	Formato de evaluación del desempeño laboral	
(Anexo 4)			
<b>Variable Dependiente:</b> Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario (Anexo 2)	
	Observación	Formato de evaluación del desempeño laboral	
(Anexo 4)			

**Fuente:** Elaboración propia.

### 3.5. Procedimientos

La investigación se inició con la creación de un cuestionario sobre el clima organizacional y las variables de desempeño laboral, seguido de un proceso de

juicio experto y aplicación de confiabilidad para producir la factibilidad de realizar la encuesta. Luego, desarrollará encuestas virtuales a través de Google y asignará herramientas por completo a través de mensajes directos o reenvío a un tamaño de muestra predeterminado. Al final de la aplicación del instrumento, se administrará una base de datos para almacenar la información recolectada, y también se realizará el procesamiento adecuado para desarrollar tablas de frecuencia y recursos digitales. Estos recursos se verán reflejados en la interpretación correspondiente para ayudar a mantener los resultados. Entender mejor. Asimismo, los datos recolectados serán remitidos a una base de datos generada correctamente, lo que permitirá realizar estadísticas, las cuales serán probadas utilizando estadísticas de Rho Spearman para probar el grado de relevancia de las variables generadas.

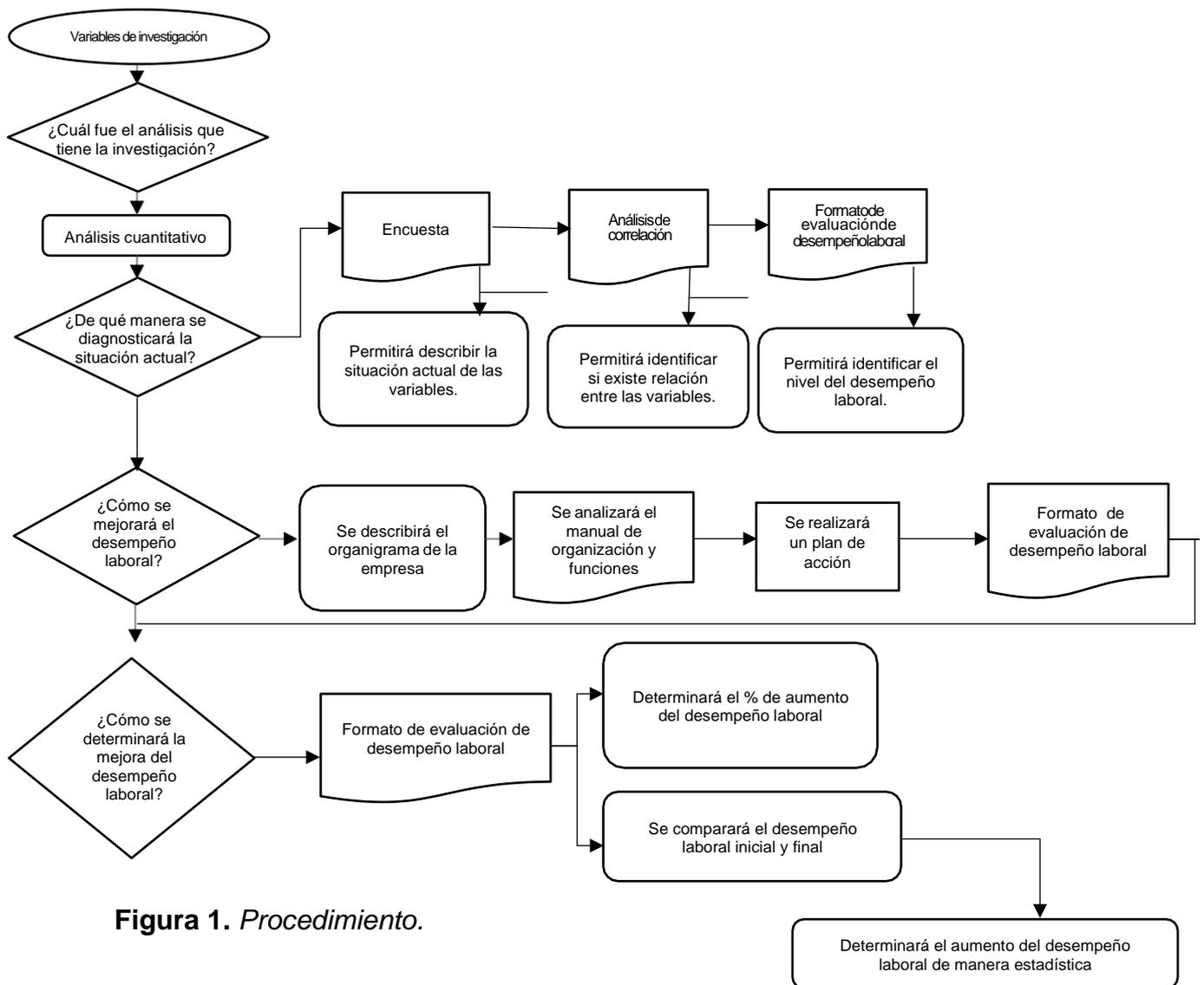


Figura 1. Procedimiento.

### 3.6. Método de análisis de datos

**Tabla 3.** *Método de análisis de datos.*

<b>Objetivo específico</b>	<b>Técnica de procesamiento</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Resultados</b>
Describir la situación actual del clima organizacional y desempeño laboral del personal en Astilleros Luguensi S.A.C.	Encuesta	Cuestionario (Anexo 2)	Situación actual de la empresa
Identificar el nivel del desempeño laboral del personal en Astilleros Luguensi S.A.C.	Observación	Formato de evaluación del desempeño laboral (Anexo 4)	Se determinará el nivel de desempeño laboral actual.
Implementar un plan de acción para mejorar el desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C.	Análisis documental	Organigrama de la empresa Manual de organización y funciones Plan de acción	Se implementará un plan de acción de clima organizacional.
Determinar el nivel de mejora del desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C.	Observación	Cuestionario (Anexo 2)	Situación de mejora de la empresa.

**Fuente:** Elaboración Propia.

### 3.7. Aspectos éticos

En este estudio, existe una relación especial con los valores y la ética estipulados por la Universidad del Cesar Vallejo, enfatizando el cumplimiento de la norma ISO 690, el respeto a la originalidad y lineamientos ideológicos de los autores citados; por lo tanto, la autenticidad de los resultados, evaluar la autenticidad de los datos también protege la identidad de los investigadores.

Además de esto, se cumplió con los requisitos del código de ética establecidos en la Resolución del Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, el cual en su artículo N°3 detalla los principios de ética que deben ser y han sido cumplidos

por las investigadoras, tales como autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto a la propiedad intelectual, responsabilidad, precaución y, sobre todo, transparencia.

Otro artículo tomado en cuenta fue el N° 8, el cual se orientó a la búsqueda de la responsabilidad del investigador, teniendo un cuidado especial y estricto en cuanto al cumplimiento de lo establecido.

Así mismo se tomó en cuenta el artículo N° 9 referido a la política anti plagio, la cual promueve la originalidad de la investigación; de esta forma las autoras se comprometen a respetar los derechos de autor de otros investigadores, siendo estos citados y referenciados para indicar el origen de la información e ideas tomadas; resaltando de esta forma la transparencia de la investigación; y a su vez, cumpliendo con el artículo N° 10, el cual corresponde a los derechos del autor, en el que se aplicaron los términos morales y patrimoniales recalcados en el reglamento.

#### IV. RESULTADOS

De acuerdo al **objetivo específico 1**, con el propósito de describir la situación actual del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, se detalla a continuación lo obtenido para las variables en sus correspondientes dimensiones.

Tabla 4

Resultados de la variable Clima organizacional y sus dimensiones

V1: Clima organizacional	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	12	70.6	70.6	70.6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	
D1: Estructura organizacional	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	14	82.4	82.4	82.4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	
D2: Procesos organizacionales	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	9	52.9	52.9	52.9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	47.1	47.1	100.0
Total	17	100.0	100.0	
D3: Relaciones	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	13	76.5	76.5	76.5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	23.5	23.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados obtenidos para la situación actual de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de encuestados el 70.6% indicó que estaban en desacuerdo con su clima organizacional y un 29.4% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su clima organizacional.

Los resultados obtenidos para la situación actual de la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de los encuestados el 82.4% indicó estar en desacuerdo con la estructura de la organización y un 17.6% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su estructura organizacional.

Los resultados obtenidos para la situación actual de la dimensión procesos organizacionales de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de los encuestados el 52.9% indicó estar en desacuerdo y, el 47.1% restante indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con los procesos de la organización.

Los resultados obtenidos para la situación actual de la dimensión relaciones de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de los encuestados el 76.5% indicaron estar en desacuerdo con sus relaciones y el 23.5% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con sus relaciones.

Tabla 5

Resultados de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

V2: Desempeño laboral	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	7	41.2	41.2	41.2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	58.8	58.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	
D1: Compromiso	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	11	64.7	64.7	64.7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	
D2: Metas	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
En desacuerdo	10	58.8	58.8	58.8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	41.2	41.2	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario de la investigación. Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados obtenidos para la situación actual de la variable desempeño laboral, mostraron que, del total de los encuestados, el 41.2% indicaron estar en desacuerdo y el gran 58.8% restante indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos para la situación actual de la dimensión compromiso de la variable desempeño laboral, mostraron que, del total de los encuestados, el 64.7% indicaron estar en desacuerdo con su compromiso y, el restante 35.3% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su compromiso.

Los resultados obtenidos para la situación actual de la dimensión metas de la variable desempeño laboral, mostraron que, del total de los encuestados el 58.8% indicaron estar en desacuerdo con sus metas y el 41.2% restante indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con sus metas.

De acuerdo al **objetivo específico 2**, con el propósito de identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, se detalla a continuación lo obtenido.

El desempeño laboral se definió como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que los individuos, en este caso, los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi, llevaron a cabo durante el periodo de tiempo en estudio, correspondiente al pre test realizado de diciembre de 2021 a febrero de 2022, un total de tres meses. Asimismo, se ha categorizado el nivel de desempeño mediante la categorización correspondiente a tres niveles y tres intervalos, correspondientes a los percentiles 33, 66 y 100, considerando lo descrito en la Tabla 6.

Tabla 6

Niveles y rangos de la variable desempeño laboral

<u>Niveles</u>	<u>Rangos</u>
Alto	67% - 100%
Medio	34% - 66%
Bajo	1% - 33%

Fuente. Elaboración propia

Los resultados obtenidos para el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones compromiso y cumplimiento de metas, para el mes de diciembre de 2021, se presentan en la Tabla 7. Las actividades planificadas incluyen la construcción, reparación y obras de mantenimiento para embarcaciones y son cuantificadas como cantidad total, el tiempo planificado es el tiempo total estimado en el cual se espera que se realicen las actividades planificadas, las metas totales consideran el atender un número determinado de embarcaciones (uso de servicios de alquiler de espacios, de maquinarias y mano de obra). El nivel de compromiso (coeficiente adimensional entre 0 y 1) es el equivalente a

la operación de dividir las actividades realizadas sobre las planificadas, multiplicadas por el tiempo planificado sobre el tiempo realizado. Finalmente, el nivel de cumplimiento de metas (coeficiente adimensional entre 0 y 1) se ha calculado como la división entre las metas cumplidas sobre el total de metas para ese día de trabajo. La variable desempeño laboral se ha calculado simplemente como el producto del nivel de compromiso y el cumplimiento de metas, expresado como una cantidad porcentual, es decir, es el valor del coeficiente de la operación del producto multiplicado por el valor de 100.

Tabla 7

Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., diciembre 2021

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Metas cumplidas	Metas totales	Cumplimiento de metas	Desempeño Laboral (%)
1/12/21	15	21	8.00	9.00	0.63	5	8	0.63	40
2/12/21	14	20	8.00	8.70	0.64	5	7	0.71	46
3/12/21	12	16	8.00	8.50	0.71	4	5	0.80	56
4/12/21	6	7	7.00	8.20	0.73	4	5	0.80	59
6/12/21	10	13	8.00	8.60	0.72	5	6	0.83	60
7/12/21	10	15	8.00	8.30	0.64	4	5	0.80	51
8/12/21	13	17	8.00	8.30	0.74	8	9	0.89	66
9/12/21	12	19	8.00	8.40	0.60	7	8	0.88	53
10/12/21	9	9	6.00	8.60	0.70	7	9	0.78	54
11/12/21	10	12	8.00	8.20	0.81	6	7	0.86	70
13/12/21	12	17	8.00	9.00	0.63	7	8	0.88	55
14/12/21	12	14	8.00	8.20	0.84	6	7	0.86	72
15/12/21	9	10	7.00	8.00	0.79	5	6	0.83	66
16/12/21	13	19	8.00	8.20	0.67	8	9	0.89	59
17/12/21	14	22	8.00	8.30	0.61	8	10	0.80	49
18/12/21	8	10	7.00	8.00	0.70	5	6	0.83	58
20/12/21	8	8	6.00	8.00	0.75	5	6	0.83	63
21/12/21	13	19	8.00	8.30	0.66	8	10	0.80	53
22/12/21	13	17	8.00	8.50	0.72	8	9	0.89	64
23/12/21	12	18	8.00	8.70	0.61	7	9	0.78	48
24/12/21	9	10	7.00	8.00	0.79	5	7	0.71	56
25/12/21	13	18	8.00	8.60	0.67	6	9	0.67	45
27/12/21	7	7	6.00	7.00	0.86	5	5	1.00	86
28/12/21	7	8	8.00	8.00	0.88	3	5	0.60	53
29/12/21	8	9	8.00	8.10	0.88	5	6	0.83	73
30/12/21	10	12	8.00	8.30	0.80	7	9	0.78	62
Promedio	11	14	7.62	8.31	0.72	5.88	7.31	0.81	58

El nivel de desempeño laboral (%), según sus dimensiones, se calcula como:

Nivel de desempeño laboral = Nivel de compromiso \* Cumplimiento de metas\*100

$$\text{Nivel de desempeño laboral} = 0.72 \cdot 0.81 \cdot 100$$

$$\text{Nivel de desempeño laboral} = 58 \% \text{ (nivel medio)}$$

Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., para el mes de diciembre de 2021, fue de solo 58%.

Los resultados obtenidos para el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones compromiso y cumplimiento de metas, para el mes de enero de 2022, se presentan en la Tabla 8. La variable desempeño laboral se ha calculado como el producto del nivel de compromiso y el cumplimiento de metas expresado como una cantidad porcentual, es decir, es el valor del coeficiente de la operación del producto multiplicado por el valor de 100.

Tabla 8

Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., enero 2022

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Metas cumplidas	Metas totales	Cumplimiento de metas	Desempeño Laboral (%)
1/01/22	13	21	8.00	9.10	0.54	5	8	0.63	34
3/01/22	14	20	8.00	8.80	0.64	6	9	0.67	42
4/01/22	12	16	8.00	8.40	0.71	4	5	0.80	57
5/01/22	6	7	7.00	8.20	0.73	4	5	0.80	59
6/01/22	10	13	8.00	8.60	0.72	5	6	0.83	60
7/01/22	10	15	8.00	8.30	0.64	4	5	0.80	51
8/01/22	12	17	8.00	8.30	0.68	8	9	0.89	60
10/01/22	12	22	8.00	8.40	0.52	7	8	0.88	45
11/01/22	9	9	6.00	8.60	0.70	7	9	0.78	54
12/01/22	10	12	8.00	8.20	0.81	6	7	0.86	70
13/01/22	12	17	8.00	9.00	0.63	7	8	0.88	55
14/01/22	11	14	8.00	8.20	0.77	6	7	0.86	66
15/01/22	9	10	7.00	8.00	0.79	5	6	0.83	66
17/01/22	13	19	8.00	8.20	0.67	8	9	0.89	59
18/01/22	12	22	8.00	8.30	0.53	8	10	0.80	42
19/01/22	8	10	7.00	8.00	0.70	5	6	0.83	58
20/01/22	8	8	6.00	8.00	0.75	5	6	0.83	63
21/01/22	13	19	8.00	8.30	0.66	8	10	0.80	53
22/01/22	11	17	8.00	8.50	0.61	8	9	0.89	54
24/01/22	12	18	8.00	8.70	0.61	7	9	0.78	48
25/01/22	9	10	7.00	8.00	0.79	5	7	0.71	56
26/01/22	11	18	8.00	8.60	0.57	6	9	0.67	38
27/01/22	7	7	6.00	7.00	0.86	5	5	1.00	86
28/01/22	7	8	8.00	8.00	0.88	3	5	0.60	53
29/01/22	13	21	8.00	9.10	0.54	5	8	0.63	34
31/01/22	14	20	8.00	8.80	0.64	6	9	0.67	42
Promedio	10	15	7.58	8.32	0.69	5.92	7.38	0.80	55

El nivel de desempeño laboral (%), según sus dimensiones, se calcula como:

Nivel de desempeño laboral = Nivel de compromiso \* Cumplimiento de metas\*100

Nivel de desempeño laboral=0.69\*0.80\*100

Nivel de desempeño laboral=55 % (nivel medio)

Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., para el mes de enero de 2022, fue de solo 55%. Siendo un 3% inferior respecto al mes anterior diciembre de 2021.

Los resultados obtenidos para el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones compromiso y cumplimiento de metas, para el mes de febrero, se presentan en la Tabla 9.

Tabla 9

Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., febrero 2022

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Metas cumplidas	Metas totales	Cumplimiento de metas	Desempeño Laboral (%)
1/02/22	13	19	8.00	9.00	0.61	5	8	0.63	38
2/02/22	11	22	8.00	8.70	0.46	5	7	0.71	33
3/02/22	12	16	8.00	8.60	0.70	4	5	0.80	56
4/02/22	6	7	7.00	8.20	0.73	4	5	0.80	59
5/02/22	10	13	8.00	8.60	0.72	5	6	0.83	60
7/02/22	10	15	8.00	8.30	0.64	4	5	0.80	51
8/02/22	13	17	8.00	8.30	0.74	8	9	0.89	66
9/02/22	12	19	8.00	8.40	0.60	7	8	0.88	53
10/02/22	7	7	6.00	8.60	0.70	7	9	0.78	54
11/02/22	10	12	8.00	8.20	0.81	6	7	0.86	70
12/02/22	12	17	8.00	9.00	0.63	7	8	0.88	55
14/02/22	12	15	8.00	8.20	0.78	6	7	0.86	67
15/02/22	9	10	7.00	8.00	0.79	5	6	0.83	66
16/02/22	13	19	8.00	8.20	0.67	8	9	0.89	59
17/02/22	12	22	8.00	8.30	0.53	8	10	0.80	42
18/02/22	8	10	7.00	8.00	0.70	5	6	0.83	58
19/02/22	8	8	6.00	8.00	0.75	5	6	0.83	63
21/02/22	13	19	8.00	8.30	0.66	8	10	0.80	53
22/02/22	13	17	8.00	8.50	0.72	8	9	0.89	64
23/02/22	12	18	8.00	8.50	0.63	7	9	0.78	49
24/02/22	9	10	7.00	8.00	0.79	5	7	0.71	56
25/02/22	13	19	8.00	8.60	0.64	6	9	0.67	42
26/02/22	9	10	6.00	7.00	0.77	5	5	1.00	77
28/02/22	7	8	8.00	8.00	0.88	3	5	0.60	53
Promedio	10	14	7.63	8.31	0.70	5.89	7.37	0.80	56

El nivel de desempeño laboral (%), según sus dimensiones, se calcula como:

Nivel de desempeño laboral = Nivel de compromiso \* Cumplimiento de metas\*100  
Nivel de desempeño laboral=0.70\*0.80\*100  
Nivel de desempeño laboral=56 % (nivel medio)

Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., para el mes de febrero de 2022, fue de 56%. Siendo 1% mayor al nivel de desempeño del mes enero 2022, pero un 2% inferior al mes diciembre 2021.

Finalmente, el nivel de desempeño laboral del pre test, es igual al promedio de los niveles de desempeño durante el periodo de estudio de la pre prueba, es decir, la media de los meses diciembre 2021, enero 2022 y febrero 2022, este promedio es porcentualmente igual a 56% (nivel medio).

De acuerdo al **objetivo específico 3**, con el propósito de implementar un plan de acción para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, se detalla a continuación el plan de acción.

## **PLAN DE ACCIÓN**

### **Título:**

Plan de acción para mejorar el desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C., 2021

### **Introducción**

Es sabido que el plan de acción es una herramienta para dar a un empleado con deficiencias de rendimiento la oportunidad de aumentar su desempeño, y puede utilizarse para abordar los fracasos en el cumplimiento de objetivos laborales específicos o para mejorar los problemas relacionados con el comportamiento.

Luego de la aplicación de cuestionarios (Anexo 2) a los trabajadores de Astilleros Luguensi S.A.C. y aplicar el formato de evaluación del desempeño laboral (Anexo 4), los investigadores plantearon en una sesión extraordinaria, a la gerencia y al departamento de ingeniería lo relacionado a la posibilidad de elaborar un plan de acción para optimizar el desempeño laboral de la empresa,

sustentando los motivos, razones, circunstancias y resultados de la aplicación de los instrumentos ya mencionados, todo ello con el objetivo principal de que la aprobación y puesta en marcha del plan de acción sea llevada a cabo, logrando a la vez la consecución de los objetivos plantados en la investigación.

El plan de acción se realiza como una herramienta orientada a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C, implicó un análisis de la variable clima organizacional y de los resultados de sus principales dimensiones: estructura organizacional, procesos organizacionales y relaciones. El plan de acción se basó en identificar los ítems del cuestionario que según los encuestados requerían una mejora o implementación de un proceso o programa capaz de aumentar el desempeño laboral, es cual sería analizado medido por el formato de evaluación de desempeño laboral, teniendo como propósito principal optimizar el desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C, en sus dimensiones nivel de compromiso y cumplimiento de metas.

### **Desarrollo del Plan de Acción**

El presente plan de acción contiene las diversas actividades orientadas e implementadas en Astilleros Luguensi S.A.C, y consta de cuatro partes la primera parte detalla un plan de capacitación, plan de implementación y un plan de evaluación de la dimensión estructura organizacional, la segunda parte detalla un plan de capacitación, plan de implementación y un plan de evaluación de la dimensión procesos organizacionales, la tercera parte describe un plan de capacitación, plan de implementación y un plan de evaluación de la dimensión relaciones y, finalmente, la cuarta parte detalla un resumen de los resultados obtenidos con el plan de acción, integrando en ella todos los aspectos más importantes del ejercicio resultado de la implementación de la primera, segunda y tercera parte del plan de acción.

### **Parte I: Estructura organizacional**

#### **Plan de capacitación:**

Se propone un plan de capacitación con el propósito general de optimizar el desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C, llevado a cabo para contribuir

a la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, según:

Mejorar el ambiente laboral de los trabajadores de la empresa.

Informar a los trabajadores sobre la estructura organizacional de la empresa, sobre sus funciones laborales y sobre como coordinar, planificar y comunicar acerca de las actividades de la empresa.

Evaluar los aspectos de la infraestructura, materiales y equipamiento y realizar los requerimientos y mejoras respectivas a los hallazgos.

Las capacitaciones se impartieron, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se implementará el plan de capacitación según el siguiente cronograma de la Tabla 10.

Tabla 10

Cronograma de capacitación de la primera parte del plan de acción

Tema	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	01	02	03	
Ambiente laboral	X			15
Estructura organizacional	X			15
Funciones laborales		X		15
Coordinación, planificación y comunicación		X	X	30
Infraestructura		X		15
Materiales			X	15
Equipamiento			X	15

Fuente: Elaboración propia

Los materiales utilizados para la capacitación en esta etapa, incluirán el uso de papelógrafos, marcadores de papel, limpiatipo y medios digitales como diapositivas.

#### **Programa de implementación:**

El programa de implementación de mejoras constará de conjunto de actividades orientadas a cumplir los objetivos detallados en el plan de

capacitación, de manera que estas actividades son consecuentes con los temas en los cuales se capacitó al personal de la empresa.

El programa de implementación se realizó, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se implementará el programa de implementación según el siguiente cronograma de la Tabla 11.

Tabla 11

Cronograma de implementación de la primera parte del plan de acción

Actividad	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	04	05	07	
Formato de registro de Infraestructura	X	X		30
Formato de implementación de Infraestructura			X	15
Formato de registro de materiales	X	X		30
Formato de implementación de materiales			X	15
Formato de registro de equipamiento	X	X		30
Formato de implementación de equipamiento			X	15

Fuente: Elaboración propia

Los materiales utilizados para la implementación en esta etapa, incluirán el uso de hojas bond A4, lapiceros y archivos digitales con información y formatos de la empresa.

**Plan de evaluación:**

El plan de evaluación constará de conjunto de actividades orientadas a evaluar los objetivos detallados en el plan de capacitación y los resultados del programa de implementación, de manera que los formatos de evaluación integren las capacitaciones y actividades llevadas a cabo en los pasos anteriores, de la primera parte del plan de acción.

Los contenidos del plan de evaluación estarán sujetos a la corroboración de lo detallado en los formatos implementados, por lo que no tendrán ningún formato físico adicional, sino que, solo serán actividades realizadas en base a lo planificado.

El plan de evaluación de la primera etapa del plan de acción se realizará, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se evaluará el resultado del plan de capacitación y del programa de implementación, según el siguiente cronograma de la Tabla 12.

Tabla 12

Cronograma de evaluación de la primera parte del plan de acción

Objeto de Evaluación	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	08	09	10	
Formato de evaluación de Infraestructura	X			15
Formato de evaluación de materiales		X		15
Formato de evaluación de equipamiento			X	15

Fuente: Elaboración propia

## Parte II: Procesos organizacionales

### Plan de capacitación:

El plan de capacitación describe las estrategias, las actividades, las necesidades, los objetivos, los resultados que se utilizarán para formar a los empleados de una organización, en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., el pre test sirvió para conocer el estado del desempeño laboral que hasta la fecha acontecía, los niveles de desempeño laboral serán mejorados gracias al plan de acción y, parte de este, es el plan de capacitación que considerará los temas, los días a llevarse a cabo y el tiempo por sesión.

Se propone un plan de capacitación con el propósito general de optimizar el desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C, desarrollando las habilidades o conocimientos de los empleados como parte de su desarrollo general, el plan será llevado a cabo para contribuir a la dimensión procesos organizacionales de la variable clima organizacional, según:

Mejorar el nivel de conocimiento y concientizar acerca de las metas y actividades de la empresa.

Mejorar el nivel de participación y trabajo colaborativo en el personal de la empresa.

Las capacitaciones del presente programa se impartirán, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se implementará el plan de capacitación según el siguiente cronograma que es detallado en la Tabla 13.

Tabla 13

Cronograma de capacitación de la segunda parte del plan de acción

Tema	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	11	12	14	
Actividades de la empresa	X			15
Metas de la empresa		X		15
Participación		X		15
Trabajo colaborativo			X	15

Fuente: Elaboración propia

Los materiales utilizados para la capacitación en esta etapa, incluirán el uso de papelógrafos, marcadores de papel, limpiatipo y medios digitales como diapositivas.

### **Programa de implementación:**

El programa de implementación de mejoras es un enfoque proactivo para conseguir conocer aumentar el desempeño laboral, de la mano con el objetivo del plan de acción y se basa en la participación activa de los trabajadores para desarrollar soluciones a los desafíos a medida que surgen, motivando a los empleados de primera línea y a los directivos para que apliquen pequeñas mejoras que se conviertan en resultados cuantificables, es decir, en la medida y reporte de la mejora de los niveles de desempeño laboral. Acto seguido del programa de implementación, se ejecutarán actividades de evaluación, descrito en el acápite posterior.

El programa de implementación de mejoras constará de conjunto de actividades orientadas a cumplir los objetivos detallados en el plan de capacitación, de manera que éstas actividades son consecuentes con los temas en los cuales se capacitó al personal de la empresa. La Tabla 14 detalla el cronograma de implementación de la segunda parte del plan de acción.

El programa de implementación se realizará, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se implementará el programa de implementación según el siguiente cronograma.

Tabla 14

Cronograma de implementación de la segunda parte del plan de acción

Actividad	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	15	16	17	
Formato de registro de actividades	X			15
Formato de implementación de actividades		X		15
Formato de registro de metas	X			15
Formato de implementación de metas		X		15
Formato de registro de participación			X	15
Formato de implementación de participación			X	15

Fuente: Elaboración propia

Los materiales utilizados para la implementación en esta etapa, incluirán el uso de hojas bond A4, lapiceros y archivos digitales con información y formatos de la empresa.

**Plan de evaluación:**

El plan de evaluación constará de conjunto de actividades orientadas a evaluar los objetivos detallados en el plan de capacitación y los resultados del programa de implementación, de manera que los formatos de evaluación integren las capacitaciones y actividades, es decir el plan de capacitación y el plan de

implementación, que fueron llevados a cabo en los pasos anteriores, de la primera y segunda parte del plan de acción.

La evaluación será una parte integral del plan de acción para la investigación y tiene la intención de utilizar los resultados de la evaluación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

El plan de evaluación de la segunda etapa del plan de acción se realizará, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se evaluará el resultado del plan de capacitación y del programa de implementación, según el siguiente cronograma de la Tabla 15.

Tabla 15

Cronograma de evaluación de la segunda parte del plan de acción

Objeto de Evaluación	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	18	19	21	
Formato de evaluación de actividades	X	X		30
Formato de evaluación de metas		X		15
Formato de evaluación de participación				15

Fuente: Elaboración propia

### Parte III: Relaciones

#### Plan de capacitación:

El plan de capacitación describe las estrategias, las actividades, las necesidades, los objetivos, los resultados que se utilizarán para formar a los empleados de una organización, en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., el pre test sirvió para conocer el estado del desempeño laboral que hasta la fecha acontecía, los niveles de desempeño laboral serán mejorados gracias al plan de acción y, parte de este, es el plan de capacitación que considerará los temas, los días a llevarse a cabo y el tiempo por sesión.

Se propone un plan de capacitación con el propósito general de optimizar el desempeño laboral en Astilleros Luguensi S.A.C, llevado a cabo para contribuir

a la dimensión relaciones, de la variable clima organizacional, y esto se conseguirá según:

La interacción del personal en el ambiente de trabajo.

La participación en actividades integradoras de la empresa.

Las asignaciones salariales.

Las capacitaciones se impartirán, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C; en la que se implementará el plan de capacitación según el siguiente cronograma de la Tabla 16. Los temas a tratar serán el de interacción laboral, actividades integradoras y el tema de asignación salarial, se buscará mejorar el conocimiento de estos aspectos en los trabajadores de la empresa.

Tabla 16

Cronograma de capacitación de la tercera parte del plan de acción

Tema	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	22	23	24	
Interacción laboral	X			15
Actividades integradoras		X		15
Asignación salarial			X	15

Fuente: Elaboración propia

Los materiales utilizados para la capacitación en esta etapa, incluirán el uso de papelógrafos, marcadores de papel, limpiatipo y medios digitales como diapositivas.

### **Programa de implementación:**

El programa de implementación de mejoras es un enfoque proactivo para conseguir conocer aumentar el desempeño laboral, de la mano con el objetivo del plan de acción y se basa en la participación activa de los trabajadores para desarrollar soluciones a los desafíos a medida que surgen, motivando a los empleados de primera línea y a los directivos para que apliquen pequeñas mejoras que se conviertan en resultados cuantificables, es decir, en la medida

y reporte de la mejora de los niveles de desempeño laboral. Acto seguido del programa de implementación, se ejecutarán actividades de evaluación, descrito en el acápite posterior.

El programa de implementación de mejoras constará de conjunto de actividades orientadas a cumplir los objetivos detallados en el plan de capacitación, de manera que éstas actividades son consecuentes con los temas en los cuales se capacitó al personal de la empresa. La tabla 17 detalla el cronograma de implementación de la segunda parte del plan de acción.

El programa de implementación se realizará, durante tres días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C, en un lugar designado por el área de ingeniería para tal fin; en la que se implementará el programa de implementación según el siguiente cronograma de la Tabla 17.

Tabla 17

Cronograma de implementación de la tercera parte del plan de acción

Actividad	Días, marzo 2022			Tiempo (min)
	25	26	28	
Formato de registro de actividades integradoras	X			15
Formato de implementación de actividades integradoras		X	X	30

Fuente: Elaboración propia

Los materiales utilizados para la implementación en esta etapa, incluirán el uso de hojas bond A4, lapiceros y archivos digitales con información y formatos de la empresa.

**Plan de evaluación:**

El plan de evaluación constará de conjunto de actividades orientadas a evaluar los objetivos detallados en el plan de capacitación y los resultados del programa de implementación, de manera que los formatos de evaluación integren las capacitaciones y actividades, es decir el plan de capacitación y el plan de

implementación, que fueron llevados a cabo en los pasos anteriores, de la primera y segunda parte del plan de acción.

El plan de evaluación constará de conjunto de actividades orientadas a evaluar los objetivos detallados en el plan de capacitación y los resultados del programa de implementación, de manera que los formatos de evaluación integren las capacitaciones y actividades llevadas a cabo en los pasos anteriores, de la tercera parte del plan de acción.

El plan de evaluación de la tercera etapa del plan de acción se realizará, durante tres últimos días del mes de marzo de 2022, en el interior de las instalaciones de Astilleros Luguensi S.A.C, en un área designada para tal fin; en la que se evaluará el resultado del plan de capacitación y del programa de implementación, según el cronograma detallado en la Tabla 18, la cual contiene el objeto, la fecha y el tiempo de evaluación total.

Tabla 18

Cronograma de evaluación de la segunda parte del plan de acción

Objeto de Evaluación	Días, marzo			Tiempo (min)
	2022			
	29	30	31	
Formato de evaluación de actividades integradoras	X	X	X	45

Fuente: Elaboración propia

#### Parte IV: Resultados del Plan de Acción

La cuarta parte del plan de acción es la parte de resultados del plan, en esta se presentan los resultados integrados en un formato consolidado el cual detalla todo lo obtenido en la primera, segunda y tercera parte del plan de acción en la Tabla 19. Para las dimensiones de la variable clima organizacional se incluyen los resultados de la implementación de formatos por cada indicador (siendo un total de 12), sin embargo, las acciones planificadas para cada dimensión de la variable se reportan en los párrafos siguientes (constituyendo 3 acciones de mejora, una acción por cada dimensión de la variable clima organizacional).

Tabla 19

Formato consolidado de resultados del plan de acción

Dimensión	Indicador	Resultado	Detalle
Estructura organizacional	a) Infraestructura	SI	6 formatos implementados
	b) Materiales	SI	1 formato implementado
	c) Equipamiento	SI	1 formato implementado
Procesos organizacionales	a) Actividades	SI	1 formato implementado
	b) Metas	SI	1 formato implementado
	c) Participación	SI	1 formato implementado
Relaciones organizacionales	Actividades integradoras	SI	1 formato implementado
Total		100%	12 formatos implementados

Fuente: Elaboración propia

El formato consolidado de resultados muestra que, se han implementado un total de 12 formatos en la variable clima organizacional, distribuidos como: 8 formatos implementados en la dimensión estructura organizacional (6 formatos implementados para el indicador infraestructura, 1 formato implementado para la dimensión materiales y 1 formato implementado para la dimensión equipamiento), 3 formatos implementados para la dimensión procesos organizacionales (1 formato implementado para la dimensión actividades, 1 formato implementado para la dimensión metas y 1 formato implementado para la dimensión participación) y finalmente, 1 formato implementado para la dimensión relaciones organizacionales, en su indicador actividades integradoras, totalizando un 100% de implementación en los indicadores.

Producto de la implementación del plan de acción se obtuvo que para el formato de inspección en talleres se encontró que se incumplía con un 30% de los ítems inspeccionados y estos son: el orden en el que se encontraba el taller, la limpieza de los pisos e instalaciones, y la desinfección de los ambientes (ver Figura 2).

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN TALLERES</b>			
Realizada por	Bryan Gerardo Almendras Olivo	Fecha	07/03/2022
Taller		Hora	08:30 AM
Encargado	Héctor Paul Lopez Zapata		
Ítem	Condiciones a considerar	cumple no cumple	Observación
1	El taller se encuentra ordenado	No cumple	Desorden de herramientas
2	Los pisos se encuentran limpios	No cumple	Residuos en el piso
3	Los pisos se encuentran secos	Cumple	
4	Las instalaciones se encuentran limpias	No cumple	Restos de material
5	Se cuenta con señalización	Cumple	
6	orden, limpieza y desinfección de instalaciones	No cumple	Desorden
7	Se cuenta con extintor	Cumple	
8	Se cuenta con botiquín	Cumple	
9	Ambiente iluminado	Cumple	
10	Ambiente despejado de obstáculos		
11	Personal porta uniforme	Cumple	
12	Personal usa sus EPP's dentro de Taller	Cumple	

  
**Encargado de Taller**

  
**Supervisor**

Figura 2

Inspección en talleres, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Como mejora se planteó e implementó el pegado de una infografía en los talleres, con indicaciones claras sobre el proceso de orden y limpieza de los ambientes. Para dar solución al problema de la desinfección se sugirió e implementó.

Para el formato de inspección en taller de maestranza se encontró que no se cumplía con un 19% de los ítems inspeccionados, entre ellos, existían herramientas en desorden, el suelo presentaba grietas y se halló restos de petróleo en el suelo de las instalaciones (ver Figura 3).

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN TALLER DE MAESTRANZA</b>			
Realizada por	Bryan Gerardo Almendras Olivo	Fecha	07/03/2022
Encargado	Héctor Paul Lopez Zapata	Hora	09:25 AM
Item	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, limpieza y desinfección de instalaciones		Herramientas en desorden
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?		Suelo con grietas
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas		Petroleo derramado por ciertas zonas
4	Señalización	✓	
5	Extintor	✓	
6	Iluminación	✓	
7	Ambiente despejado de obstáculos	✓	
8	Personal porta uniforme	✓	
9	Personal hace uso EPP's correspondientes	✓	
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado	✓	
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores	✓	
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo	✓	
13	Cables eléctricos en buen estado, están dispuestos de forma que no queden expuestos?	✓	
14	Tableros o conexiones eléctricas cumplen con condiciones mínimas de seguridad	✓	
15	Limpieza y Engrasado de máquinas	✓	
16	Ambiente de oficina cumple con estándares de seguridad	✓	



**LUGUENSI**  
**Héctor Paul Lopez Zapata**  
**JEFE DE MANTENIMIENTO**

---

Encargado de Taller




---

Supervisor

Figura 3

Inspección en taller de maestranza, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de inspección en taller de maestranza se encontró que no se cumplía con un 8% de los ítems inspeccionados, el suelo presentaba grietas (ver Figura 4).

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b>			
<b>INSPECCIÓN EN TALLER FIBRA DE VIDRIO</b>			
Realizada por	Bryan Gerardo Almendras Olivo	Fecha	07/03/2022
Encargado	Héctor Paul Lopez Zapata	Hora	10:38 AM
Item	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, limpieza y desinfección	✓	
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?		Suelo con grietas
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas	✓	
4	Señalización	✓	
5	Extintor	✓	
6	Ventilación e Iluminación	✓	
7	Ambiente despejado de obstáculos	✓	
8	Personal porta uniforme	✓	
9	Personal hace uso EPP's correspondientes	✓	
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado	✓	
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores	✓	
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo	✓	
13	¿Los cables eléctricos están en buen estado, dispuestos de forma que no queden expuestos?	✓	



**ASTILLEROS LUGUENSI**  
**Héctor Paul Lopez Zapata**  
**JEFE DE MANTENIMIENTO**

---

Encargado de Taller




---

Supervisor

Figura 4

Inspección en taller de fibra de vidrio, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de inspección en taller eléctrico se encontró que no se cumplía con un solo 1 de los 14 ítems inspeccionados, se halló desorden en el área evaluada. En todos los demás ítems, en 13 de ellos, se evidenció que se ha logrado cumplir, los temas de la capacitación fueron efectivos e influyeron en los trabajadores de manera positiva. La Figura 5 muestra el detalle de la inspección.

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN TALLER ELÉCTRICO</b>			
Realizada por	Bryan Gerardo Almendros Olivo	Fecha	07/03/2022
Encargado	Héctor Paul Lopez Zapata	Hora	03:15 PM
Item	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, Limpieza y desinfección de área		Resorden
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?	✓	
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas	✓	
4	Señalización	✓	
5	Extintor	✓	
6	Iluminación	✓	
7	Ambiente despejado de obstáculos		Herramientas en el suelo
8	Personal porta uniforme	✓	
9	Personal hace uso EPP's correspondientes	✓	
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado	✓	
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores?	✓	
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo	✓	
13	¿Los cables eléctricos están en buen estado? ¿Están dispuestos de forma que no queden expuestos?	✓	
14	Tableros o conexiones eléctricas cumplen con condiciones mínimas de seguridad	✓	



Encargado de Taller



Supervisor

Figura 5

Inspección en taller eléctrico, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de inspección en hangar de arenado se encontró que no se cumplía con 15% de los ítems inspeccionados, se halló problemas de limpieza en el portón y el filtro de aire se encontraba en condición de necesitar mantenimiento (ver Figura 6).

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.			
INSPECCION EN HANGAR DE ARENADO			
Realizada por	Bryan Gerardo Almendras Olivo	Fecha	07/03/2022
Encargado	Héctor Paul Lopez Zapata	Hora	04:35 PM
Item	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, Limpieza y desinfección de área	✓	
2	Los pisos se encuentran libres de maderas, parihuelas, etc	✓	
3	Limpieza de portón		Sucio
4	Señalización	✓	
5	Extintor	✓	
6	Iluminación	✓	
7	Ambiente despejado de obstáculos	✓	
8	Personal porta uniforme	✓	
9	Personal hace uso EPP's correspondientes	✓	
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado	✓	
11	Recipientes para residuos, cumplen código de colores	✓	
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo	✓	
13	Se encuentra en buen estado el filtro de aire		Para mantenimiento


  
 Encargado de Taller Supervisor

Figura 6

Inspección en hangar de arenado, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de inspección en calderería y soldadura se encontró que no se cumplía con solo 1 de los 14 ítems inspeccionados, se halló problemas en el ítem “existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo” (ver Figura 7).

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.			
INSPECCION EN CALDERERÍA Y SOLDADURA			
Realizada por	Bryan Gerardo Almendras Olivo	Fecha	07/03/2022
Encargado	Héctor Paul Lopez Zapata	Hora	05:05 PM
Item	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, Limpieza y desinfección de área	✓	
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?	✓	
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas	✓	
4	Señalización	✓	
5	Extintor	✓	
6	Ventilación e Iluminación	✓	
7	Ambiente despejado de obstáculos	✓	
8	Personal porta uniforme	✓	
9	Personal hace uso EPP's correspondientes	✓	
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado	✓	
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores	✓	
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo		No dentro del área
13	Cables eléctricos en buen estado, dispuestos de forma que no queden expuestos	✓	
14	Cuentan con válvula de retroflama u otro dispositivo de seguridad	✓	

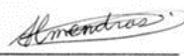

  
 Encargado de Taller Supervisor

Figura 7

Inspección en calderería y soldadura, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de registro de materiales se implementó en el área de almacén un formato de registro físico que después sería comprobado con el formato virtual que acostumbraba llenarse en la empresa. El formato físico incluía una columna con la palabra “Destino”, debido a que así sería mucho más sencillo identificar la pieza necesaria para cada área y taller de la empresa, esto se hizo así debido a que la empresa presenta múltiples áreas que necesitan una gran cantidad de pieza para la realización normal de las actividades (ver Figura 8).

Anexo 15. Formato de registro de materiales

Realizada por		Santos Moisés Cepillo Carranza						Fecha	07/03/2022
Encargado		LOPEZ ZAPATA Hector						Hora	9:00 a.m.
N°	Vale_Ing	Proveedor	Comprobante De Pago	Cantidad	Unidad	Descripción	P. Unit.	P.Total	Destino
1	3825	AGRA MADRE SCL	FACT.E001-932	2	Galón	Lejía Traz	\$/11.00	\$/22.00	ALMACEN-LIMPIEZA DE OFICINAS
2	3826	Representaciones "LACHALACA"	FACT.001-932	3	PAR	Zapatos TECSEC	\$/65.00	\$/195.00	PERSONAL
3	3827	KUL FASHION	FACT.001-000105	4	UNIDAD	Palos GOMISLAND ILLA	\$/42.50	\$/170.00	PERSONAL
4	3828	Papeterías Bourges "LA CUALMA"	FACT.001-036355	3	PARA	Guanites de Hombre	\$/70.00	\$/210.00	PERSONAL
5	3835	Colnado Huertas SCL	FACT.E001-0000317	1	UNIDAD	CARRILLO DE PULMÓN	\$/15.00	\$/15.00	CARGADOR FRONTAL
6	3836	Colnado Huertas SCL	FACT.F001-0000517	2	UNIDAD	FOCO 114-100 X 90 220 MV	\$/6.50	\$/13.00	CARGADOR VERTICAL
7	3845	PROCASTA SCL	FACT.F001-0004657	4	UNIDAD	TUBO 114 114MM HERTZ	\$/7.00	\$/28.00	CARGADOR VERTICAL
8	3846	PROCASTA SCL	FACT.F001-0000652	3	UNIDAD	PINOS 88 42" X 2 1/2	\$/130	\$/390	CARGADOR FRONTAL
9	3851	COSTA GAS CHIMBOTE SAC	FACT.F003-0000383	2	BOTELLA	GAS GLP X 15KG	\$/55.93	\$/111.86	ALMACEN TRABAJOS VARIOS
10	3852	JOHN ALEXANDER EIDL	BU 0003-044354	12	UNIDAD	CINTA EMBALAJE	\$/1.00	\$/12.00	TIENDA FIAPTEL
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Figura 8  
Registro de materiales, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de implementación de equipamiento se diseñó de manera que reporte el estado del equipo de protección personal utilizado, se encontró que cerca del 50% de los equipos utilizados por el personal se encontraba en condición “regular”, exhortándose a la empresa en la planeación de compra futura para el equipamiento que presentaba esta condición, ya que representan un riesgo potencial para la ocurrencia de un accidente laboral (ver Figura 9).

Anexo 16. Formato de implementación de equipamiento

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.																
INSPECCION DE EQUIPAMIENTO																
Realizada por	Santos Holses Capillo Carranza					Fecha	07/03/2022									
Taller	Ing. Pedro Silva Marquez					Hora	10:00 a.m.									
Encargado (s):																
N°	Nombre	Cargo	Debe usar*							Usa		Estado**				
			A	B	C	D	E	F	G	SI	NO	B	R	M		
1	Hermanochocho Susostegui, Fredo	J. Maest.	X		X			X			X					
2	Chavez Dominguez Santos	Maestrante	X			X				X				X		
3	Silva Marquez Pedro	Sup. SST		X	X	X		X		X					X	
4	Reza Juan Santos Clara	Sup. SST		X		X				X				X		
5	Jayas Huelga Isaac	Maestrante	X	X		X		X		X				X		
6	Silva Huelga Ali	Maestrante		X	X					X				X		
7	Salvadora Cuevas Pachiz	Maestrante								X				X		
8	Reza Lopez Hector	Sup. SST	X	X		X				X				X		
9	Ceballos Langarero Nelson	Maestrante	X	X		X		X		X				X		

\* A: Overol B: Casco C: Guantes D: Botas E: Protección nasal F: Protectores auditivos G: Gafas protectoras  
 \*\* Bueno R: Regular M: Malo

  
 Ing. Pedro Silva Marquez  
 Encargado

  
 Supervisor

Figura 9

Implementación de equipamiento, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de inspección de actividades se encontró que se cumplía con la entrega de un 87% del total de actividades por día, y existió una variación de 50% respecto a los trabajadores que lograron realizar todas sus actividades y los que no (ver Figura 10).

Anexo 17. Formato de implementación de actividades

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.											
FORMATO DE ACTIVIDADES DE TRABAJO											
Realizada por	Santos Holses Capillo Carranza					Fecha	16/03/2022				
Área						Hora	8:00 a.m. - 6:00 p.m.				
Encargado (s):	Ing. Pedro Silva Marquez										
N°	Nombre	Actividades/Día	Realizadas	Prioridad			Entrega				
				A	M	B					
1	Ceballos Langarero Nelson	3	2	X			67%				
2	Silva Huelga Ali	2	2	X			100%				
3	Chavez Dominguez Hector	2	1		X		50%				
4	Reza Juan Santos	3	3	X			100%				
5	Reza Lopez Hector	1	1	X			100%				
6	Enrique Segura Jerome	3	2	X			67%				
7	Silva Marquez Pedro	3	3	X			100%				
8	Reza Lopez Hector	2	2		X		100%				
9	Reza Lopez Hector	3	2		X		67%				
Promedio							63%				

\* A: Alta M: Media B: Baja

  
 Ing. Pedro Silva Marquez  
 Encargado

  
 Supervisor

Figura 10

Implementación de actividades, en Astilleros Luguensi S.A.C.

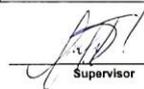
Para el formato de implementación de metas se encontró que un durante un turno laboral, el personal solo cumplía con un 88% de las actividades asignadas, sin llegar al 100% correspondiente, es decir, el personal es 12% menos productivo en cada turno de trabajo (ver Figura 11).

Anexo 18. Formato de implementación de metas

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.					
FORMATO DE CUMPLIMIENTO DE METAS					
Realizada por	Santos Hones Capillo Contreras		Fecha	16/03/2022	
Área			Hora	8:00am - 6:00 pm.	
Encargado (s):	Ing. Pedro Silva Murgueta				
N°	Nombre	Cumplidas (C)	Actividades		Metas (C/A)
				Asignadas (A)	
1	Silva Murgueta Pedro	3		3	100%
2	Lopez Zapata Hector	3		3	100%
3	Vegas Luján Eliezer	3		4	75%
4	Madrugada Anteceser Silvia	2		3	67%
5	Soto Alvinga Ali	3		3	100%
6	Beltramo Lopez Ceferino	3		3	100%
7	Mendez Benitez Sosthy	1		1	100%
8	Enrique Segura Saime	1		2	50%
9	Rojas Reyes Luis	2		2	100%
Promedio					88%



Ing. Pedro Silva Murgueta  
Encargado



Supervisor

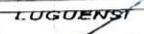
Figura 11

Implementación de metas, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de implementación de participación se encontró que el 98% del personal de la empresa cumplió con asistir al programa de capacitación descrito en el plan de acción, este aspecto es muy positivo y de gran provecho para la empresa, puesto que este alto porcentaje representa el reconocimiento que los trabajadores tienen sobre la importancia del trabajo que tienen y sus funciones en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C. El formato se implementó de manera exitosa, consiguiendo además la opinión favorable del ingeniero responsable quien manifestó realizar capacitaciones con mayor frecuencia y esperando que los niveles de participación alcancen un 100% (ver Figura 12).

Anexo 19. Formato de implementación de participación

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.					
FORMATO DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL					
Realizada por	Santos Hones Capillo Contreras - ALMENDRAS		Mes	MARZO	
Área	LUGUENSI				
Encargado (s):	Pedro Silva Murgueta - Sere SST.				
Fecha	Tema de Capacitación	Participación			% Participación
		Asistentes	Total		
17/03/2022	"Ambiente Laboral"	17	17		100%
16/03/2022	"Concientización Verso el manejo de residuos sólidos"	16	17		94%
14/03/2022	"Concientización Verso el manejo de residuos sólidos"	17	17		100%
Promedio					98%



Ing. Pedro Silva Murgueta  
Encargado



Supervisor

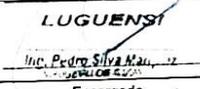
Figura 12

Implementación de participación, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Para el formato de implementación de actividades integradoras se encontró que se tuvo con un 79% de participación, lo cual evidenció que es una buena medida para estimular la integración del personal en actividades destinadas a la interacción y recreación, se espera que esto repercuta en el desempeño laboral general en la empresa, asimismo el clima organizacional podría verse beneficiado con la motivación generada, la mejora de la comunicación entre los trabajadores, la reducción de sus niveles de stress y el fomento de las cualidades que de otra manera no hubiera sido posible encontrar ni destacar. La Figura 13, muestra las actividades que se realizaron durante la aplicación del plan de acción en la empresa.

Anexo 20. Formato de implementación de actividades integradoras

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>FORMATO DE ACTIVIDADES INTEGRADORAS</b>				
Realizada por	Santos Moises Capillo Carranza		Mes	MARZO
Área				
Encargado (s):	Ing. Pedro Silva Marquez			
Fecha	Actividad integradora	Participación		% Participación
		Asistentes	Total	
26/03/2022	Cuadrangular Fútbol	30	35	86%
29/03/2022	Torneo Pelampago Vólibol	25	35	71%
Promedio				79%

  
 Ing. Pedro Silva Marquez  
 Encargado

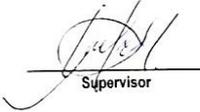
  
 Supervisor

Figura 13  
Implementación de actividades integradoras, en Astilleros Luguensi S.A.C.

Finalmente, se reportan los resultados de las actividades de implementación para mejora del desempeño laboral según las dimensiones de la variable clima organizacional:

Primero, las actividades implementadas para mejora del desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi SAC, según la dimensión **estructura organizacional** consistieron en la reestructuración de la organización según el esquema de la Figura 14.



Figura 14  
Esquema de trabajo para la reestructuración de la empresa

El diagrama organizacional de la empresa Astilleros Luguensi SAC se reestructuró según un proceso de 4 etapas, en la etapa de diagnóstico, se evaluaron la visión, misión, el diseño de la organización y los requerimientos de los clientes; en la etapa información, se evaluó la estructura actual, la medida del flujo de trabajo y desempeño y se realizó un análisis de la brecha de lo que es y de lo que debería ser para lograr la mejora del desempeño laboral; en la etapa transformación, se determinaron los objetivos del diseño final de la organización, se realizó el borrador de la estrategia y el diagrama organizacional reestructurado; en la etapa de implementación y evaluación, se realizó la selección del diseño, la selección de los puestos de trabajo reorganizados y un análisis final. El organigrama reestructurado se muestra en la Figura 15.

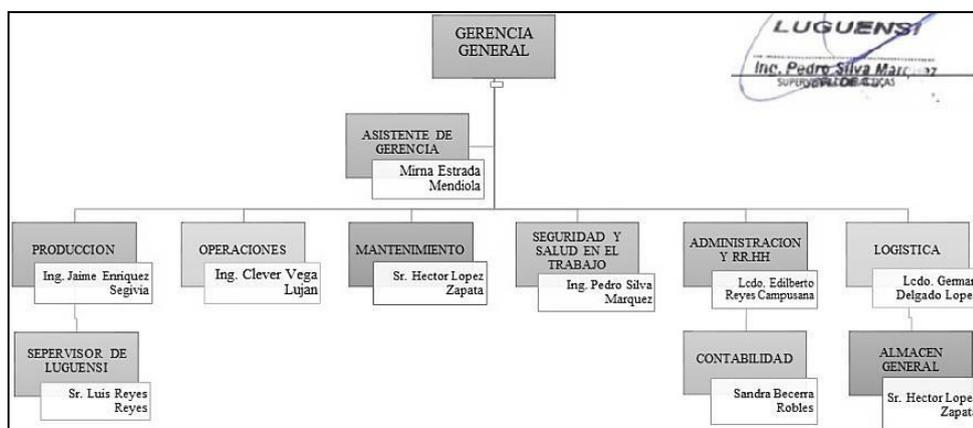


Figura 15  
Organigrama de Luguensi Astilleros S.A.C.

La reestructuración consideró la separación del departamento de producción y de operaciones, por motivo de que sus funciones eran similares y esto ocasionaba confusión y los trabajadores no estaban cómodos con la antigua organización, se designó un departamento exclusivo para almacén general, ya que originalmente el departamento de logística y almacén general estaban a cargo de un solo jefe, el cual necesitaba contar con la ayuda de un trabajador o varios de ellos para poder cumplir con el total de sus funciones, esto ocasionaba que los trabajadores que ya se encontraban en una actividad abandonaran su puesto de trabajo y acudan a cumplir con obligaciones en otra área, lo cual disminuía el desempeño laboral de los mismos.

Segundo, las actividades implementadas para mejora del desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi SAC, según la dimensión **procesos organizacionales** consistieron en la creación de una estrategia de incentivos, según tres principios de diseño (principio de información, principio de intensidad de vigilancia y principio de sanciones creíbles), como aparecen en la Figura 16.

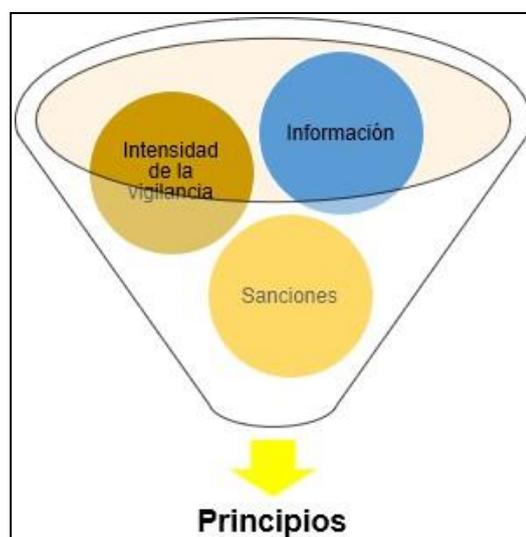


Figura 16  
Principios de la estrategia de incentivos

En base a lo descrito por Bravo y Oliva (2017), el principio de la información las medidas de desempeño laboral deben ser consideradas como factores predeterminantes de la remuneración y del tipo de esta, y como aparece en Chiavenato (2009) y para los fines de la investigación, el tipo de remuneración

elegida es el de tipo supletoria, orientada a dar comodidad y mejorar el desempeño laboral y la calidad de vida en general de los 17 trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi SAC. Según el principio de intensidad de la vigilancia se conoce por la aplicación de la encuesta que los trabajadores de la empresa son muy independientes en su labor diaria, además la estrategia de incentivos tiene un bajo grado de complejidad pero alto nivel de compromiso, así que, se decidió en reunión con los jefes de área de la empresa, que serían ellos los encargados de realizar la vigilancia de los trabajadores y tomar las decisiones pertinentes sobre el incentivo a brindar a su personal a cargo. Por último, según el principio de sanciones se prevé que al tener personal realizando labores pesadas y/o más complejas que otras, puede existir el riesgo de que se genere en ellos la impresión de que no se les está incentivando como a sus pares, esto crearía una especie de sanción psicológica autoimpuesta y podría afectar el desempeño laboral cuando lo que se desea es mejorarlo, para evitar este malestar se ha analizado el perfil de cada trabajador y se le motiva con una meta semanal, de acuerdo a lo logrado se le motiva con lo estipulado en la estrategia de incentivos (ver Figura 17).

LUGUENSI		Registro del Comité		Fecha: Empresa: Luguensi EIRL	
Realizada por:		Ing. Pedro Silva Marquez		Hora Inicio:	07:50 AM
Tema tratado:				Hora Termino:	09:00 AM
Nº	Apellidos y Nombres	DNI	Cargo/ Área	Representantes	Firma
1	Colchado Landauro Yerson	32988669	Electricista	Representante por la parte de los trabajadores	
2	Enriquez Tejada Luis Guillermo	32965288	Gerente Administrativo	Presidente de Comité de SST	
3	López Zapata Héctor Paul	32853998	Jefe de Mantenimiento	Representante por la parte del empleador	
4	Reyes Reyes Luis	32774417	Supervisor de Operaciones	Representante por la parte de los trabajadores	
5	Silva Marquez Pedro Cesar	44654324	Jefe Seguridad y Salud	Secretario de comité de SST	
6	Vega Lujan Santos Cleber	32974419	Jefe de Operaciones	Representante por la parte del empleador	

**LUGUENSI**  
Ing. Pedro Silva Marquez  
JEFE DE SST

Figura 17

Registro de sesión y aprobación de la estrategia de incentivos

Tercero, las actividades implementadas para mejora del desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi SAC, según la dimensión **relaciones** requirió de la habilitación de un espacio físico en los interiores de la empresa destinado a diligencias de capacitación de personal y actividades de esparcimiento. El espacio físico habilitado consistió de una antigua área de almacén de materiales que se encontraba en desuso y que solo contenía material en mal estado, equipos que habían llegado al final de su vida útil y pequeñas máquinas averiadas. La Figura 18, muestra el proceso de la habilitación de un área de 30m<sup>2</sup> que requirió de una labor de limpieza, desinfección, pintado y amoblado y que ahora se emplea como lugar de reuniones y esparcimiento para el personal, con la meta de mejorar el desempeño laboral.



Figura 18  
Habilitación de un área en desuso de la empresa

La Figura 19, muestra los resultados finales de la implementación en el área habilitada, la cual, una vez retirados los artículos, equipos y materiales de trabajo, fue debidamente ordenada y amoblada, quedando en óptimas condiciones para servir como lugar de capacitación y esparcimiento.



Figura 19

Resultados finales de la implementación en el área habilitada

De acuerdo al **objetivo específico 4**, con el propósito de determinar el nivel de mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021. En primer lugar, se reportan los resultados de la implementación utilizando herramientas de ingeniería tales como en diagrama de causa-efecto (ver Figura 20) detectando los principales problemas que ocasionaron el bajo nivel de desempeño laboral.

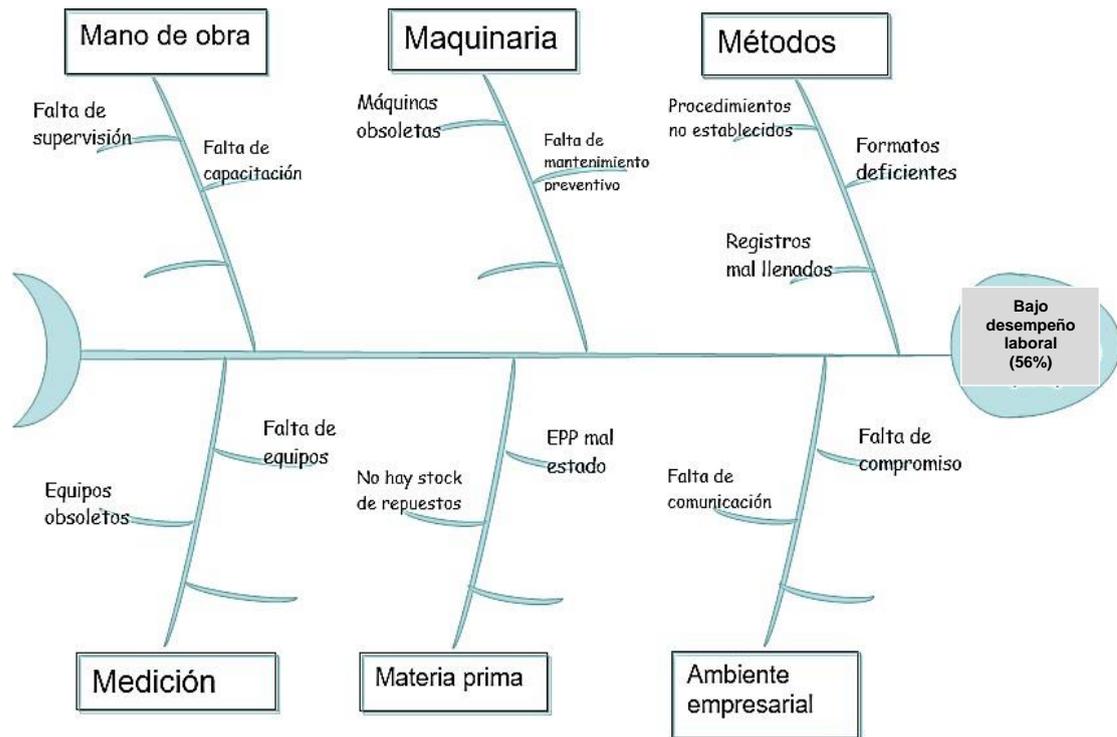


Figura 20

Diagrama de Ishikawa e identificación de causas

**Interpretación:** Como resultado de la herramienta utilizada, se obtuvo que existían 13 causas que explicaban el problema de bajo desempeño laboral, estas causas se identificaron en las 6M de la empresa (mano de obra, maquinaria, métodos, medición, materia prima y ambiente empresarial), reportando cada causa como: falta de supervisión, falta de capacitación, máquinas obsoletas, falta de mantenimiento preventivo, procedimientos no establecidos, formatos deficientes, registros mal llenados, equipos obsoletos, falta de equipos, no hay stock de repuestos, EPP en mal estado, falta de comunicación y falta de compromiso.

Con la finalidad de cuantificar las causas que ocasionan la mayor parte del problema se procedió a elaborar un diagrama de Pareto como se muestra en la Figura 21.

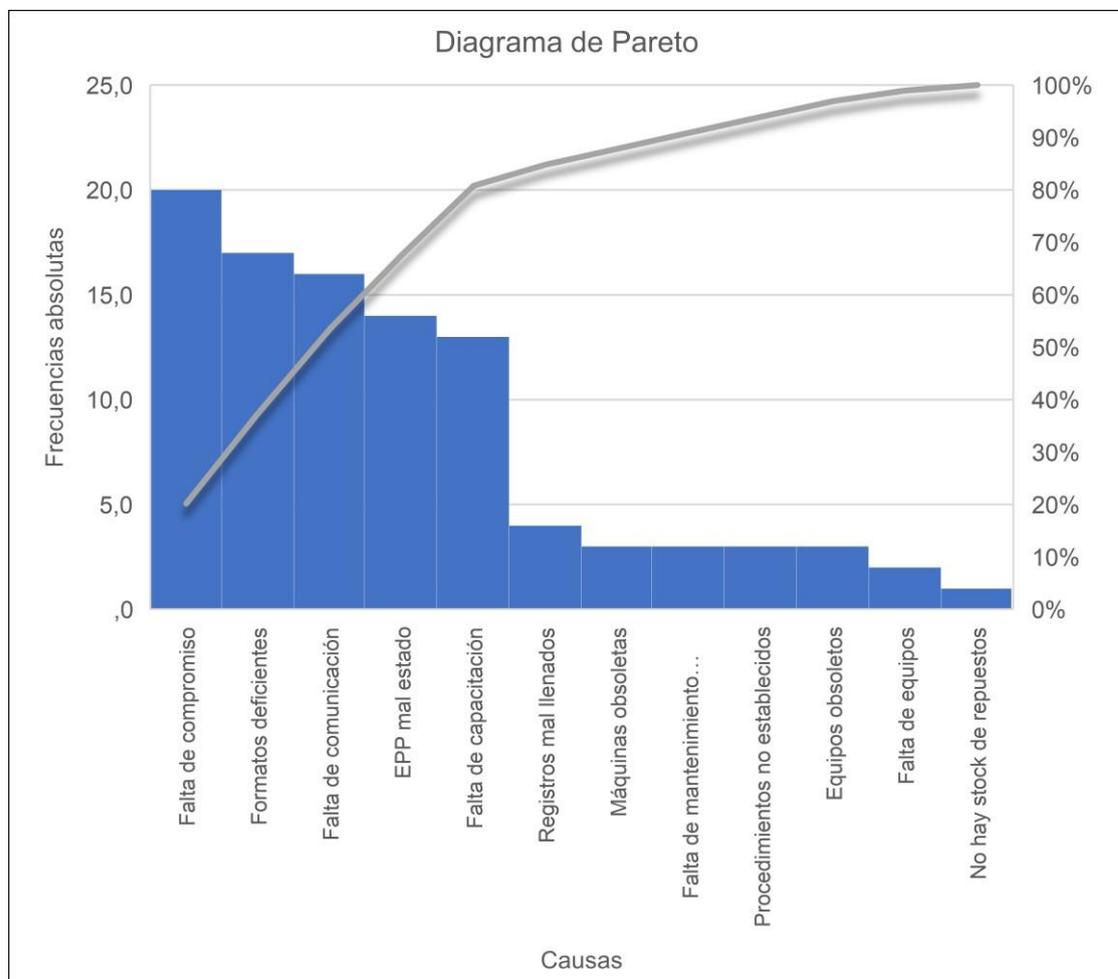


Figura 21

Diagrama de Pareto sobre las causas identificadas

**Interpretación:** Producto del diagrama elaborado se puede observar que 5 de las 13 causas identificadas con la espina de Ishikawa representan el 80% del efecto de bajo desempeño laboral, estas causas fueron: falta de compromiso, formatos deficientes, falta de comunicación, EPP en mal estado y falta de capacitación.

En segundo lugar, se reportan los estadísticos descriptivos de frecuencia de la aplicación de la encuesta para el post test y, en segundo lugar, se presenta la obtención de los niveles del desempeño laboral también para el post test.

La situación en el post test, del clima organizacional y desempeño laboral del personal en Astilleros Luguensi S.A.C, es detallada a continuación, reportando lo obtenido para las variables en sus correspondientes dimensiones. La Tabla 20, reporta los resultados y dimensiones para la variable clima organizacional.

Tabla 20

Resultados de la variable Clima organizacional y sus dimensiones, del post test

V1: Clima organizacional	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	3	17.64	17.64	17.64
De acuerdo	12	70.58	70.58	88.22
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5.88	5.88	94.10
En desacuerdo	1	5.88	5.88	100
Total	17	100.00	100.00	
D1: Estructura organizacional	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	4	23.53	23.53	23.53
De acuerdo	11	64.70	64.70	88.23
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	11.76	11.76	100.00
Total	17	100.00	100.00	
D2: Procesos organizacionales	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	5	29.41	29.41	29.41
De acuerdo	9	59.94	59.94	89.35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	17.65	17.65	100.00
Total	17	100.00	100.0	
D3: Relaciones	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	6	35.29	35.29	35.29
De acuerdo	10	58.82	58.82	94.11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5.88	5.88	100.00
Total	17	100.00	100.00	

Fuente: Cuestionario de la investigación. Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados obtenidos para la situación en el post test, de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de encuestados el 17.64% indicó estar totalmente de acuerdo con su clima organizacional, el 70.58% indicó que estaban de acuerdo con su clima organizacional, un 5.88% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su clima organizacional y solo un 5.88% indicó estar en desacuerdo.

Los resultados obtenidos para la situación en el post test, de la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, mostraron que,

del total de los encuestados el 23.53% indicó estar de totalmente de acuerdo con la estructura de la organización y un 64.7% indicaron estar de acuerdo con su estructura organizacional. Finalmente, solo un 11.76% manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem del cuestionario.

Los resultados obtenidos para la situación en el post test de la dimensión procesos organizacionales de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de los encuestados el 29.41% indicó estar totalmente de acuerdo y, un 59.94% indicaron estar de acuerdo con los procesos de la organización, así que solo un pequeño 17.65% manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados obtenidos para la situación en el post test, de la dimensión relaciones de la variable clima organizacional, mostraron que, del total de los encuestados el 35.29% indicaron estar en totalmente de acuerdo con sus relaciones y el 58.82% indicaron estar de acuerdo con sus relaciones y, por último, solo un 5.88% indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. La Tabla 21, reporta los resultados y dimensiones para la variable desempeño laboral.

Tabla 21

Resultados de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones, del post test

V2: Desempeño laboral	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	8	47.06	47.06	47.06
De acuerdo	8	47.06	47.06	94.12
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5.88	5.88	100.00
Total	17	100.00	100.00	
D1: Compromiso	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	10	58.82	58.82	58.82
De acuerdo	7	41.18	41.18	100.00
Total	17	100.00	100.00	
D2: Metas	Fi	Fr	Frecuencia válida	Frecuencia acumulada
Totalmente de acuerdo	9	52.94	52.94	52.94
De acuerdo	7	41.18	41.18	94.11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5.88	5.88	100.00
Total	17	100.00	100.00	

Fuente: Cuestionario de la investigación. Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados obtenidos para la situación en el post test, de la variable desempeño laboral, mostraron que, del total de los encuestados, el 47.06% indicaron estar totalmente de acuerdo y un 47.06% indicaron estar de acuerdo con su desempeño laboral, finalmente solo un 5.88% indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados obtenidos para la situación en el post test, de la dimensión compromiso de la variable desempeño laboral, mostraron que, del total de los encuestados, el 58.82% indicaron estar de acuerdo con su compromiso y, solo un 41.18% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su compromiso.

Los resultados obtenidos para la situación actual de la dimensión metas de la variable desempeño laboral, mostraron que, del total de los encuestados el 52.94% indicaron estar totalmente de acuerdo con sus metas, el 41.18% indicaron estar de acuerdo con sus metas y solo el 5.88% indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Después de la implementación del plan de acción, los resultados obtenidos para el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones compromiso y cumplimiento de metas, para el mes de abril de 2022 (ver Tabla 22). Las actividades planificadas incluyen la construcción, reparación y obras de mantenimiento para embarcaciones y son cuantificadas como cantidad total, el tiempo planificado es el tiempo total estimado en el cual se espera que se realicen las actividades planificadas, las metas totales consideran el atender un número determinado de embarcaciones (uso de servicios de alquiler de espacios, de maquinarias y mano de obra). Las actividades de construcción están relacionadas con la inspección de todas las áreas del astillero con la finalidad de que todos y cada uno de los trabajadores terciarios estén utilizando correctamente sus EPP, las fabricaciones de piezas requeridas por cada embarcación, el servicio de arenado según requerimiento de cada embarcación, limpieza y orden en cada una de las áreas, el alquiler de herramientas y maquinarias para su uso dentro de cada embarcación, el registro correcto de los vales de salida para un mejor control y seguridad, el cercado correcto de cada área de trabajo, la ubicación estratégica correcta e

inspección de cada uno de los extintores, la venta y distribución de materiales en almacén, entre otros

Tabla 22

Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., abril 2022

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Metas cumplidas	Metas totales	Cumplimiento de metas	Desempeño Laboral (%)
1/04/22	16	20	8.00	8.30	0.77	6	8	0.75	58
2/04/22	16	18	8.00	8.40	0.85	6	7	0.86	73
4/04/22	18	20	8.00	8.40	0.86	6	7	0.86	73
5/04/22	15	16	8.00	8.30	0.90	5	5	1.00	90
6/04/22	7	7	7.00	8.00	0.88	5	5	1.00	88
7/04/22	11	13	8.00	8.30	0.82	5	6	0.83	68
8/04/22	12	15	8.00	8.20	0.78	5	5	1.00	78
9/04/22	15	17	8.00	8.30	0.85	8	9	0.89	76
11/04/22	11	12	8.00	8.20	0.89	6	7	0.86	77
12/04/22	15	17	8.00	8.40	0.84	7	8	0.88	74
13/04/22	12	14	8.00	8.20	0.84	6	7	0.86	72
14/04/22	9	10	7.00	8.00	0.79	6	6	1.00	79
15/04/22	16	19	8.00	8.20	0.82	8	9	0.89	73
16/04/22	18	22	8.00	8.30	0.79	8	10	0.80	63
18/04/22	8	8	6.00	8.00	0.75	6	6	1.00	75
19/04/22	17	19	8.00	8.30	0.86	8	10	0.80	69
20/04/22	14	17	8.00	8.50	0.78	8	9	0.89	69
21/04/22	16	18	8.00	8.70	0.82	7	9	0.78	64
22/04/22	10	10	7.00	8.00	0.88	6	7	0.86	75
23/04/22	15	18	8.00	8.60	0.78	6	9	0.67	52
25/04/22	8	8	8.00	8.00	1.00	5	5	1.00	100
26/04/22	9	9	8.00	8.10	0.99	5	6	0.83	82
27/04/22	10	12	8.00	8.30	0.80	7	9	0.78	62
28/04/22	15	17	8.00	8.30	0.85	8	9	0.89	76
29/04/22	11	12	8.00	8.20	0.89	6	7	0.86	77
30/04/22	9	10	7.00	8.00	0.79	6	6	1.00	79
Promedio	13	15	7.78	8.26	0.84	6.30	7.35	0.87	73

El nivel de desempeño laboral (%), según sus dimensiones, se calcula como:

Nivel de desempeño laboral = Nivel de compromiso \* Cumplimiento de metas\*100

$$\text{Nivel de desempeño laboral} = 0.84 * 0.87 * 100$$

Nivel de desempeño laboral = 73 % (nivel alto)

Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., para el mes de abril de 2022, fue de 73 % y superó en 17% al promedio del pretest el cual fue de 56%. Se evidencia que la aplicación del plan de acción logró una gran mejora en el nivel de desempeño laboral en la empresa.

Los resultados obtenidos para el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones compromiso y cumplimiento de metas, para el mes de mayo de 2022, se presentan en la Tabla 23. Las actividades planificadas incluyen la construcción, reparación y obras de mantenimiento para embarcaciones y son cuantificadas como cantidad total, el tiempo planificado es el tiempo total estimado en el cual se espera que se realicen las actividades planificadas, las metas totales consideran el atender un número determinado de embarcaciones (uso de servicios de alquiler de espacios, de maquinarias y mano de obra).

Tabla 23

Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., mayo 2022

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Metas cumplidas	Metas totales	Cumplimiento de metas	Desempeño laboral (%)
2/05/2022	15	19	8.00	8.50	0.74	7	8	0.88	65
3/05/2022	16	19	8.00	8.60	0.78	7	9	0.78	61
4/05/2022	14	17	8.00	8.40	0.78	5	5	1.00	78
5/05/2022	7	7	7.00	8.20	0.85	5	5	1.00	85
6/05/2022	11	13	8.00	8.10	0.84	5	6	0.83	70
7/05/2022	12	15	8.00	8.30	0.77	5	5	1.00	77
9/05/2022	17	21	8.00	8.10	0.80	7	8	0.88	70
10/05/2022	9	9	7.00	8.00	0.88	7	9	0.78	68
11/05/2022	10	12	8.00	8.20	0.81	7	7	1.00	81
12/05/2022	13	17	8.00	8.50	0.72	7	8	0.88	63
13/05/2022	12	14	8.00	8.20	0.84	6	7	0.86	72
14/05/2022	10	10	7.00	8.00	0.88	6	6	1.00	88
16/05/2022	16	22	8.00	8.30	0.70	8	10	0.80	56
17/05/2022	9	10	7.00	8.00	0.79	6	6	1.00	79
18/05/2022	8	8	6.00	8.00	0.75	6	6	1.00	75
19/05/2022	13	18	8.00	8.30	0.70	7	9	0.78	54
20/05/2022	7	7	7.00	7.00	1.00	5	5	1.00	100
21/05/2022	8	8	8.00	8.00	1.00	5	5	1.00	100
23/05/2022	15	19	8.00	8.50	0.74	7	8	0.88	65
24/05/2022	16	19	8.00	8.60	0.78	7	9	0.78	61
25/05/2022	7	7	7.00	8.20	0.85	5	5	1.00	85
26/05/2022	11	13	8.00	8.10	0.84	5	6	0.83	70
27/05/2022	10	12	8.00	8.20	0.81	7	7	1.00	81
28/05/2022	10	10	7.00	8.00	0.88	6	6	1.00	88
30/05/2022	14	17	8.00	8.40	0.78	5	5	1.00	78
31/05/2022	11	13	8.00	8.10	0.84	5	6	0.83	70
Promedio	12	14	7.65	8.18	0.81	6.08	6.77	0.91	74

El nivel de desempeño laboral (%), según sus dimensiones, se calcula como:

Nivel de desempeño laboral = Nivel de compromiso \* Cumplimiento de metas\*100

Nivel de desempeño laboral = 0.81\*0.91\*100

Nivel de desempeño laboral= 74 % (nivel alto)

Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., para el mes de mayo de 2022, fue de 74 % y superó en 18% al promedio del pretest el cual fue de 56%. Se evidencia que la aplicación del plan de acción logró una gran mejora en el nivel de desempeño laboral en la empresa.

Los resultados obtenidos para el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones compromiso y cumplimiento de metas, para el mes de junio de 2022, se presentan en la Tabla 24. Las actividades planificadas incluyen la construcción, reparación y obras de mantenimiento para embarcaciones y son cuantificadas como cantidad total, el tiempo planificado es el tiempo total estimado en el cual se espera que se realicen las actividades planificadas, las metas totales consideran el atender un número determinado de embarcaciones (uso de servicios de alquiler de espacios, de maquinarias y mano de obra).

Tabla 24

Nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., junio 2022

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Metas cumplidas	Metas totales	Cumplimiento de metas	Desempeño laboral (%)
1/06/2022	15	16	8.00	8.30	0.90	5	5	1.00	90
2/06/2022	7	7	7.00	8.00	0.88	5	5	1.00	88
3/06/2022	10	10	7.00	8.00	0.88	6	6	1.00	88
4/06/2022	14	17	8.00	8.40	0.78	5	5	1.00	78
6/06/2022	7	7	7.00	8.20	0.85	5	5	1.00	85
7/06/2022	11	13	8.00	8.10	0.84	5	6	0.83	70
8/06/2022	12	15	8.00	8.30	0.77	5	5	1.00	77
9/06/2022	17	21	8.00	8.10	0.80	7	8	0.88	70
10/06/2022	9	10	7.00	8.00	0.79	6	6	1.00	79
11/06/2022	8	8	6.00	8.00	0.75	6	6	1.00	75
13/06/2022	13	17	8.00	8.50	0.72	7	8	0.88	63
14/06/2022	12	14	8.00	8.20	0.84	6	7	0.86	72
15/06/2022	15	19	8.00	8.50	0.74	7	8	0.88	65
16/06/2022	16	19	8.00	8.60	0.78	7	9	0.78	61
17/06/2022	11	13	8.00	8.10	0.84	5	6	0.83	70
18/06/2022	12	15	8.00	8.30	0.77	5	5	1.00	77
20/06/2022	17	21	8.00	8.10	0.80	7	8	0.88	70
21/06/2022	9	10	7.00	8.00	0.79	6	6	1.00	79
22/06/2022	8	8	6.00	8.00	0.75	6	6	1.00	75
23/06/2022	13	17	8.00	8.50	0.72	7	8	0.88	63
24/06/2022	12	14	8.00	8.20	0.84	6	7	0.86	72
25/06/2022	7	7	7.00	8.20	0.85	5	5	1.00	85
27/06/2022	10	12	8.00	8.20	0.81	7	7	1.00	81
28/06/2022	10	10	7.00	8.00	0.88	6	6	1.00	88
29/06/2022	14	17	8.00	8.40	0.78	5	5	1.00	78
30/06/2022	13	15	8.00	8.30	0.77	5	5	1.00	77
Promedio	12	14	7.58	8.21	0.81	5.85	6.27	0.94	76

El nivel de desempeño laboral (%), según sus dimensiones, se calcula como:

Nivel de desempeño laboral = Nivel de compromiso \* Cumplimiento de metas\*100

Nivel de desempeño laboral =  $0.81*0.94*100$

Nivel de desempeño laboral= 76 % (nivel alto)

Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., para el mes de junio de 2022, fue de 76 % y superó en 20% al promedio del pretest el cual fue de 56%. Se evidencia que la aplicación del plan de acción logró una gran mejora en el nivel de desempeño laboral en la empresa.

Finalmente, el nivel de desempeño laboral del post test, es igual al promedio de los niveles de desempeño durante el periodo de estudio de la pre prueba, es decir, la media de los meses diciembre 2021, enero 2022 y febrero 2022, este promedio es porcentualmente igual a 75%, siendo superior al pre test en un 19%.

De acuerdo al **objetivo general**, con el propósito de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021. En primer lugar, se presenta la prueba univariada de varianza que permitió aceptar la existencia de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. En segundo lugar, se presenta la interpretación del Eta parcial al cuadrado, siendo este el estadístico que permitió medir el nivel de influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

La prueba univariada de varianza inicia con el contraste de la prueba de hipótesis, en la cual se tiene la hipótesis nula y alterna:

$H_0$ : No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

$H_1$ : Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

Para realizar el contraste respectivo se hizo uso de la prueba estadística ANOVA con Eta parcial al cuadrado y pruebas post hoc, con un nivel de confianza de 95% y un nivel de significación de 0.05, teniendo como criterio de

aceptación de la hipótesis alterna el  $p$ -valor  $< 0.05$ , caso contrario ( $p$ -valor  $\geq 0.05$ ) no se rechazaría la hipótesis nula.

La Tabla 25, reporta el resumen de procesamiento de casos, considerando 154 casos en total como válidos, es decir, en el tiempo en el cual se midió el pre y post test, el número de días en total fue de 154 días, cada uno de esos días constituye un dato de análisis, además, los casos perdidos se reportan como cero.

Tabla 25

Resumen de procesamiento de casos, según desempeño laboral

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desempeño laboral (%)	154	100,0%	0	0,0%	154	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Análisis de datos con SPSS 25.

La Figura 22, muestra el promedio o media de la variable desempeño laboral a lo largo del pre y post test, es decir, de los meses diciembre 2021, enero 2022, febrero 2022 y los meses abril 2022, mayo 2022 y junio 2022, puede observarse gráficamente que el nivel de desempeño laboral de los meses del post test es superior al de los meses del pre test.

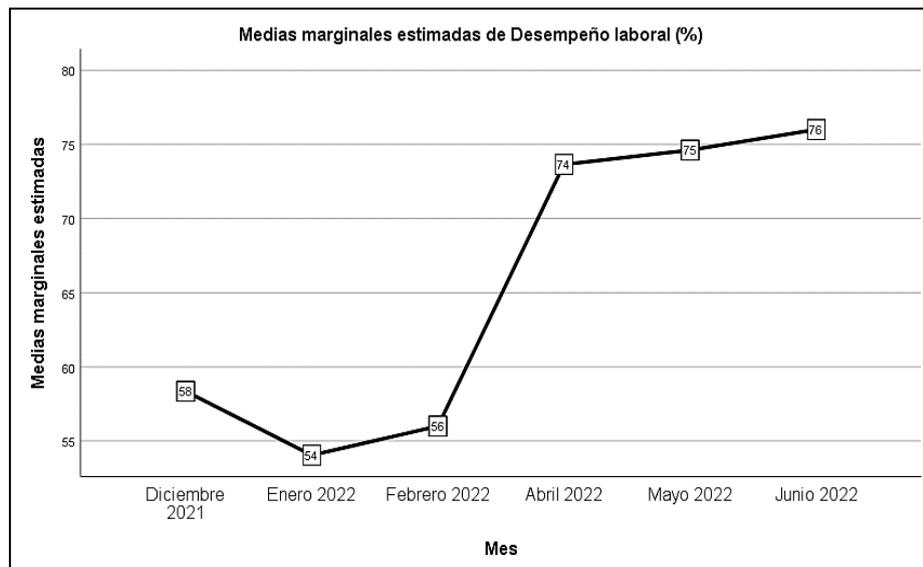


Figura 22

Gráfico de medias del desempeño laboral (%)

El supuesto de normalidad debe comprobarse para muchos procedimientos estadísticos, en concreto las pruebas paramétricas, porque su validez depende de ello.

En la investigación se aplicaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, para poder verificar si los datos medidos (correspondientes a cada mes, del pre y post test) estaban distribuidos de manera normal (según la campana de Gauss), esto es necesario para realizar la prueba ANOVA, es uno de los supuestos de esta prueba estadística por ser de tipo paramétrica.

La Tabla 26, reporta las pruebas de normalidad realizadas para la variable desempeño laboral, debido a que los datos deben ser normales para poder medir el efecto de la influencia de la variable clima organizacional sobre el desempeño laboral mediante la prueba paramétrica ANOVA se acepta su normalidad si el p-valor  $> 0.05$ , lo cual se reporta en la tabla, observándose que el p-valor satisface esta condición, tanto en la prueba de Kolmogorov-Smirnov (p-valor = 0.200) y Shapiro Wilk (p-valor = 0.477), resultando en que se acepta la normalidad de la variable desempeño laboral. Cumpliendo así con el supuesto necesario para la consecución de la prueba.

Tabla 26  
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral (%)	,053	154	,200	,991	154	,477

Fuente: Elaboración propia. Análisis de datos con SPSS 25.

La Tabla 27, reporta los estadísticos descriptivos para la variable desempeño laboral, según los meses en que se midió (pre y post test), indicando la media o promedio general (la cual, para el total del periodo de medición, se registró como 65.56%), la desviación estándar de las medias (la cual, para el total del periodo de medición, se registró como 13.97%), y el tamaño muestral (representado por "N", el cual fue de 154, representando el total de mediciones durante el periodo de estudio).

Tabla 27

Estadísticos descriptivos, según mes

Mes	Media	Desv. Est.	N
Diciembre 2021	58.35	10.06	26
Enero 2022	54.04	11.69	26
Febrero 2022	56.00	10.34	24
Abril 2022	73.65	9.98	26
Mayo 2022	74.62	11.98	26
Junio 2022	76.00	8.26	26
Total	65.56	13.97	154

Fuente: Elaboración propia. Análisis de datos con SPSS 25

El análisis de la varianza (ANOVA) es una herramienta de análisis utilizada en estadística que divide la variabilidad agregada observada dentro de un conjunto de datos en dos partes: factores sistemáticos y factores aleatorios. Los factores sistemáticos tienen una influencia estadística en el conjunto de datos dado, mientras que los factores aleatorios no la tienen. Para la investigación se utilizó la prueba ANOVA para determinar la influencia que tenía la variable clima organizacional (independiente) en la variable desempeño laboral (dependiente) en un estudio de regresión. Para ello, se codificaron los datos medidos correspondientes a cada día de los 6 meses durante los cuáles se recopilaron datos, y se formaron con ellos 6 grupos (diciembre 2021, enero 2022, febrero 2022, abril 2022, mayo 2022 y junio 2022).

Los resultados del ANOVA, se reportan en la Tabla 28, observándose que el p-valor = 0.000 ( $p$ -valor < 0.05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: existen diferencias estadísticas significativas entre los grupos (meses del pre y del post test), con un Eta parcial al cuadrado igual a 0.458 y este es un indicador que varía entre 0 a 1, los valores que se encuentran más cercanos de la unidad indican una mayor parte o proporción de la varianza que podría ser explicada por una variable incluida en el modelo de análisis, interpretándose de la siguiente forma: la variable clima organizacional influye en un 45.8% sobre la variable desempeño laboral, para la presente investigación.

Tabla 28

Resultados de la prueba ANOVA

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Potencia observada
GRUPO	13666.97	5	2733.39	24.98	0.000	0.458	1.000
Error	16192.88	148	109.41				
Total	691869.00	154					
Total, corregido	29859.85	153					

Fuente: Elaboración propia. Análisis de datos con SPSS 25

En base a los resultados obtenidos con la prueba ANOVA, se evidenció la existencia de diferencia estadística significativa entre el nivel de desempeño laboral de los grupos del pre y post test, sin embargo, esta prueba no permite indicar entre cuáles de esos grupos suceden esas diferencias, es por ello que fue necesario realizar una prueba post hoc, realizándose la prueba HSD Tukey, la cual permitió identificar entre cuáles de esos grupos existían diferencias estadísticamente significativas ( $p$ -valor  $< 0.05$ ).

La prueba de Tukey o también llamada prueba de la diferencia significativa honesta de Tukey (HSD Tukey) determina las medias individuales que son significativamente diferentes de un conjunto de medias. La prueba de Tukey es una prueba de comparación múltiple y es aplicable cuando se comparan más de dos medias. La prueba de Tukey se calcula mediante una comparación por pares de todas las medias. Se muestra una diferencia honestamente significativa cuando la diferencia por pares entre dos medias supera el valor calculado.

La Tabla 29, muestra los resultados de la prueba, para comparaciones múltiples, resultando en que existían diferencias entre grupos, estos son diciembre 2021, enero 2022, febrero 2022 (grupos del pre test) y abril 2022, mayo 2022 y junio 2022 (grupos del post test). Sin embargo, no se evidenciaron diferencias en los niveles de desempeño laboral intra grupos (meses dentro del pre test o meses dentro del post test).

Tabla 29

## Prueba HSD Tukey, para comparaciones múltiples

		Prueba HSD Tukey				
(I) Mes	(J) Mes	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.	<u>Intervalo de confianza al 95%</u>	
					Límite inferior	Límite superior
Diciembre 2021	Enero 2022	4,31	2,901	0,674	-4,07	12,68
	Febrero 2022	2,35	2,961	0,968	-6,20	10,90
	Abril 2022	-15,31*	2,901	0,000	-23,68	-6,93
	Mayo 2022	-16,27*	2,901	0,000	-24,65	-7,89
	Junio 2022	-17,65*	2,901	0,000	-26,03	-9,28
Enero 2022	Diciembre 2021	-4,31	2,901	0,674	-12,68	4,07
	Febrero 2022	-1,96	2,961	0,986	-10,51	6,59
	Abril 2022	-19,62*	2,901	0,000	-27,99	-11,24
	Mayo 2022	-20,58*	2,901	0,000	-28,95	-12,20
	Junio 2022	-21,96*	2,901	0,000	-30,34	-13,58
Febrero 2022	Diciembre 2021	-2,35	2,961	0,968	-10,90	6,20
	Enero 2022	1,96	2,961	0,986	-6,59	10,51
	Abril 2022	-17,65*	2,961	0,000	-26,20	-9,10
	Mayo 2022	-18,62*	2,961	0,000	-27,16	-10,07
	Junio 2022	-20,00*	2,961	0,000	-28,55	-11,45
Abril 2022	Diciembre 2021	15,31*	2,901	0,000	6,93	23,68
	Enero 2022	19,62*	2,901	0,000	11,24	27,99
	Febrero 2022	17,65*	2,961	0,000	9,10	26,20
	Mayo 2022	-,96	2,901	0,999	-9,34	7,42
	Junio 2022	-2,35	2,901	0,966	-10,72	6,03
Mayo 2022	Diciembre 2021	16,27*	2,901	0,000	7,89	24,65
	Enero 2022	20,58*	2,901	0,000	12,20	28,95
	Febrero 2022	18,62*	2,961	0,000	10,07	27,16
	Abril 2022	,96	2,901	0,999	-7,42	9,34
	Junio 2022	-1,38	2,901	0,997	-9,76	6,99
Junio 2022	Diciembre 2021	17,65*	2,901	0,000	9,28	26,03
	Enero 2022	21,96*	2,901	0,000	13,58	30,34
	Febrero 2022	20,00*	2,961	0,000	11,45	28,55
	Abril 2022	2,35	2,901	0,966	-6,03	10,72
	Mayo 2022	1,38	2,901	0,997	-6,99	9,76

Se basa en las medias observadas. El término de error es la media cuadrática (Error) = 109.411.

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel .05.

Fuente: Elaboración propia. Análisis de datos con SPSS 25

De forma complementaria a la prueba HSD Tukey de comparaciones múltiples, se presenta la Tabla 30, la cual reporta los subconjuntos homogéneos del análisis, es decir, cada elemento del subconjunto es homogéneo con sus pares,

pero es diferente del otro subconjunto, de esta forma se comprueba que solo existen dos bloques de grupos diferentes, el pre y el post test.

Tabla 30

Subconjuntos homogéneos, según prueba HSD Tukey

Mes	N	Subconjunto	
		1	2
Enero 2022	26	54.04	
Febrero 2022	24	56.00	
Diciembre 2021	26	58.35	
Abril 2022	26		73.65
Mayo 2022	26		74.62
Junio 2022	26		76.00
Sig.		0.681	0.967

Fuente: Elaboración propia. Análisis de datos con SPSS 25

## V. DISCUSIÓN

Respecto a los hallazgos encontrados sobre la influencia de la variable clima organizacional y desempeño laboral (la variable clima organizacional influye significativamente en un 45.8% sobre la variable desempeño laboral), se tiene a Valdivia (2014) quien determinó que el clima organizacional tuvo un impacto relativo en el desempeño de los colaboradores de la empresa privada DANPER SAC, otro autores llegaron a determinar una correlación entre las variables, sin medir el impacto, como lo son Villegas y Quisirumbay (2017), quienes evaluaron el clima organizacional y el desempeño laboral en instituciones privadas obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman que mostró correlación entre las variables ( $r = 0.019$ ,  $p$ -valor = 0.017). También se tiene a investigadores que realizaron estudios en instituciones públicas, tales como Chagua (2018) quien determinó que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores en el Servicio de Parques de Lima (teniendo una chi-cuadrado calculada de 66.80 frente a una chi-cuadrada tabulada de 31.41, rechazando la hipótesis nula,  $p$ -valor < 0.05), además Fernández (2017), en su investigación sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de una institución de Chachapoyas, logró determinar con la prueba de correlación Tau-b de Kendall la existencia de la influencia ( $r = 0.67$ ,  $p$ -valor < 0.01). Asimismo, se tiene a Onofre (2014) quien sustenta un hallazgo similar de relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, esto a su vez, fue fundamentado teóricamente por Palomino (2016) quien indicó que cuanto más importancia otorgan los empleados al clima organizacional, mayor será su desempeño laboral. Entre otros autores que evaluaron el clima organizacional o sus dimensiones y su relación con el desempeño laboral, se tiene a Ortiz (2016) quien determinó una relación positiva entre la competencia laboral y desempeño laboral en los empleados del laboratorio clínico Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r = 0.384$ ) y, por último, se tiene a Chagray-Ameri et al. (2020) quienes determinaron que las variables ambientales organizacionales y la satisfacción organizacional de la Empresa Industrial Peruana son positivas ( $r = 0.559$ ) y significativas ( $p = 0.000$ ). Por otro lado, en la investigación de Luna y

Mamani (2018) realizada en una entidad pública arequipeña, no se encontró influencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores, pero esto se debió principalmente a un problema en la interpretación del p-valor ( $r = 0.201$ ,  $p\text{-valor} = 0.024$ ). Como puede apreciarse, la gran mayoría de investigaciones hasta la fecha, han trabajado la determinación de la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral con pruebas estadísticas no paramétricas, llegando a determinar la asociación y correlación entre las variables, sin embargo, estas pruebas no pueden medir el nivel de influencia, puesto que para este procedimiento se necesita de potencia estadística, lo cual es proporcionado por la estadística paramétrica con pruebas como ANOVA y pruebas post hoc, como se ha realizado en la presente investigación.

En lo que respecta a la situación actual (pre test) del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, se obtuvo que del total de encuestados el 70.6% indicaron estar en desacuerdo con su clima organizacional y el 58.8% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con su desempeño laboral. En relación a estos resultados se tiene a Chagray-Ameri et al. (2020) quienes muestran que el 71.2% de los empleados cree que el entorno laboral fue normal, mientras que el 80.7% de los empleados cree que la satisfacción laboral fue normal. También se tiene a Luna y Mamani (2018), quienes encontraron que, en una entidad pública arequipeña, el 72.2% de sus colaboradores consideran que el clima organizacional es de nivel bajo, considerando no encontrarse motivados ni satisfechos, en contraparte, el 90.5% de ellos mostraron un desempeño laboral de nivel medio, pero esto fue así debido a el esfuerzo de los colaboradores estuvo arraigado a su familia y desarrollo personal, mas no por la influencia de su clima organizacional.

En lo concerniente a los hallazgos sobre el nivel de desempeño laboral en el pre y post test, en Astilleros Luguensi S.A.C., se identificó el nivel del desempeño laboral de los trabajadores, siendo de 56% en el pre test (nivel medio de desempeño laboral) y 75% en el post test (nivel alto de desempeño laboral). Para contrastar estas evidencias se tiene a Colán-Trujillo (2017), quien

evaluaron el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limeña G & S Gestión y Sistemas S.A.C., identificando un nivel de desempeño laboral en el pre test de 45.84% mientras que para el post test el nivel fue de 85.31%, representando un aumento en los niveles del desempeño laboral después de haber implementado acciones de mejora. También se tiene a Cornelio y Melgar (2020), quienes en su investigación en la empresa Ovopack S.R.L., encontraron diferencias estadísticamente significativas en el desempeño laboral ( $t = 12.038$ , diferencia de medias = 7.185,  $p$ -valor = 0.000) después de la implementación de un plan de acción incluyendo reconocimiento por alcance de metas establecidas y remuneraciones económicas, obteniendo que para el pre test los valores de desempeño laboral fueron de nivel bajo (30%), nivel medio (55%) y nivel alto (15%), mientras que en el post test estos valores mejoraron a nivel bajo (0%), nivel medio (59%) y nivel alto (41%). Rodríguez y Santander (2021), en su evaluación del desempeño laboral de colaboradores de una empresa privada trujillana, obtuvieron que un plan de capacitación mejoró de manera significativa el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, siendo este en el pre test de nivel medio alto (80%) y en el post test de nivel muy alto (100%), con una diferencia de medias de -16.817 y un  $p$ -valor  $< 0.05$ .

Respecto al plan de acción implementado para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, realizando la implementación en cuatro etapas, resultando en acciones de mejora como reestructuración de la organización, implementación de una estrategia de incentivos y habilitación de un área destinada a actividades de capacitación y esparcimiento de los trabajadores. Se tiene a diversos autores que implementaron un conjunto de mecanismos distintos con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de diferentes empresas e instituciones, teniéndose a Rodríguez y Santander (2021) quienes, para mejorar el desempeño laboral, implementaron un plan de capacitación, así como también se tiene a Neyra (2020), quien implementó una estrategia de comunicación interna en una empresa de venta de vehículos motorizados. Se han diseñado también modelos de gestión para lograr una mejoría del desempeño laboral individual, teniendo a Navarro (2014), quien en su tesis

doctoral implemento un modelo de gestión por fases en una organización de la Sociedad Civil, consiguiendo mejorar el desempeño laboral en cuatro fases de implementación.

Por último, en lo relacionado al nivel de mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, concluyendo que el nivel de mejora del desempeño laboral del post test (nivel alto de desempeño) respecto del pre test (nivel medio de desempeño) fue significativo ( $p$ -valor = 0.000) e igual a 19%. Se verifica esta mejora en investigaciones como las de Colán-Trujillo (2017), quien encontró un nivel de mejorar de 39.47% en la empresa G & S Gestión y Sistemas S.A.C. Finalmente, se tiene a Gonzales et al. (2020), quienes aplicando la estrategia de mejora continua lograron una mejora de un 50.6% ( $t = 4.754$ ,  $p$ -valor < 0.05) en la empresa Astilleros-División Minera S.A., de la ciudad de Chimbote, superior al 19% obtenido Astilleros Luguensi S.A.C. Referente a este contraste, al parecer existe una diferencia entre las metodologías de mejora continua y las metodologías de implementación, siendo posible que, las estrategias y metodologías de mejora continua sean superiores a los planes de acción o de implementación, tal y como sostiene teóricamente Cardenas-Cristancho et al. (2021), indicando que la implementación de las metodologías de mejora continua conduce a un mejor nivel de rendimiento y a la mejora de los procesos, sin embargo, existe mayor riesgo de cometer errores al implementar estas metodologías complejas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, la variable clima organizacional influye significativamente en un 45.8% sobre la variable desempeño laboral.
2. Se describió la situación actual del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, del total de encuestados el 70.6% indicaron estar en desacuerdo con su clima organizacional y el 58.8% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con su desempeño laboral.
3. Se identificó el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, siendo de 56% en el pre test (nivel medio de desempeño laboral) y 75% en el post test (nivel alto de desempeño laboral).
4. Se implementó un plan de acción para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, realizando la implementación en cuatro etapas, resultando en acciones de mejora como reestructuración de la organización, implementación de una estrategia de incentivos y habilitación de un área destinada a actividades de capacitación y esparcimiento de los trabajadores.
5. Se determinó el nivel de mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C., Chimbote 2021, concluyendo que el nivel de mejora del desempeño laboral del post test (nivel alto de desempeño) respecto del pre test (nivel medio de desempeño) fue significativo ( $p$ -valor = 0.000) e igual a 19%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Buscar alternativas que ayuden a profundizar y mejorar la percepción de los empleados sobre el ambiente de trabajo.
2. Perfeccionar el plan de mejora en función del desempeño laboral de los empleados.
3. Aplicar un plan de mejora para retener a los empleados y motivarlos para que presten un servicio de calidad a los afiliados.
4. Aumentar la comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño a los empleados.
5. Crear una cultura de concienciación de los empleados sobre los objetivos de rendimiento mediante indicadores de objetivos en las evaluaciones de rendimiento.

## REFERENCIAS

ASESOR, T., ALBERTO, L. y CAMPOS, L., 2017. Aplicación web para la gestión del proceso de evaluación de desempeño laboral en la empresa G & S Gestión y Sistemas , lima 2015 - 2016.

BADA, O., SALAS, R., CASTILLO, E., ARROYO, E. and CARBONELL, C., 2020. Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. [en línea], [Consulta: 28 September 2021]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lang=es).

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Carrasco Delgado, N. (2016). Forum Shopping and Chilean legislation about creditor collective action. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 47, 179–215. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512016000200006>

Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/RNA.V11I2.3297>

CHAGUA, F., 2018. "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de SERPAR - servicio de parques de Lima". *Repositorio Universidad Nacional Federico Villarreal*, pp. 73-74.

CHÁVEZ, ESCUDERO y DELFÍN, 2016. EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN (Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical approach). [en línea], no. 11-05-2016, pp. 6. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>.

Chávez, S., Esparza, O., & Riosvelasco, L. (2020). Pre-experimental and quasi-experimental designs applied to social sciences and education . 167–178. <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/104-Article%20Text-199-1-10-20200424.pdf>

CHIAVONE, F.B.T., RODRIGUES, C.C.F.M., DE LIMA FERREIRA, L., DE OLIVEIRA SALVADOR, P.T.C., DOS SANTOS BEZERRIL, M. y SANTOS, V.E.P., 2021. The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing team. *Enfermeria Global* [en línea], vol. 20, no. 2, pp. 414-426. [Consulta: 3 julio 2022]. ISSN 16956141. DOI 10.6018/EGLOBAL.427861. Disponible en: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103718487&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=3&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE\\_NEW\\_DOC\\_DETAILS\\_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103718487&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=3&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1).

CHIAVENATO, I., 2011. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones [en línea]. S.l.: Mc Graw Hill. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>.

DÁVILA MORÁN, R.C., AGÜERO CORZO, E.D.C., RUIZ NIZAMA, J.L. y GUANILO PAREDES, C.E., 2021. Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, no. Special Issue 5, pp. 663-677. DOI 10.52080/RVGLUZ.26.E5.42.

DE, Aplicación, DE, Aplicação y ESTALEIROS-MINERAÇÃO, D. De, 2020. Application of continuous improvement to increase the productivity of the company J . C . Shipyards-Mining Division . , vol. 6, no. 2, pp. 61-73.

Falcón-Acosta, O., Petersson-Roldán, M., Benavides-García, S., & Sarmenteros-Bon, I. (2016). Quantitative methods in improving processes of catering. *Ingeniería Industrial*, XXXVII(1), 70–77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360443665007>

FELICIANA, C., DOS SANTOS, N., GUIMARÃES, B., FERREIRA, B., PEDRESCHI, L. y DE ASSIS, A., 2022. Organizational climate and nurses' turnover intention: a mixed method study Clima organizacional e intenção de rotatividade de enfermeiros: estudo de método misto Clima organizacional e intención de reemplazo de enfermeros: estudio de método mixto Nara dos Santos Costa II Bethania Ferreira Goulart II Ana Lúcia de Assis Simões II. *Rev Bras Enferm* [en línea], vol. 75, no. 4, pp. 20210792. [Consulta: 3 julio 2022]. ISSN 1984-0446. DOI

10.1590/0034-7167-2021-0792. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792>.

Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M. E., Kolevic-Roca, L. A., Cabrejos-Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L., & Mamani-Urrutia, V. A. (2019). Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de La Facultad de Medicina*, 80(2), 188–192. <https://doi.org/10.15381/ANALES.802.15745>

FERNÁNDEZ, L.E., 2017. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016. *Universidad César Vallejo*.

GARCÍA, E. and ARVELO, M., 2021. The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. [en línea], [Consulta: 26 September 2021]. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>

Gutiérrez-Coba, L. (2020). Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos. *Comunicación y Sociedad*, 17, 1–26. <https://doi.org/10.32870/CYS.V2020.7556>

Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., Flores Mamani, E., Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

HERNÁNDEZ, A., NEGRIN, E., ALEXANDER, W., SARMENTERO, I., FÉLIX, M. and CONSUELO, C., 2020. Performance improvement on trading companies based on organizational behavior. [en línea]. [Consulta: 1 October 2021]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200003&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200003&lang=es).

Hernández, J., Duana, D., & Polo, S. (2021). Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lang=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lang=en)

HUMANÍ, 2015. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio* [en línea], vol. 22, no. 44, pp. 85-93. [Consulta: 3 octubre 2021]. ISSN 1560-9081. DOI 10.15381/gtm.v22i44.17314. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314>.

Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/>

LISBETH, B.N.T.I., 2017. Estrategias de comunicación interna para mejorar el desempeño laboral en la empresa. *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 110, no. 9, pp. 1689-1699. ISSN 1098-6596.

LÓPEZ, B., ARAGÓN, J., MUÑOZ, M., MADRID, S. y TORNELL, I., 2021. QUALITY OF WORK-LIFE AND WORK PERFORMANCE IN PHYSICIANS AT THE MEXICAN INSTITUTE OF SOCIAL SECURITY, IN THE STATE OF CHIAPAS. *ISSN Versión Online* [en línea], pp. 316-325. [Consulta: 3 julio 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en\\_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf).

LUNA CALDERÓN, Y. y MAMANI HUACHANI, E., 2018. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter [Tesis de titulación]. [en línea], pp. 1-156. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8579/TSLucaym2.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

M. PALOMINO, R.P., 2016. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda [en línea]. S.I.: Universidad de Cartagena. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>.

MATAS, A., 2018. Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, vol. 20, no. 1, pp. 38-47. DOI 10.24320/REDIE.2018.20.1.1347.

MENDOZA & OTINIANO, 2019. Facultad de negocios internacionales. *Universidad Privada del Norte* [en línea], pp. 33. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>.

MISHRA, K., BOYNTON, L. y MISHRA, A., 2014. Driving Employee Engagement: The Expanded Role of Internal Communications. <http://dx.doi.org/10.1177/2329488414525399> [en línea], vol. 253, no. 9, pp. 74. [Consulta: 17 octubre 2021]. DOI 10.1177/2329488414525399. Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Driving\\_Employee\\_Engagement\\_The\\_Expanded\\_Role\\_of\\_I.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Driving_Employee_Engagement_The_Expanded_Role_of_I.pdf).

MYRIAM, E. y ARVIZU, N., 2014. *Elba Myriam Navarro Arvizu*. S.l.: s.n. ISBN 9786076090961.

NAVARRO CLARO, G.T., ARÉVALO ASCANIO, J.G. y SUÁREZ CASTRILLÓN, S.A., 2017. Organizational climate: An analysis in financial entities. *Espacios* [en línea], vol. 38, no. 44. [Consulta: 3 julio 2022]. ISSN 07981015. Disponible en: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85030033098&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=6&citeCnt=2&searchTerm=&featureToggles=FEATURE\\_NEW\\_DOC\\_DETAILS\\_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85030033098&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=6&citeCnt=2&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1).

ONOFRE. L., 2014. El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral. [en línea]. S.l.: Quito: UCE. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3986>.

ORTIZ. A., 2016. Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016 [en línea]. S.l.: s.n. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12572/Ortiz\\_HCA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1).

OTZEN, T. y MANTEROLA, C., 2017. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology* [en línea], vol. 35, no. 1, pp. 227-232. [Consulta: 17 octubre 2021]. ISSN 0717-9502. DOI 10.4067/S0717-95022017000100037. Disponible en:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es).

Ortiz, L., Ortiz, L., & Coronell, R. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/>

PARRA, M., ROCHA, G. y DURÁN, S., 2021. Leadership as a prospect of the organizational climate in the hotel sector. *Revista de Ciencias Sociales* [en línea], vol. 27, no. 2, pp. 217-227. [Consulta: 3 julio 2022]. ISSN 13159518. Disponible en: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85106585678&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=2&citeCnt=8&searchTerm=&featureToggles=FEATURE\\_NEW\\_DOC\\_DETAILS\\_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85106585678&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=2&citeCnt=8&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1).

Pedraza Melo, N. A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 51. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V10I20.595>

PATLÁN PÉREZ, J. y FLORES HERRERA, R., 2015. Artículo Original Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE MULTIDIMENSIONAL SCALE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE (MSOC): AN EMPIRICAL . [en línea], vol. 15, no. 48, pp. 31-139. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl).

RAMOS, P.J., BARRADA, J.R., FERNÁNDEZ, E. y KOOPMANS, L., 2019. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Narcis* [en línea], [Consulta: 3 julio 2022]. Disponible en: <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai%3Atudelft.nl%3Auuid%3Ac25d7a2f-4301-47d0-b897-ffd5bacefaa3/uquery/desempeño> AND <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai%3Atudelft.nl%3Auuid%3Ac25d7a2f-4301-47d0-b897-ffd5bacefaa3/uquery/desempeño> AND

Rus, E. (2020). Investigación aplicada. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>

Sánchez, I., & Cabello, Y. (2018). Organizational environment at Fe Dora Beris Dental Clinic, of Santiago de Cuba municipality. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812018000200004&lang=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812018000200004&lang=en)

Santirso, F., Lila, M., & Gracia, E. (2020). Motivational strategies, working alliance, and protherapeutic behaviors in batterer intervention programs: a randomized controlled trial. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 12(2), 77–84. <https://doi.org/10.5093/EJPALC2020A7>

SEIFOLLAHI, N. y KOLOOR, H., 2018. The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Opcion* [en línea], vol. 34, no. Special Issue 15, pp. 19-51. [Consulta: 3 julio 2022]. ISSN 10121587. Disponible en: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059350364&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=5&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE\\_NEW\\_DOC\\_DETAILS\\_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059350364&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=5&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1).

VALDIVIA. C, 2014. UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Esta obra ha sido publicada bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir bajo la misma licencia 2.5 Perú. Para ver una copia d [en línea]. Trujillo: s.n. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro\\_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

VILLEGAS, C.Q. y QUISIRUMBAY, M.F.P., 2017. Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria* [en línea], vol. 6, no. 1. [Consulta: 17 octubre 2021]. ISSN 2078-4015. DOI 10.17162/RIU.V6I1.1042. Disponible en: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1042>.

YAMASSAKE, R., BAPTISTA, P., ALBUQUERQUE, V. y RACHED, C., 2021. Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. [en línea], [Consulta: 3 julio 2022]. Disponible en: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085127202440&origin=resultslist&sort=plff&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE\\_NEW\\_DOC\\_DETAILS\\_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085127202440&origin=resultslist&sort=plff&src=s&st1=clima+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=484d3810b541dc83a961696bef5f3acb&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct&sl=27&s=TITLE%28clima+organizacional%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1).

ZAVALA. O, 2014. motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios [en línea]. Mexico D.F : INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. [Consulta: 17 octubre 2021]. Disponible en: <https://studylib.es/doc/7050590/motivación-y-satisfacción-laboral-en-el-centro-de-servicios>.

Zumaeta, J. (2020, August). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño | Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

## **ANEXOS**

## ANEXOS

**Anexo 1.** Matriz de operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es un indicador de avance del recurso humano en una organización; además es una dimensión de la calidad de vida laboral que influye en el desempeño laboral y en la productividad (Rodríguez, 2017).	El clima organizacional es considerado como el complemento primordial y la unidad de estudio de muchas empresas, utilizando instrumentos y técnicas para su evaluación constituyendo procesos de interacción social.	Estructura organizacional	% de cumplimiento de la estructura organizacional = número de ítem cumplido / número de ítems totales	Razón
			Procesos organizacionales	% de cumplimiento de los procesos organizacionales = número de ítem cumplido / número de ítems totales	Razón
			Relaciones organizacionales	% de cumplimiento de las relaciones organizacionales = número de ítem cumplido / número de ítems totales	Razón

**Fuente:** Elaboración propia.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas de manera eficaz y eficiente, demostrando las habilidades, destrezas y capacidades del individuo, De tal forma, que el trabajador emplee aptitudes idóneas donde demuestre sus competencias profesionales en el puesto de trabajo (Pariacoto, 2018).	El grado de desempeño laboral es importante porque si se tiene un buen clima organizacional el rendimiento del trabajador sería bueno, pero si el trabajador no rinde, es decir, no cumple con la productividad entonces, algo está fallando.	Compromiso	(Actividades realizadas/Actividades planificadas) * (Tiempo planificado/Tiempo realizado/)	Razón
			Cumplimiento de Metas	Metas cumplidas / Metas totales	Razón
Plan de acción	El plan de acción se basa en la integración de actividades orientadas a mejorar un determinado proceso en estudio, con el objetivo de optimizar algún aspecto en particular, como el rendimiento o la productividad.	Herramienta de planificación orientada a mejorar el desempeño laboral en la empresa, estructurada sobre la variable clima organizacional y está compuesta por tres dimensiones y nueve indicadores.	Estructura organizacional	Infraestructura implementada / Infraestructura total	Razón
				Materiales implementados / materiales totales	
				Equipamiento implementado / equipamiento total	
			Procesos organizacionales	Actividades implementadas / actividades totales	
				Metas implementadas / metas totales	

				Participación implementada / participación total	
			Relaciones organizacionales	Interacción laboral implementada / interacción laboral total	
				Actividades integradoras implementadas / actividades integradoras totales	

**Fuente:** Elaboración propia.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

### ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>DIMENSIÓN – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>P1</b>	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
<b>P2</b>	¿Tengo tipo de objetivos establecidos en mi trabajo?					
<b>P3</b>	Conoce la estructura organizacional de la empresa					
<b>P4</b>	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
<b>P5</b>	¿Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo?					
<b>P6</b>	¿Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la empresa?					
<b>P7</b>	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?					
<b>DIMENSIÓN – PROCESOS ORGANIZACIONALES</b>						
<b>P8</b>	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?					
<b>P9</b>	¿Cumpló con las metas establecidas en mi área de trabajo?					
<b>P10</b>	¿Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento?					

P11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?					
<b>DIMENSIÓN – RELACIONES</b>						
P12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
P13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
P14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					
P15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por de la empresa?					
P16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?					
<b>VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN – COMPROMISO</b>						
P17	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo?					
P18	¿Cumple con eficiencia su trabajo?					
P19	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la empresa?					
P20	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la empresa?					
P21	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la empresa?					
P22	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
P23	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
P24	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
<b>DIMENSION – Metas</b>						
P25	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?					
P26	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
P27	¿Logra los resultados previstos en su plan operativo?					
P28	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
P29	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
P30	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3. Confiabilidad del instrumento.

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores

DATOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
1	5	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	77
2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	48
3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	51
4	5	3	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	4	1	2	2	4	1	78
5	2	4	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	54
6	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	47
7	3	2	5	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	57
8	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	4	4	1	1	2	1	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	59
9	5	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	57
10	4	3	4	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	59
VAR	1.34	1.07	1.88	0.67	0.28	0.62	0.72	0.27	0.23	0.27	0.68	0.28	1.12	0.90	0.23	0.27	0.68	0.28	1.12	0.90	0.27	0.27	0.23	0.28	1.07	0.27	0.23	0.28	1.07	0.28	116.23

<b>suma de var/item</b>	<b>18.03</b>
<b>k</b>	<b>30</b>
<b>alfa</b>	<b>0.874</b>

**Análisis de la confiabilidad:** Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $r = 0.751$  y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de  $r = 0.874$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es CONFIABLE.

**Anexo 4. Formato de evaluación de desempeño laboral.**

Fecha	Actividades realizadas	Actividades planificadas	Tiempo planificado	Tiempo realizado	Nivel de compromiso	Consultas atendidas	Consultas totales	Cumplimiento de metas

**Fuente:** elaboración propia.

## Anexo 5. Constancia de validación 1.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Pedro Cesar Silva Marquez, con DNI N° 44654324 con el grado Ingeniero de profesión Ingeniero Industrial Desempeñándome actualmente como Jeefe de SST por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos; a los efectos de su aplicación en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Las escalas son: deficiente "1", aceptable "2", bueno "3" y excelente "4".

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chimbote, 24 de noviembre del 2021.



SILVA MARQUEZ PEDRO CESAR  
ING. INDUSTRIAL  
Reg. Colegio de Ingenieros CIP Nº 207560

Sello y firma del validador

## Anexo 6. Constancia de validación 2.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Santos Cleber Vega Lujan, con DNI N° 32974719 con el grado Superior de profesión Ingeniero Industrial

Desempeñándome actualmente como JEFE DE OPERACIONES DE ASTILLEROS por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos; a los efectos de su aplicación en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Las escalas son: deficiente "1", aceptable "2", bueno "3" y excelente "4".

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chimbote, 24 de noviembre del 2021.

  
VEGA LUJÁN SANTOS CLEBER  
INGENIERO INDUSTRIAL  
CIP N° 236480

-----  
Sello y firma del validador

## Anexo 7. Constancia de validación 3.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, SILVIA ELENA MIRIELLE Y PANAQUE ARTEAGA con DNI N° 70225747 con el grado MAESTRO MBA de profesión INGENIERIA INDUSTRIAL

Desempeñándome actualmente como JEFE COSTOS Y PRESUPUESTOS por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos; a los efectos de su aplicación en la empresa Astilleros Luguensi S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Las escalas son: deficiente "1", aceptable "2", bueno "3" y excelente "4".

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chimbote, 24 de noviembre del 2021.

  
Y PANAQUE ARTEAGA SILVIA ELENA MIRIELLE  
INGENIERO INDUSTRIAL  
CIP N° 219117

Sello y firma del validador

**Anexo 9.** Formato A de implementación de infraestructura en talleres

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b>			
<b>INSPECCION EN TALLERES</b>			
Realizada por		Fecha	
Taller		Hora	
Encargado			
Ítem	Condiciones a considerar	cumple no cumple	Observación
1	El taller se encuentra ordenado		
2	Los pisos se encuentran limpios		
3	Los pisos se encuentran secos		
4	Las instalaciones se encuentran limpias		
5	Se cuenta con señalización		
6	orden, limpieza y desinfección de instalaciones		
7	Se cuenta con extintor		
8	Se cuenta con botiquín		
9	Ambiente iluminado		
10	Ambiente despejado de obstáculos		
11	Personal porta uniforme		
12	Personal usa sus EPP's dentro de Taller		

\_\_\_\_\_

**Encargado de Taller**

\_\_\_\_\_

**Supervisor**

**Anexo 10.** Formato B de implementación de infraestructura en talleres

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN TALLER DE MAESTRANZA</b>			
Realizada por		Fecha	
Encargado		Hora	
Ítem	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, limpieza y desinfección de instalaciones		
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?		
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas		
4	Señalización		
5	Extintor		
6	Iluminación		
7	Ambiente despejado de obstáculos		
8	Personal porta uniforme		
9	Personal hace uso EPP's correspondientes		
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado		
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores		
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo		
13	Cables eléctricos en buen estado, están dispuestos de forma que no queden expuestos?		
14	Tableros o conexiones eléctricas cumplen con condiciones mínimas de seguridad		
15	Limpieza y Engrasado de máquinas		
16	Ambiente de oficina cumple con estándares de seguridad		

\_\_\_\_\_

**Encargado de Taller**

\_\_\_\_\_

**Supervisor**

**Anexo 11.** Formato C de implementación de infraestructura en talleres

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b>			
<b>INSPECCIÓN EN TALLER FIBRA DE VIDRIO</b>			
Realizada por		Fecha	
Encargado		Hora	
<b>Item</b>	<b>Condiciones a considerar</b>	<b>CHECK</b>	<b>Observación</b>
1	Orden, limpieza y desinfección		
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?		
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas		
4	Señalización		
5	Extintor		
6	Ventilación e Iluminación		
7	Ambiente despejado de obstáculos		
8	Personal porta uniforme		
9	Personal hace uso EPP's correspondientes		
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado		
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores		
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo		
13	¿Los cables eléctricos están en buen estado, dispuestos de forma que no queden expuestos?		

\_\_\_\_\_  
Encargado de Taller

\_\_\_\_\_  
Supervisor

**Anexo 12.** Formato D de implementación de infraestructura en talleres

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN TALLER ELÉCTRICO</b>			
<b>Realizada por</b>		<b>Fecha</b>	
<b>Encargado</b>		<b>Hora</b>	
<b>Item</b>	<b>Condiciones a considerar</b>	<b>CHECK</b>	<b>Observación</b>
1	Orden, Limpieza y desinfección de área		
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?		
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas		
4	Señalización		
5	Extintor		
6	Iluminación		
7	Ambiente despejado de obstáculos		
8	Personal porta uniforme		
9	Personal hace uso EPP's correspondientes		
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado		
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores?		
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo		
13	¿Los cables eléctricos están en buen estado? ¿Están dispuestos de forma que no queden expuestos?		
14	Tableros o conexiones eléctricas cumplen con condiciones mínimas de seguridad		

---

**Encargado de Taller**

---

**Supervisor**

**Anexo 13.** Formato E de implementación de infraestructura en talleres

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN HANGAR DE ARENADO</b>			
Realizada por		Fecha	
Encargado		Hora	
Item	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, Limpieza y desinfección de área		
2	Los pisos se encuentran libres de maderas, parihuelas, etc		
3	Limpieza de portón		
4	Señalización		
5	Extintor		
6	Iluminación		
7	Ambiente despejado de obstáculos		
8	Personal porta uniforme		
9	Personal hace uso EPP's correspondientes		
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado		
11	Recipientes para residuos, cumplen código de colores		
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo		
13	Se encuentra en buen estado el filtro de aire		

\_\_\_\_\_

**Encargado de Taller**

\_\_\_\_\_

**Supervisor**

**Anexo 14.** Formato F de implementación de infraestructura en talleres

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>INSPECCION EN CALDERERÍA Y SOLDADURA</b>			
Realizada por		Fecha	
Encargado		Hora	
Ítem	Condiciones a considerar	CHECK	Observación
1	Orden, Limpieza y desinfección de área		
2	El suelo es regular y uniforme, se encuentra en buen estado?		
3	El suelo se mantiene libre de sustancias resbaladizas		
4	Señalización		
5	Extintor		
6	Ventilación e Iluminación		
7	Ambiente despejado de obstáculos		
8	Personal porta uniforme		
9	Personal hace uso EPP's correspondientes		
10	Equipos, materiales y herramientas en buen estado		
11	Recipientes para residuos, cumplen con código de colores		
12	Existen ámbitos para ubicar materiales que eviten la ocupación de zonas de trabajo		
13	Cables eléctricos en buen estado, dispuestos de forma que no queden expuestos		
14	Cuentan con válvula de retroflama u otro dispositivo de seguridad		

---

**Encargado de Taller**

---

**Supervisor**



**Anexo 16.** Formato de implementación de equipamiento

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b>														
<b>INSPECCION DE EQUIPAMIENTO</b>														
Realizada por					Fecha									
Taller					Hora									
Encargado (s):														
N°	Nombre	Cargo	Debe usar*							Usa		Estado**		
			A	B	C	D	E	F	G	SI	NO	B	R	M

\* A: Overol B: Casco C: Guantes D: Botas E: Protección nasal F: Protectores auditivos G: Gafas protectoras

\*\* Bueno R: Regular M: Malo

\_\_\_\_\_

**Encargado**

\_\_\_\_\_

**Supervisor**

**Anexo 17.** Formato de implementación de actividades

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>FORMATO DE ACTIVIDADES DE TRABAJO</b>							
Realizada por		Fecha					
Área		Hora					
Encargado (s):							
N°	Nombre	Actividades/Día	Realizadas	Prioridad			Entrega
				A	M	B	

\* A: Alta M: Media B: Baja

\_\_\_\_\_

**Encargado**

\_\_\_\_\_

**Supervisor**

**Anexo 18.** Formato de implementación de metas

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b>					
<b>FORMATO DE CUMPLIMIENTO DE METAS</b>					
Realizada por				Fecha	
Área				Hora	
Encargado (s):					
			<b>Actividades</b>		<b>Metas (C/A)</b>
<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cumplidas (C)</b>	<b>Asignadas (A)</b>		
<b>Promedio</b>					

\_\_\_\_\_

**Encargado**

\_\_\_\_\_

**Supervisor**

**Anexo 19. Formato de implementación de participación**

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>FORMATO DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL</b>				
Realizada por		Mes		
Área				
Encargado (s):				
		Participación		% Participación
Fecha	Tema de Capacitación	Asistentes	Total	
Promedio				

\_\_\_\_\_ Encargado

\_\_\_\_\_ Supervisor

**Anexo 20.** Formato de implementación de actividades integradoras

 <b>ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C.</b> <b>FORMATO DE ACTIVIDADES INTEGRADORAS</b>				
Realizada por		Mes		
Área				
Encargado (s):				
		Participación		% Participación
Fecha	Actividad integradora	Asistentes	Total	
Promedio				

\_\_\_\_\_ Encargado

\_\_\_\_\_ Supervisor

## Anexo 21. Carta de autorización de la empresa

### AUTORIZACION DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Yo **Luis Guillermo Enriquez Tejada**, identificado con DNI N° **32965288**, en mi calidad de **Gerente General** de la empresa **Astilleros Luguensi SAC** con R.U.C N° **20607410713**, ubicada en la ciudad de **Chimbote**.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Bryan Gerardo Almendras Olivo**, identificado con DNI N° **70133528**, egresado de la Carrera profesional de **Ingeniería Industrial**, y al señor **Santos Moises Capillo Carranza**, identificado con DNI N° **71819723**, egresado de la Carrera profesional de **Ingeniería Industrial** para que utilicen los datos e información de la empresa con la finalidad de que puedan desarrollar su **Tesis "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Astilleros Luguensi S.A.C, Chimbote – 2021"**, para obtener su **Título Profesional**.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.

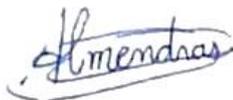
(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV

ASTILLEROS LUGUENSI S.A.C

Luis Guillermo Enriquez Tejada  
GERENTE

Firma y sello del Representante Legal o  
Representante del área  
DNI: 32965288

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado  
DNI: 70133528



Firma del Egresado  
DNI: 71819723