

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS



TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO EFICIENTE DE LOS
TRABAJADORES DE AVIATION SECURITY GROUP, 2023**

Autor:

BACH. ADM. MARCHÁN PEÑA JEAN PIERRE

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Asesor:

GUIDO ANGELO HUAPAYA FLORES
(<https://orcid.org/0000-0002-1237-2886>)

LIMA – PERÚ

2023

Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 02-nov.-2023 10:55 a. m. -05
 Identificador: 2215268064
 Número de palabras: 26608
 Entregado: 1

EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO EFICIENTE DE ... Por Jean Pierre Marchán Peña

Índice de similitud 30%	Similitud según fuente	
	Internet Sources:	28%
	Publicaciones: Trabajos del estudiante:	4% 20%

modo:

6% match (trabajos de los estudiantes desde 13-dic.-2022) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-12-13	✕
2% match (Internet desde 22-sept.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1	✕
1% match (trabajos de los estudiantes desde 05-jul.-2018) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-07-05	✕
1% match (trabajos de los estudiantes desde 04-mar.-2019) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2019-03-04	✕
1% match (Internet desde 28-mar.-2020) http://repositorio.uigv.edu.pe	✕
1% match (Internet desde 25-nov.-2022) http://repositorio.uigv.edu.pe	✕
1% match (Internet desde 18-ago.-2022) https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383818.pdf	✕
1% match (Internet desde 18-jul.-2021) http://repositorio.upagu.edu.pe	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-may.-2018) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-05-23	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 14-oct.-2022) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-10-14	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 19-abr.-2022) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-04-19	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 15-dic.-2022) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-12-15	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 04-feb.-2022) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-02-04	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-mar.-2023) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-03-21	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 05-sept.-2023) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-09-05	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 19-jun.-2023) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-06-19	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 18-may.-2018) Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-05-18	✕
<1% match (Internet desde 31-ene.-2019) http://repositorio.ucv.edu.pe	✕
<1% match (Internet desde 13-ago.-2023) https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/bitstream/handle/20.500.12692/106394/Osco_HDEMM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=4	✕
<1% match (Internet desde 18-mar.-2019) http://repositorio.ucv.edu.pe	✕
<1% match (Internet desde 25-sept.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95639/Zegarra_UEM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1	✕
<1% match (Internet desde 05-oct.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97043/Guillen_RM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1	✕
<1% match () Valer Miranda, Marisol. "Gestión Del Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, 2018", Universidad Cesar Vallejo, 2018	✕
<1% match (Internet desde 16-sept.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11825/ubillas_rh.pdf?seq=	✕
<1% match (Internet desde 28-sept.-2022)	✕

Dedicatoria

A los miembros de mi familia y amigo más queridos, quienes han sido mi musa y sustentáculo constante a lo largo de este arduo viaje académico. Sus morales y palabras de valor han sido mi combustible para alcanzar este fruto. Esta tesis es un tributo a su amor y confianza en mí.

Agradecimiento

Deseo enunciar mi extenso agradecimiento a todas las personas que ayudaron significativamente a la realización de esta tesis. Sus valiosas disposiciones, apoyo inalterable y sabios lecciones fueron fundamentales en cada etapa de este estudio. Este alcance es también un reflejo de su generosidad y compromiso.

¡Gracias a todos quienes me acompañaron en este camino!

Índice General

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice General	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I: Fundamentos teóricos de la investigación	13
1.1 Marco teórico.....	13
1.1.1. Clima laboral.....	14
1.1.1.1. Factores determinantes del clima laboral.....	17
1.1.1.2. Enfoque de Factores que determinan el clima laboral.....	18
1.1.1.3. Dimensiones del clima laboral.....	26
1.1.1.4. La cultura organizacional y el clima laboral.....	34
1.1.2. Desempeño laboral.....	37
1.1.2.1. Factores del desempeño laboral.....	40
1.1.2.2. Dimensiones del desempeño eficiente.....	43
2.1. Investigaciones.....	47
2.2. Marco conceptual	52
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	56
2.1. Planteamiento del problema	56
2.1.1. Descripción de la realidad problemática	56
2.1.2. Antecedentes Teóricos	57

2.1.3. Definición del problema.....	59
2.2. Finalidad y Objetivos de la investigación	60
2.2.1 Finalidad	60
2.2.2 Objetivo general y específico.....	60
2.3. Delimitación del estudio	61
2.4. Justificación e importancia del estudio.....	61
2.5. Hipótesis y Variables	63
2.5.1. Hipótesis Principal.....	63
2.5.2. Hipótesis específicas	63
2.5.3. Variables e Indicadores	63
Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos	66
3.1 Población y muestra	66
3.2 Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio.....	67
3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos.....	68
3.4 Ética de la Investigación	68
3.5 Procesamiento de Datos.....	68
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	70
4.1 Presentación de Resultados	70
4.1.1. Análisis de los resultados de la variable clima organizacional	70
4.1.2. Análisis de los resultados de la variable clima organizacional	77
4.2 Contrastación de Hipótesis	83
4.3 Discusión de Resultados	89
Conclusión y Recomendaciones	93
5.1 Conclusión	93
5.2 Recomendaciones.....	95
REFERENCIAS.....	97

ANEXOS	102
Anexo 1. Instrumentos	102
Anexo 2. Matriz de consistencia	108

Índice de Tablas

Tabla 1. Dimensión motivación.....	70
Tabla 2. Dimensión comunicación.....	72
Tabla 3. Dimensión compensaciones.....	73
Tabla 4. Dimensión Liderazgo.....	74
Tabla 5. Dimensión Condiciones de trabajo.....	75
Tabla 6. Variable Clima laboral.....	76
Tabla 7. Dimensión Conocimiento-Habilidad.....	77
Tabla 8. Dimensión trabajo en equipo.....	78
Tabla 9. Dimensión Responsabilidad.....	79
Tabla 10. Dimensión Calidad.....	80
Tabla 11. Dimensión productividad.....	81
Tabla 12. Variable desempeño eficiente.....	82
Tabla 13. Hipótesis específica 1.....	83
Tabla 14. Hipótesis específica 2.....	84
Tabla 15. Hipótesis específica 3.....	85
Tabla 16. Hipótesis específica 4.....	86
Tabla 17. Hipótesis específica 5.....	87
Tabla 18. Hipótesis general.....	88

Índice de figuras

Figura 1. Dimensión Motivación	70
Figura 2. Dimensión comunicación	72
Figura 3. Dimensión compensaciones	73
Figura 4. Dimensión Liderazgo.....	74
Figura 5. Dimensión Condiciones de trabajo.....	75
Figura 6. Variable Clima laboral	76
Figura 7. Dimensión Conocimiento-Habilidad	77
Figura 8. Dimensión trabajo en equipo.....	78
Figura 9. Dimensión Responsabilidad.....	79
Figura 10. Dimensión Calidad	80
Figura 11. Dimensión productividad	81
Figura 12. Variable desempeño eficiente	82

Resumen

El objetivo de esta tesis fue analizar la asociación entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group en el año 2023. La hipótesis planteada afirmaba que existe una asociación entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los empleados en esta organización.

Para llevar a cabo la investigación, se adoptó un enfoque correlacional-descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, y se aplicó un cuestionario como instrumento. La población de estudio estuvo compuesta por 258 trabajadores de la Empresa Aviation Security Group en el año 2023, y la muestra se obtuvo mediante el uso de una fórmula específica.

Los resultados principales revelaron una asociación positiva y moderada entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,615 y un nivel de significancia (p) de 0,000. Esto indica que cuando los empleados perciben un clima laboral favorable, es más probable que exhiban un desempeño eficiente en sus responsabilidades laborales. Sin embargo, se destacó que otros factores también pueden influir en el desempeño eficiente, lo que sugiere la necesidad de considerar múltiples variables en la gestión de recursos humanos para maximizar el rendimiento de los trabajadores en la empresa.

Palabras clave: desempeño eficiente, clima laboral, trabajadores, gestión.

Abstract

The objective of this thesis was to analyze the association between work climate and efficient performance of employees in Aviation Security Group Company in the year 2023. The hypothesis stated that there is an association between work climate and the efficient performance of employees in this organization.

To carry out the research, a correlational-descriptive approach and a non-experimental cross-sectional design were adopted. The data collection technique used was the survey, and a questionnaire was applied as an instrument. The study population consisted of 258 workers of the Aviation Security Group Company in the year 2023, and the sample was obtained by using a specific formula.

The main results revealed a positive and moderate association between work climate and workers' efficient performance, supported by a Pearson correlation coefficient (r) of 0.615 and a significance level (p) of 0.000. This indicates that when employees perceive a favorable work climate, they are more likely to exhibit efficient performance in their job responsibilities. However, it was noted that other factors can also influence efficient performance, suggesting the need to consider multiple variables in human resource management to maximize employee performance in the company.

Key words: efficient performance, work climate, workers, management.

Introducción

El desempeño laboral ejerce una trascendencia fundamental en el desarrollo de las organizaciones al establecer la base para la eficiencia, la productividad y la innovación. Cuando los empleados demuestran habilidades, compromiso y satisfacción en su trabajo, se generan efectos positivos que se propagan en toda la estructura organizativa. Un desempeño laboral destacado impulsa la calidad del trabajo, fomenta un clima laboral positivo, cataliza el crecimiento profesional y contribuye a la reputación y competitividad de la organización en el mercado. Esta sinergia entre el desempeño individual y los objetivos colectivos crea una dinámica de éxito que propulsa el desarrollo continuo y sostenible de la organización en su conjunto (Bohorquez, et al., 2020).

Por su parte, el clima laboral despliega una influencia directa y poderosa en el desempeño laboral de una empresa. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la comunicación abierta, el respeto mutuo y el apoyo entre los empleados, tiende a motivar y empoderar a los trabajadores, lo que se traduce en una mayor dedicación y esfuerzo en sus tareas. Un clima laboral favorable también crea un sentido de pertenencia y compromiso, lo que lleva a una mayor retención de talento y a una disposición a colaborar en equipo. En contraste, un ambiente tenso o desfavorable puede disminuir la moral, la motivación y la productividad, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. En última instancia, el clima laboral moldea la actitud y la energía de los empleados, impactando significativamente en su capacidad para lograr metas, innovar y contribuir al crecimiento exitoso de la empresa (Lucas & Ureta, 2019).

Esta asociación es tan importante que requiere ser abordada desde diferentes áreas y rubros comerciales a fin de ahondar en esta realidad y poder aplicar medidas que optimice el desempeño laboral a partir de un clima laboral adecuado, es por ello, que se plantea el objetivo de determinar la asociación entre el Clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, siendo ello un área poco abordada que necesita de un conocimiento mayor, dado que el clima laboral se puede asociar directamente en cómo los empleados interactúan, se motivan y se comprometen con su trabajo, comprender su impacto en el desempeño laboral permitiría identificar áreas de mejora y oportunidades para optimizar la eficiencia operativa. Un

análisis detallado de cómo el ambiente de trabajo, la comunicación interna y las dinámicas entre colegas afectan la productividad y la calidad del servicio en el sector de seguridad de la aviación, que es esencial para fomentar un entorno que potencie el desempeño excepcional y, en última instancia, garantice un servicio de alta calidad y seguridad en la industria.

El documento de investigación comprende los capítulos siguientes:

Capítulo I. Fundamentos teóricos: donde se detallan los aspectos teorías, descripción de las variables y estudios relacionados con esta investigación.

Capítulo II. Problema, Objetivos, Hipótesis y variables: señalando y describiendo todo lo que corresponde al fin que se espera alcanza con esta investigación.

Capítulo III. Método, Técnica e instrumento: donde se detallan los pasos y metodologías empleadas para lograr los propósitos de investigación.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de resultados: detallando en gráficas y tablas los hallazgos encontrados.

Luego de los apartados denominados capítulos se describen las conclusiones y recomendaciones de investigación, así como la bibliografía y los anexos que complementan la investigación.

Capítulo I: Fundamentos teóricos de la investigación

1.1 Marco teórico

En el actual ambiente organizacional, el eficiente desempeño de los colaboradores es fundamental para lograr el éxito de las empresas. La calidad de los resultados y la productividad básicamente se influyen por el bienestar, la motivación y el compromiso de los trabajadores, en tal sentido el clima laboral surge como un aspecto determinante que incide significativa y propiciamente en el desempeño eficiente de los trabajadores.

El clima laboral está referido a un entorno emocional y psicológico en el donde los trabajadores realizan sus diarias labores. Engloba la percepción colectiva de los trabajadores sobre diversos aspectos, como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la equidad, la cultura organizacional y el apoyo por parte de la dirección. Un clima laboral positivo puede generar mayor satisfacción en los empleados, lo que a su vez puede influir positivamente en la motivación y el compromiso con la organización (Cruz et al., 2022).

Sin embargo, cuando el clima laboral es negativo, caracterizado por la falta de comunicación, la falta de reconocimiento, la percepción de injusticia, el conflicto interno y otros factores negativos, es más probable que los empleados experimenten estrés, desmotivación y agotamiento, lo que puede repercutir en su desempeño y productividad. Por lo tanto, surge la necesidad de comprender más a fondo la relación entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores.

Se pretende señalar el nivel de clima organizacional que actualmente se maneja en la organización cuáles son los aspectos que interfieren en este clima y la percepción que poseen los trabajadores de Aviation Security Group - ASG para fortalecerlo.

En el desarrollo del siguiente apartado inicialmente se explica lo que es el clima organizacional, así como los factores que lo determinan y los enfoques que explican aquellos factores que establecen el clima organizacional. Finalmente, se detallan las dimensiones que se tomaron en consideración para el estudio de

esta variable y se establece una relación entre la cultura organizacional y clima organizacional como aspecto notable del desarrollo de este sustento teórico. Seguidamente se esclarece los conceptos referidos al desempeño eficiente, los factores que explican el desempeño y las dimensiones usadas para abordar esta variables dentro de una organización. Posteriormente se detallan las investigaciones y el marco conceptual.

1.1.1. Clima laboral

El clima organizacional es un componente esencial en el diagnóstico organizacional, ya que refleja el entorno emocional y psicologico que prevalece en una organización. Este ambiente tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, su motivación, su compromiso y, en última instancia, en su desempeño laboral. El estudio del clima laboral generalmente se inicia a través de la recopilación de información mediante encuestas, entrevistas o evaluaciones que permiten a la dirección y a los profesionales de recursos humanos comprender la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo.

Ruiz (2021) refiere que la definición de clima inclusive por su vínculo atmosférico-geográfico, propicia la extensión de este enfoque interpretativo de forma reduccionista y parcializada, a algo mucho más general que tiene la capacidad de considerar al ambiente como un aspecto sistémico que conjuga una serie de complejos fenómenos que interfieren y que va a depender de la percepción de quienes participan en este.

Dentro de las organizaciones surgen realidades culturales y sociales que provienen de la sociedad en general, de manera que se exhorta a estar en constante renovación y cambio. Inicialmente, se puede señalar que el clima dentro de una organización es uno de los aspectos que se emplean para identificar las percepciones que tienen las personas sobre su comunicación, tarea, liderazgo, participación y forma de interrelacionarse entre sí, y cómo esto puede influir en su desenvolvimiento de acuerdo a los aspectos característicos de la organización.

La vinculación de ambiente-sistema es la base de la teoría de los sistemas abiertos, que a su vez emana de la teoría general de los sistemas planteados por Von Bertalanffy en 1984 y que posteriormente se enriqueció de los planteamientos de los modelos teóricos cibernéticos, para ingresar con un mayor fuerza como una teoría empresarial de la década de los 70. El planteamiento de determinar al sistema organizacional y su asociación con el ambiente tiene una gran aceptación entre los modelos teóricos organizacionales que pretendían explicar la existencia de otros elementos que no fuera las compensaciones de un modelo mecanicista caracterizado por el reduccionismo de la realidad. Las perspectivas formales del modelo teórico clásico encontraron importantes críticas de los enfoques psicosociales, cuyos orígenes se dieron en la escuela de las relaciones sociales (Ruiz, 2021).

Méndez et al., (2021) explica que el clima organizacional en el análisis de las actitudes, conductas y el desempeño del individuo en un ambiente organizacional involucra sustentarse en métodos, principios y teorías tomados de disciplinas y ciencias como la antropología, la psicología y la sociología, aprendiendo de las diferentes capacidades de aprendizaje, percepciones, actividades individuales y valores mientras las personas trabajan de manera conjunta en una organización, analizando como el ambiente externo tiene un efecto en las misiones, recursos humanos, estrategias y objetivos de las organizaciones.

Roselis et al., (2021) señalan en su investigación que el clima organizacional se refiere a la implementación y análisis de las habilidades y fortalezas psicológicas con la que cuenta el recurso humano y que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficientemente para mejorar su desempeño en el sitio laboral.

En tanto, Bermejo et al., (2022) indica que el clima organizacional es el propio entorno donde las personas se desenvuelven, a pesar de ello es sorprendente la comparación de enfoques discrepantes sobre esta temática, sin embargo, se presentan diferentes acuerdos entre los aspectos relacionados al clima.

Oré (2022) señala con respecto al clima organizacional que es una serie de propiedades, cualidades y atributos que son estables predominando en el entorno específico laboral y es sentido, percibido y experimentado por los colaboradores de una empresa, las cuales influyen en la conductas y actitudes de estas.

Bermúdez (2021) señala que está referido a la percepciones que comparte los miembros de una empresa sobre el aspecto físico, las labores realizadas el ambiente psicológico y los vínculos interpersonales que se suscitan en ese entorno y la distinta y formales regulaciones que afectan el cumplimiento de sus labores.

Mendoza (2021) aporta la relevancia del comportamiento organizacional analizando las acciones de las personas y cómo estas tienen una repercusión en el desempeño de sus labores.

Chagray et al., (2020) indican que el clima organizacional se determina como un recurso interno organizacional, abarcando el ambiente psicológico que caracteriza y existen en el entorno. De igual forma, señala con respecto al clima organizacional que abarca distintos elementos situacionales, sobreponiéndose de manera mutua a distinta realidades como la tecnología, el tipo de organización, las metas operacionales, la política la normativa interna, así como los sistemas de valores, actitudes y conducta social que pueden ser amonestadas o motivadas.

Capitán & García (2022) señala que Likert propone un modelo teórico del clima organizacional donde aborda tres formas de variable determinante en los aspectos propios de la organización como son las variables: causales, finales e intermediarias.

A. Variables Causales

Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una

modificación proveniente de la organización de los responsables (Capitán & García, 2022).

B. Variables Intermediarias

Estas Variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc (Capitán & García, 2022).

C. Variables Finales

Se caracterizan por ser dependientes resultado de un conjunto efecto de dos precedentes este tipo de variables demuestran los resultados que obtienen las organizaciones como por ejemplo los gastos, la productividad, pérdidas y ganancias, la interacción y compaginación de estas variables propicia la determinación de dos modelos de clima o sistema que poseen sus propias divisiones. Los climas que se obtienen de estos procesos son continuos partiendo de un modelo de liderazgo autoritario, correspondiendo un clima cerrado o un modelo de liderazgo participativo que se refiere a un clima organizacional abierto (Capitán & García, 2022).

1.1.1.1. Factores determinantes del clima organizacional

Esquer et al., (2019) señala que el clima organizacional puede estar determinado por los factores que a continuación se describen:

a. Factores externos

Los determinantes externos del clima son los proveedores, clientes medios de comunicación, sindicatos entre otros (Esquer et al., 2019).

b. Factores psicológicos

Los determinantes psicológicos que intervienen en el clima organizacional son las opiniones, actitudes, motivaciones, percepciones y expectativas de los individuos al momento de relacionarse (Esquer et al., 2019).

c. Factores individuales, grupales y estructurales

Los aspectos característicos de las personas conforman las percepciones, actitudes, motivaciones personalidades, estrés y valores que determinan la conducta y el entorno interior de la organización. Las dinámicas grupales bien sea informales o formales, los procesos comunicativos, la estructura, la cohesión, la identificación las normas, los códigos de valores, el espíritu, los roles de los mismos, determinarán de forma general el clima organizacional. En tal sentido, la estructura está compuesta de las políticas y normas laborales, así como el flujo comunicativo, relaciones de poder, los sistemas que se manejan y la manera en cómo se diseña la estructura organizacional, los niveles y las jerarquía, la función, la tarea, los roles de los cargos y los miembros afectarán el clima que se desarrolla dentro de esta entidad (Esquer et al., 2019).

1.1.1.2. Enfoque de Factores que determinan el clima laboral

Enfoques de factores psicológicos individuales.

Los factores que inciden en el clima organizacional ha sido objeto de investigación profunda y detallada en los últimos años, es así que se han podido señalar básicamente los factores asociados al clima organizacional de las entidades, categorizándolo de acuerdo a enfoques de factores individuales psicológicos, factores grupales y organizacionales según Martínez et al., (2020):

Los enfoques de factores individuales psicológicos se determinan por tres principales procesos psíquicos:

- a) La búsqueda que tienen las personas de entablar vínculos sociales buscando y escogiendo con quién poder afianzar estas relaciones.
- b) Búsqueda para determinar la afinidad y la identidad con la organización.
- c) Conformación de sentimientos negativos y positivos para ser parte de la organización, además se observa el elemento psicológico que abarca los sentimientos y las respuestas de los individuos ante

aspectos propias organizacionales y ante específicas circunstancias, de acuerdo a la construcción personal cómo lo es la satisfacción, autonomía de identidad, motivación, lealtad a los objetivos, compromiso organizacional, responsabilidad, disposición y desempeño del cambio, tales factores se asocian proporcionalmente al clima organizacional definido como una serie de aspectos ambientales percibidos de forma directa o indirecta por parte de los trabajadores que incide en el comportamiento de los mismos.

Enfoque de Factores Organizacionales

Todas las organizaciones poseen sus aspectos propiedades y características que son exclusivas y únicas de acuerdo a su dinámica, las cuales determinarán el clima interno, repercutiendo en la conducta de los trabajadores y por ende en los logros organizacionales. Algunos autores refieren que los factores principales son la difusión y comunicación de las normativas y políticas, el modelo de decisiones, el nivel de jerarquía, la estructura organizacional, el manejo de los cargos, los riesgos institucionales y laborales, el equipo tecnológico y la infraestructura física (Martínez et al., 2020):

La motivación

a. Teoría de la Motivación de Maslow,

El autor de la teoría el cual es el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, nacido en 1908 presentó una teoría interesante de la personalidad, donde desarrolló dos modelos, siendo uno de ellos la teoría de la motivación, haciendo icónica la pirámide de necesidades de Maslow, donde propone estratificar las necesidades en jerarquías de niveles, donde el individuo deberá dar satisfacción a cada una de ellas. El primer nivel está correspondido a las demandas primarias de subsistencia denominadas fisiológicas como: dormir, comer y beber, a nivel laboral son consideradas como condiciones y salarios mínimos laborales. El segundo nivel está ajustados a las demandas de seguridad y protección, desde la perspectiva laboral se

corresponde a la seguridad y las condiciones del cargo, empleabilidad, salario superior al mínimo y seguridad social. El tercer nivel de necesidades está referido a las demandas sociales como la amistad, el vínculo, el cariño y el entorno laboral, las cuales son las probabilidades de interacción entre las personas, abarcando relaciones laborales y compañerismo. El cuarto nivel está basado en las demandas de mantenimiento y consideración del estatus en el entorno del empleo, llevando a cabo labores de responsabilidad y alcance del logro, reconocimiento, recompensas y promociones. El más elevado a nivel involucra la autorrealización laboral personal, referido a la probabilidad del uso pleno de sus capacidades habilidades y creatividad (McCleskey & Ruddell, 2020).

Las características que ha identificado Maslow son las siguientes:

- Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

b. Teoría de la motivación de la Jerarquía de Alderfer

La teoría de la motivación de la Jerarquía de Alderfer, también conocida como la "Teoría ERG" (Existencia, Relación y Crecimiento), fue desarrollada por el psicólogo Clayton P. Alderfer en la década de 1960. Alderfer propuso esta teoría como una modificación y simplificación de la famosa Jerarquía de

Necesidades de Maslow, con el objetivo de ofrecer una perspectiva más práctica y aplicable en el ámbito organizacional (Aguilera et al., 2019).

La Teoría ERG de Alderfer sugiere que las necesidades humanas pueden agruparse en tres categorías principales: (Aguilera et al., 2019).

1. Necesidades de Existencia (Existence): Estas necesidades se relacionan con la supervivencia y la seguridad física, incluyendo alimentos, refugio, seguridad laboral y condiciones de trabajo adecuadas. En otras palabras, se refieren a las necesidades básicas para mantener la vida y el bienestar.
2. Necesidades de Relación (Relatedness): Esta categoría se centra en la interacción social y la pertenencia. Incluye el deseo de relaciones significativas, amistades, apoyo y reconocimiento social. Alderfer consideraba que estas necesidades abordaban tanto las necesidades de afiliación de Maslow como las necesidades de amor y pertenencia.
3. Necesidades de Crecimiento (Growth): Estas necesidades se relacionan con el desarrollo personal, la autorrealización y el crecimiento individual. Incluyen la necesidad de crecimiento personal, desarrollo de habilidades, logro, autonomía y la realización del potencial propio.

La principal diferencia entre la Jerarquía de Alderfer y la de Maslow es que Alderfer sugiere que las personas pueden tener simultáneamente múltiples necesidades en diferentes categorías y que no necesariamente siguen una jerarquía fija. Esto significa que, en algunas situaciones, las personas pueden enfocarse en satisfacer necesidades de diferentes categorías al mismo tiempo, lo que tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la motivación en el ámbito laboral. La Teoría ERG de Alderfer se ha utilizado para comprender mejor las motivaciones de

los empleados y diseñar estrategias de gestión que aborden estas necesidades de manera más efectiva en el entorno laboral.

c. Teoría de motivación de Mc Clelland

La Teoría de la Motivación de McClelland, desarrollada por el psicólogo David McClelland, es un enfoque importante en la psicología de la motivación que se centra en las necesidades psicológicas como determinantes clave del comportamiento y la motivación. McClelland fue un destacado psicólogo de la personalidad y trabajó en la década de 1960 para identificar y describir tres necesidades básicas que influyen en la motivación de las personas: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (Romero et al., 2023):

1. Necesidad de Logro (Achievement): McClelland identificó que algunas personas tienen una fuerte necesidad de logro, lo que significa que se sienten motivadas por el deseo de alcanzar metas desafiantes y sobresalir en sus actividades. Estas personas tienden a buscar situaciones donde puedan establecer metas claras y recibir retroalimentación sobre su desempeño. La motivación de logro se relaciona con el deseo de superación personal y el impulso de alcanzar un alto nivel de competencia en sus esfuerzos.
2. Necesidad de Poder (Power): La necesidad de poder se refiere a la motivación de influenciar y controlar a otros, ya sea para alcanzar metas personales o para el beneficio de un grupo o organización. Las personas con una alta necesidad de poder buscan liderazgo y autoridad, y pueden ser efectivas en roles donde pueden ejercer influencia sobre los demás. Sin embargo, esta necesidad puede manifestarse de dos formas: poder personal (orientado a metas individuales) y poder social (orientado a metas colectivas).

3. Necesidad de Afiliación (Affiliation): La necesidad de afiliación se refiere al deseo de establecer y mantener relaciones sociales cercanas y positivas. Las personas con una alta necesidad de afiliación buscan la compañía de otros, valoran la cooperación y el apoyo social, y se sienten motivadas por el deseo de pertenecer a grupos y sentirse aceptadas. Esta necesidad juega un papel importante en la satisfacción de las relaciones interpersonales y en la construcción de redes sociales.

La Teoría de la Motivación de McClelland ha sido ampliamente utilizada en el ámbito organizacional y de la gestión para comprender y abordar las necesidades y motivaciones de los empleados. Ayuda a identificar las preferencias de motivación individuales y permite a los líderes y gerentes diseñar estrategias de gestión más efectivas que se adapten a las necesidades específicas de sus colaboradores.

d. Teoría de motivación de los factores de Herzberg

La Teoría de Motivación de los Factores de Herzberg, también conocida como la Teoría de los Dos Factores, fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950. Herzberg fue un influyente teórico en el campo de la psicología industrial y organizacional. Su investigación se centró en comprender las fuentes de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo y cómo estos factores influyen en la motivación de los empleados (Madero 2019).

Esta teoría postula que existen dos categorías distintas de factores que afectan la motivación en el trabajo:

1. Factores Higiénicos o de Mantenimiento: Estos factores, como el entorno de trabajo, la remuneración, las políticas de la empresa y las condiciones laborales, no aumentan la motivación intrínseca de los empleados, pero pueden prevenir la insatisfacción cuando están ausentes o deficientes. En otras palabras, su presencia no necesariamente motiva, pero su ausencia puede causar descontento.

2. Factores Motivacionales o Satisfactores: Estos factores, como el reconocimiento, la responsabilidad, el logro personal y el crecimiento profesional, son los que realmente aumentan la motivación y la satisfacción en el trabajo. Estos factores están relacionados con las necesidades psicológicas más profundas de los individuos y tienen un impacto duradero en la motivación intrínseca y el desempeño.

La Teoría de los Dos Factores sugiere que la satisfacción en el trabajo y la insatisfacción son dos dimensiones separadas y no opuestas. Para mejorar la motivación en el trabajo, es necesario abordar tanto los factores higiénicos para evitar la insatisfacción como los factores motivacionales para fomentar la satisfacción y el compromiso intrínseco. Herzberg argumentó que simplemente mejorando los factores higiénicos, como el salario, no necesariamente conduciría a una mayor motivación, sino que era esencial centrarse en la creación de un entorno laboral en el que los empleados pudieran experimentar el logro y el crecimiento personal. Esta teoría ha tenido un impacto significativo en la gestión de recursos humanos y en la comprensión de la motivación en el ámbito laboral.

e. Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor.

Douglas McGregor fue un renombrado psicólogo y profesor de administración que desarrolló dos teorías fundamentales sobre la naturaleza humana en el contexto de la administración y el liderazgo. Sus teorías, conocidas como Teoría X y Teoría Y, se presentaron por primera vez en su libro "El lado humano de la empresa" ("The Human Side of Enterprise"), publicado en 1960, surgieron en respuesta a la necesidad de comprender y abordar la naturaleza humana en el contexto de la administración y el liderazgo en las organizaciones (Costa & Junior, 2021).

1. **Teoría X:** en esta perspectiva, McGregor describe una visión tradicional y pesimista de la naturaleza humana en el entorno laboral. Según la Teoría X, los gerentes tienden a creer que la mayoría de las personas tienen una aversión inherente al trabajo y la responsabilidad, prefieren ser dirigidas y controladas, evitan las responsabilidades, tienen poca ambición y, en general, buscan la seguridad por encima de todo. En

consecuencia, los gerentes que adhieren a esta teoría tienden a adoptar un enfoque autoritario y de control, supervisando de cerca a los empleados y estableciendo reglas y procedimientos rígidos (Costa & Junior, 2021). Los principios de la teoría X son:

- a. Las personas tienen una aversión inherente al trabajo y, en general, prefieren evitarlo si pueden.
- b. Las personas necesitan ser controladas y dirigidas externamente porque carecen de ambición, evitan la responsabilidad y buscan la seguridad.
- c. Los individuos son motivados principalmente por recompensas y castigos externos.
- d. Los gerentes deben supervisar de cerca a los empleados, establecer reglas y procedimientos rígidos, y ejercer un control estricto para garantizar la productividad.

2. **Teoría Y:** Por otro lado, la Teoría Y de McGregor presenta una visión más optimista y progresista de la naturaleza humana en el trabajo. En esta perspectiva, se cree que el trabajo es una parte natural de la vida de las personas, y las personas pueden encontrar satisfacción en su trabajo si se les da la oportunidad de utilizar su creatividad y habilidades. Los gerentes que siguen la Teoría Y ven a los empleados como motivados intrínsecamente, con un deseo de autodirección, responsabilidad y autorrealización. En lugar de controlar y dirigir de cerca, los gerentes adoptan un enfoque más participativo, fomentando la autonomía y la toma de decisiones de los empleados. (Costa & Junior, 2021). Los principios de la teoría Y son:

- a. El trabajo es una parte natural de la vida de las personas, y la mayoría puede encontrar satisfacción en él si se les dan oportunidades para utilizar sus habilidades y creatividad.
- b. Las personas pueden ser autodirigidas y buscarán responsabilidades y desafíos si se les brinda la oportunidad.

- c. La motivación intrínseca es un factor importante en el desempeño de los empleados; las personas encuentran satisfacción en el logro y el crecimiento personal.
- d. Los gerentes deben adoptar un enfoque participativo y democrático, fomentar la autonomía y la toma de decisiones de los empleados, y proporcionar un entorno que fomente el desarrollo de sus habilidades y la autorrealización.

Estas teorías de McGregor tienen un impacto significativo en la gestión y el liderazgo en las organizaciones. Él argumentó que el enfoque de liderazgo y gestión de una organización puede influir en gran medida en el comportamiento y el desempeño de los empleados. La Teoría Y aboga por un estilo de liderazgo más democrático y participativo, que fomente un entorno de trabajo en el que los empleados puedan contribuir de manera significativa y se sientan motivados, mientras que la Teoría X advierte sobre el peligro de la micromanía y el control excesivo. La comprensión de estas teorías puede ayudar a los líderes a adaptar su enfoque de liderazgo según las necesidades y motivaciones de su equipo.

1.1.1.3. Dimensiones del clima laboral

Existen diversos autores que proponen el abordaje del clima laboral desde diferentes dimensiones, que para efectos de este estudio serán consideradas las planteadas por Mellado (2022) entre las cuales se encuentran:

Dimensión 1. Motivación

Según Puma (2020), la motivación es la disponibilidad que tiene el individuo para ejecutar una acción cuyas habilidades le permitirán dar satisfacciones a las necesidades que la condicionan.

En referencia al autor señalado la motivación se entiende como la disposición que posee el individuo para realizar específicas actividades de acuerdo a lo que espera, interesa o le benefician, para así dar cumplimiento a sus propósitos personales o grupales.

De acuerdo con Flores et al., (2022) proceso motivacional en el área laboral que pretende incidir en el comportamiento de los individuos básicos, principios de que esto es el principal motor laboral de los individuos, abarcando factores que sustenta, ocasionan y canalizan la psiquis humana en un aspecto comprometido y particular.

La motivación, como dimensión del clima laboral, representa el impulso interno que lleva a los empleados a comprometerse y esforzarse en sus tareas. Una adecuada motivación se refleja en la disposición de los trabajadores para alcanzar metas, la búsqueda de la excelencia en sus labores y la voluntad de contribuir de manera proactiva al éxito de la organización. Un clima laboral que fomente la motivación se caracteriza por proporcionar desafíos estimulantes, reconocimiento por el trabajo bien hecho, oportunidades de desarrollo y un ambiente de apoyo que promueve la realización personal y profesional de los empleados (Mellado, 2022).

Dimensión 2. Comunicación interpersonal.

Abad (2020) refiere que la comunicación se basa en una cualidad emocional y racional propia de los individuos que emanan ante la necesidad de estar en contacto con los otros, dando a conocer ideas que poseen significancia y sentido según las previas experiencias.

Gavilanes (2020) señala que la comunicación se suscita cuando se da una recíproca interacción entre dos sujetos que se relacionan entre sí, llevando a cabo una ley bivalente en donde el transmisor se convierte en receptor y viceversa, corresponde al envío de mensaje que tiene la posibilidad de retornar entre sí, teniendo un coeficiente máximo de comunicabilidad.

El proceso de comunicación es un intercambio de información y significado entre dos o más partes. En su forma más básica, el proceso de comunicación implica un emisor que tiene un mensaje que desea transmitir y un receptor que está destinado a recibir y comprender ese mensaje. Sin embargo, es importante destacar que

la comunicación efectiva no se limita a la transmisión de palabras, sino que también incluye la comprensión mutua y la interpretación precisa del mensaje. En este sentido, los seres racionales son los únicos capaces de mantener una comunicación significativa, ya que poseen la capacidad de utilizar el lenguaje, la cognición y el razonamiento para transmitir y entender mensajes de manera consciente y reflexiva.

Los seres racionales pueden participar en la comunicación de manera efectiva porque son capaces de procesar información de manera compleja y contextual, interpretar señales no verbales, considerar diferentes perspectivas y utilizar el lenguaje de manera precisa y expresiva. Esta habilidad de comprender y expresar ideas y emociones de manera sofisticada les permite establecer conexiones profundas, colaborar, resolver problemas y compartir conocimientos. La comunicación entre seres racionales es una herramienta fundamental para la toma de decisiones, la transmisión de cultura, la cooperación social y el avance de la sociedad en general. Por lo tanto, la comunicación es una característica distintiva de las especies racionales y desempeña un papel esencial en la vida humana y en la construcción del conocimiento y la cultura. Dentro del proceso comunicativo se dan 3 elementos principales:

- a. El codificador o fuente en el proceso de comunicación es la entidad o persona que inicia la comunicación y tiene la intención de transmitir un mensaje a un receptor o audiencia específica. El codificador es responsable de seleccionar y organizar la información que desea comunicar, convertirla en un formato adecuado (como palabras, imágenes, gestos, etc.), y enviarla de manera efectiva al receptor. Para lograr una comunicación exitosa, el codificador debe considerar factores como el propósito de la comunicación, el conocimiento y contexto del receptor, y el medio o canal de comunicación utilizado. La habilidad del codificador para transmitir su mensaje de manera clara y coherente es esencial para que el proceso de comunicación sea efectivo y logre su objetivo.

- a. Señal. una señal se refiere a cualquier forma de información transmitida o emitida por el codificador (fuente) con el propósito de comunicar un mensaje específico al receptor. Las señales pueden tomar diversas formas, como palabras habladas o escritas, imágenes visuales, gestos, sonidos, señales electrónicas, entre otros. La función principal de una señal es llevar el contenido del mensaje del emisor al receptor de manera que pueda ser percibido y comprendido.

El destinatario, también conocido como decodificador en el proceso de comunicación, es la persona o entidad que recibe y interpreta el mensaje transmitido por el emisor o codificador. Su función es fundamental en la comprensión y el éxito de la comunicación, ya que debe decodificar o descifrar las señales o símbolos utilizados por el emisor para reconstruir el significado del mensaje. El proceso de decodificación implica interpretar las señales, palabras o símbolos según su propio conocimiento, experiencia, contexto cultural y habilidades de comunicación. Cada destinatario puede interpretar un mensaje de manera ligeramente diferente debido a sus perspectivas individuales. La calidad de la comunicación radica en la capacidad del destinatario para comprender con precisión el significado pretendido por el emisor. En resumen, el destinatario o decodificador desempeña un papel esencial en el proceso de comunicación al interpretar y atribuir sentido al mensaje recibido.

La comunicación intrapersonal, como dimensión del clima laboral, se refiere a la calidad de la relación que un empleado mantiene consigo mismo en el entorno de trabajo. Implica la habilidad de los trabajadores para comprender y manejar sus propias emociones, pensamientos y motivaciones, lo que a su vez impacta en su autoconfianza, autoeficacia y bienestar general. Un clima laboral que promueve una comunicación intrapersonal positiva facilita la

autorreflexión, el autocontrol emocional y la capacidad de adaptarse a los desafíos, contribuyendo al crecimiento personal y a una mayor resiliencia en los empleados (Mellado, 2022).

Dimensión 3. Compensaciones

Las compensaciones, dentro del contexto laboral, se refieren al conjunto de retribuciones económicas y beneficios que una organización proporciona a sus empleados como reconocimiento por su trabajo y contribución a la empresa. Estas retribuciones pueden incluir salarios base, bonificaciones, comisiones, incentivos, beneficios de salud y otros tipos de recompensas tangibles. Las compensaciones no solo tienen un valor financiero, sino que también comunican el nivel de valoración y respeto que la organización otorga a sus empleados (Ñaupari, 2021).

Las compensaciones desempeñan un papel esencial en la mejora del clima laboral al tener un impacto directo en la satisfacción y motivación de los empleados. Una adecuada política de compensaciones, que se perciba como justa y equitativa, contribuye a generar un ambiente en el que los trabajadores se sienten valorados y recompensados por sus esfuerzos. Esto, a su vez, promueve una mayor satisfacción laboral, un sentimiento de pertenencia y un compromiso más sólido con la organización. Cuando los empleados sienten que están siendo recompensados de manera adecuada por su trabajo, están más propensos a dedicar energía adicional y esfuerzo a sus responsabilidades, mejorando la moral general y, por ende, el clima laboral (Ñaupari, 2021)..

La importancia de las compensaciones para los empleados radica en varios aspectos cruciales. En primer lugar, las compensaciones económicas representan una forma tangible de reconocimiento por el tiempo y esfuerzo invertidos en el trabajo. Este reconocimiento puede generar un sentido de valoración personal y profesional, fortaleciendo la autoestima y la satisfacción de los empleados. Además, las compensaciones adecuadas también influyen en la calidad de vida de

los empleados, permitiéndoles cubrir sus necesidades y aspiraciones económicas. Esto a su vez contribuye a reducir el estrés financiero, permitiendo que los empleados se enfoquen mejor en su trabajo y en la consecución de los objetivos organizacionales. En conjunto, las compensaciones justas y competitivas no solo impactan en la satisfacción y motivación de los empleados, sino que también son fundamentales para atraer y retener talento, mantener un alto nivel de desempeño y construir una cultura organizacional positiva y productiva (Ñaupari, 2021).

Dimensión 4. Liderazgo

El liderazgo, como dimensión del clima laboral, se refiere al conjunto de comportamientos, habilidades y acciones de los líderes de una organización que influyen en la percepción y la experiencia de los empleados en el entorno de trabajo. El liderazgo eficaz implica inspirar, guiar, empoderar y dirigir a los miembros del equipo hacia metas y resultados compartidos. Los líderes ejercen influencia en la cultura, la comunicación, la motivación y la forma en que se manejan los conflictos dentro de la organización (Duran et al., 2019).

El liderazgo puede tener un impacto significativo en la mejora del clima laboral al establecer un tono positivo y saludable para la interacción entre líderes y empleados. Un liderazgo inspirador y comprensivo puede generar un sentido de confianza y seguridad en los empleados, lo que a su vez contribuye a un ambiente donde se sienten respetados y valorados. Los líderes que se muestran abiertos a escuchar y a considerar las ideas de los empleados fomentan la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, mejorando así la colaboración y el compromiso. Además, un liderazgo que modela valores éticos y profesionales contribuye a establecer normas de comportamiento que influyen en la cultura organizacional en su totalidad (Duran et al., 2019).

La importancia de un liderazgo ejemplar para los empleados radica en su capacidad para moldear el entorno laboral de manera positiva y

productiva. Los líderes que demuestran empatía, escucha activa, convencimiento, ejemplo, actitud, aptitud, logros y un compromiso genuino con el bienestar de los empleados crean un ambiente donde estos se sienten valorados y apoyados. Un liderazgo transparente y comunicativo también disminuye la incertidumbre y fomenta la alineación con los objetivos organizacionales. Además, un líder que fomenta el desarrollo profesional y brinda oportunidades de crecimiento genera una sensación de progreso y satisfacción en los empleados. En última instancia, un liderazgo ejemplar tiene el poder de cultivar un clima laboral donde los empleados se sienten motivados, comprometidos y dispuestos a dar su mejor esfuerzo para el éxito de la organización (Duran et al., 2019).

Dimensión 5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, como dimensión del clima laboral, se refieren al entorno físico, psicológico y social en el que los empleados realizan sus tareas diarias dentro de una organización. Esto incluye aspectos tangibles como el espacio de trabajo, la ergonomía, las herramientas y tecnologías disponibles, así como factores intangibles como la cultura organizacional, el nivel de estrés y la calidad de las relaciones entre compañeros y supervisores (Trinidad, 2022).

La mejora de las condiciones de trabajo puede tener un impacto directo y positivo en el clima laboral al generar un entorno más cómodo, seguro y propicio para la realización de las actividades laborales. Un espacio de trabajo bien diseñado y equipado con las herramientas adecuadas puede aumentar la eficiencia y la productividad de los empleados al facilitar la ejecución de tareas. Además, un ambiente libre de riesgos y peligros físicos contribuye a la seguridad y bienestar de los trabajadores, lo que a su vez influye en su satisfacción y compromiso (Trinidad, 2022).

La importancia de las condiciones de trabajo para los empleados es significativa en varios aspectos. En primer lugar, un ambiente físico cómodo y funcional puede aumentar la comodidad y el enfoque de los

empleados en sus tareas, disminuyendo el estrés y la fatiga. Un ambiente psicológicamente saludable, donde la comunicación es abierta y el respeto es la norma, fomenta una mayor colaboración y una cultura de apoyo mutuo. Además, la seguridad en el lugar de trabajo no solo protege la salud de los empleados, sino que también promueve la confianza en la organización y en su compromiso con el bienestar del personal. En resumen, la creación de condiciones de trabajo favorables, que abarquen seguridad, convivencia y ambiente, es fundamental para el bienestar general de los empleados y para establecer un clima laboral positivo, que a su vez se traduce en mayor satisfacción, compromiso y rendimiento (Trinidad, 2022).

Litwin y Stringer son conocidos por su trabajo en el campo de la psicología organizacional y la gestión empresarial, particularmente en relación con el análisis y la evaluación del clima organizacional. En su modelo, postulan la existencia de nueve dimensiones que ayudan a explicar el clima que prevalece en una empresa (Trinidad, 2022). Estas dimensiones son:

Por su parte, Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura: Esta dimensión se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre la formalidad y la rigidez de las reglas y procedimientos en la organización.
2. Responsabilidad: Implica la percepción de los empleados sobre el grado de autoridad y autonomía que tienen para tomar decisiones y asumir responsabilidades en su trabajo.
3. Recompensa: Se relaciona con cómo los empleados perciben la equidad y la justicia en las recompensas y el reconocimiento por su desempeño y contribución a la empresa.

4. Riesgo: Esta dimensión se centra en cómo los empleados perciben la disposición de la organización para asumir riesgos y fomentar la innovación.
5. Calidez y apoyo: Implica la percepción de los empleados sobre la amabilidad, el apoyo emocional y la cooperación en el entorno de trabajo.
6. Tareas y metas: Refleja la claridad y la alineación de los objetivos y las metas de la organización con las tareas y responsabilidades individuales de los empleados.
7. Presión: Se relaciona con la percepción de los empleados sobre la cantidad de presión y demandas que enfrentan en el trabajo.
8. Conflicto: Implica la percepción de los empleados sobre la existencia y la gestión de conflictos en la organización.
9. Identidad: Refleja cómo los empleados se sienten en relación con su pertenencia y la identificación con la organización (Trinidad, 2022).

Estas nueve dimensiones proporcionan una forma integral de evaluar el clima organizacional y entender cómo diferentes aspectos influyen en la percepción y la experiencia de los empleados en una empresa. Un clima organizacional saludable es esencial para la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados, y estas dimensiones ayudan a las organizaciones a identificar áreas de mejora y tomar medidas para crear un ambiente de trabajo más favorable.

1.1.1.4. La cultura organizacional y el clima laboral

El clima organizacional y la cultura organizacional están estrechamente relacionados y se influyen mutuamente de manera significativa. La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización a lo largo del tiempo. Estos elementos culturales son los pilares sobre los cuales se construye la identidad y la

personalidad de la organización. Por otro lado, el clima organizacional se refiere a la percepción inmediata y la atmósfera psicológica que prevalece en la organización en un momento dado, lo que incluye cómo se sienten y se comportan los empleados en su entorno de trabajo (Palafox, et al., 2019).

La cultura organizacional influye en el clima de varias maneras. Primero, establece las normas y los valores que orientan el comportamiento de los empleados. Una cultura que valora la innovación y la colaboración, por ejemplo, puede contribuir a un clima en el que los empleados se sientan más motivados y comprometidos en la generación de nuevas ideas y en el trabajo en equipo. Segundo, la cultura influye en la forma en que se manejan los conflictos y las tensiones en la organización. Una cultura que fomente la comunicación abierta y la resolución constructiva de conflictos puede contribuir a un clima de trabajo más armonioso y colaborativo. Tercero, la cultura organizacional también puede influir en la percepción de los empleados sobre la equidad y la justicia en la organización, lo que a su vez afecta el clima de trabajo. Una cultura que promueva la equidad y la transparencia en la toma de decisiones puede contribuir a un clima en el que los empleados se sientan valorados y tratados con justicia (Palafox, et al., 2019).

Según Palafox et al., (2019) La cultura organizacional es única para cada empresa y puede manifestarse de muchas maneras. Sin embargo, hay ciertas características primarias que a menudo concentran la esencia de la cultura organizacional. Estas características pueden variar de una organización a otra, pero aquí hay 10 ejemplos comunes:

1. Valores Compartidos: La cultura organizacional suele estar centrada en valores fundamentales que guían el comportamiento de los empleados y la toma de decisiones.
2. Normas y Normativas: Las normas y reglas no escritas influyen en cómo se espera que se comporte el personal en la organización.

3. Comunicación: La cultura organizacional puede ser caracterizada por su estilo de comunicación, ya sea abierto y colaborativo o más jerárquico y formal.
4. Liderazgo: La forma en que los líderes se comportan y toman decisiones refleja la cultura de la organización.
5. Orientación hacia el Cliente: Algunas organizaciones tienen una cultura centrada en el cliente, enfocada en satisfacer las necesidades y deseos de los clientes.
6. Innovación: Otras organizaciones pueden valorar la creatividad y la innovación como parte central de su cultura.
7. Orientación hacia el Equipo: Algunas organizaciones enfatizan la colaboración y el trabajo en equipo, mientras que otras pueden poner más énfasis en la competencia individual.
8. Tolerancia al Riesgo: La disposición de la organización para asumir riesgos en busca de oportunidades puede ser una característica cultural importante.
9. Ambiente Físico: El entorno físico de trabajo y las instalaciones también pueden reflejar la cultura organizacional.
10. Equidad y Justicia: La percepción de que la organización trata a los empleados con equidad y justicia puede ser una parte central de su cultura.

Estas características interactúan para crear una cultura única en cada organización, y pueden influir en cómo se sienten y se comportan los empleados, así como en la forma en que la organización se relaciona con sus clientes, socios y la sociedad en general. Es importante comprender y gestionar la cultura organizacional, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la reputación de la empresa.

El clima y la cultura organizacional son elementos estrechamente ligados, lograr que estos guarden estados positivos, y en su caso,

contengan los valores y las creencias correctas, enfocados hacia una tendencia de mejora continua son y deben ser asuntos que requieren una evaluación permanente para que cuando la organización, se salga de rumbo, podamos nuevamente reorientarla efectivamente.

1.1.2. Desempeño laboral

Cuello et al., (2020) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Romero & Rosado (2019) formula que desempeño incide mayormente por las expectativas de los trabajadores sobre su labor a realizar deseos de armonía y actitudes al logro de objetivos. De manera que el desempeño está asociado y vinculado a conocimientos y habilidades que sustentan las acciones del colaborador para la consolidación de objetivos empresariales.

Morí & Bardales (2020) indica que el desempeño posee factores que la determina como lo son: las habilidades, motivación, claridad, rasgos personales, oportunidades para realizarse de aceptación del rol.

La relevancia de esta perspectiva se basa en la acción que los individuos se desempeñan de acuerdo a sus destrezas y actitudes, en función de los objetivos que buscan lograr y sustentados en normas, políticas, misión y visión organizacional.

Adicional a ello, diversas teorías explican el desempeño eficiente en la forma de cómo se generan según los contextos y enfoque. Estos planteamientos teóricos son los que a continuación se describen:

a. Teoría del ajuste en el trabajo.

La Teoría del Ajuste en el Trabajo, también conocida como la Teoría del Ajuste Persona-Empleo (Person-Environment Fit Theory), se basa en la idea de que existe una relación entre la persona y el entorno

laboral, y que un ajuste adecuado entre las características individuales de un empleado y las demandas de su trabajo conduce a un mayor bienestar y desempeño en el trabajo. Uno de los mayores exponentes de esta teoría es John L. Holland, un psicólogo estadounidense conocido por su trabajo en orientación vocacional y desarrollo de la personalidad. Holland propuso que las personas tienen diferentes tipos de personalidad y preferencias ocupacionales, y que el ajuste entre estas preferencias y el entorno laboral es crucial para la satisfacción y el éxito en el trabajo (Escobedo & Quiñonez, 2020).

La Teoría del Ajuste en el Trabajo se basa en varios principios clave. Primero, postula que las personas tienen ciertas características, como habilidades, intereses y valores, que influyen en sus preferencias ocupacionales. Segundo, argumenta que los trabajos y entornos laborales tienen características específicas, como el tipo de tareas, el ambiente de trabajo y la cultura organizacional. Tercero, sostiene que el ajuste entre las características personales y las del trabajo puede ser congruente (similar) o incongruente (diferente). Finalmente, la teoría sugiere que un mayor ajuste entre la persona y el trabajo se relaciona con una mayor satisfacción laboral, compromiso y rendimiento en el trabajo, mientras que un ajuste pobre puede llevar a la insatisfacción y al agotamiento. En resumen, la Teoría del Ajuste en el Trabajo se centra en la importancia de alinear las características individuales con las demandas laborales para lograr un entorno de trabajo más favorable y productivo. (Escobedo & Quiñonez, 2020).

b. Teoría del grupo de referencia social.

La Teoría del Grupo de Referencia Social es un enfoque sociológico y psicológico que se centra en cómo los individuos se comparan y evalúan a sí mismos y sus propias creencias, actitudes y comportamientos en relación con los grupos sociales a los que pertenecen o aspiran a pertenecer. Si bien varios investigadores han contribuido al desarrollo de esta teoría, uno de los exponentes más

destacados es Herbert Hyman, un sociólogo estadounidense conocido por su trabajo en el campo de la psicología social y la influencia de los grupos de referencia en el comportamiento humano. La teoría parte del supuesto de que las personas tienden a compararse con los demás para evaluar su propia identidad, autoconcepto y posición social. Esto implica que las percepciones individuales sobre el éxito, la satisfacción y las normas sociales pueden estar influenciadas por las normas y los comportamientos de los grupos de referencia con los que uno se identifica o se compara (Escobedo & Quiñonez, 2020).

c. Teoría de la discrepancia.

La Teoría de la Discrepancia se refiere a un enfoque psicológico que se centra en la diferencia entre las expectativas o normas individuales y la realidad percibida. En esencia, esta teoría sugiere que cuando las personas perciben una discrepancia significativa entre lo que esperaban y lo que realmente experimentan, pueden experimentar una variedad de respuestas emocionales y cognitivas, como insatisfacción, frustración o motivación para cambiar la situación. La teoría destaca cómo la percepción de esta discrepancia puede influir en la motivación y el comportamiento de las personas, ya que pueden buscar reducir la discrepancia buscando alternativas o ajustando sus expectativas para alinearlas mejor con la realidad. En resumen, la Teoría de la Discrepancia proporciona una comprensión importante de cómo las diferencias entre las expectativas y la realidad pueden afectar la percepción, la toma de decisiones y la motivación de las personas. (Escobedo & Quiñonez, 2020).

d. Teoría de los eventos situacionales.

La Teoría de los Eventos Situacionales, también conocida como Teoría de la Situación o Teoría de la Contingencia, se basa en la

idea de que el comportamiento humano y las respuestas de las personas están fuertemente influenciados por las circunstancias y las condiciones específicas del entorno o la situación en la que se encuentran. Esta teoría sugiere que no existe un conjunto universal de reglas o principios que explique el comportamiento humano en todas las circunstancias, sino que las acciones de las personas son altamente contingentes y dependen de factores situacionales. Uno de los exponentes más conocidos de esta teoría es Kurt Lewin, un psicólogo alemán-estadounidense considerado uno de los fundadores de la psicología social y de la teoría del campo en psicología. Lewin argumentó que el comportamiento de una persona es el resultado de la interacción entre su personalidad y el entorno, y que comprender las situaciones es esencial para predecir y explicar el comportamiento humano de manera precisa. En resumen, la Teoría de los Eventos Situacionales enfatiza la importancia de considerar el contexto y las condiciones específicas al estudiar el comportamiento humano y rechaza la idea de un conjunto único de principios universales que explique todas las respuestas humanas (Escobedo & Quiñonez, 2020).

1.1.2.1. Factores del desempeño laboral

Bustamante et al., (2022) señalan que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

a. Factores internos.

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo (Bustamante et al., 2022).

• Factores duros

La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros (Bustamante et al., 2022).

• **Factores blandos.**

Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad (Bustamante et al., 2022).

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional. Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y controles operativos, las políticas de mantenimiento y las compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

b. Factores externos.

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad (Bustamante et al., 2022). Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad

1.1.2.2. Dimensiones del desempeño eficiente

Existen diversos autores que proponen el abordaje del desempeño desde diferentes dimensiones, que para efectos de este estudio serán consideradas las planteadas por Mellado (2022) entre las cuales se encuentran:

Dimensión 1. Conocimientos –Habilidades:

La dimensión "conocimiento y habilidades" del desempeño laboral se refiere a la competencia y capacidad de los empleados para aplicar conocimientos técnicos, experiencia y habilidades específicas en la realización de sus tareas y responsabilidades dentro de la organización. Esta dimensión abarca la aptitud para utilizar eficazmente la información adquirida, así como la destreza para ejecutar las funciones asignadas de manera competente y eficiente (Mellado, 2022).

El conocimiento y las habilidades son de suma importancia para lograr un buen desempeño laboral. El conocimiento proporciona la base teórica y técnica que permite a los empleados comprender las tareas que deben realizar y las implicaciones de sus acciones en el contexto más amplio de la organización. Las habilidades, por su parte, son las capacidades prácticas que permiten a los empleados aplicar ese conocimiento de manera efectiva en situaciones reales. La combinación de conocimientos sólidos y habilidades prácticas contribuye a la realización exitosa de tareas, la resolución de problemas y la adaptación a cambios en el entorno laboral.

El conocimiento y las habilidades son esenciales para garantizar la calidad y eficiencia en la ejecución de las tareas laborales. Un empleado que posee conocimientos actualizados y habilidades relevantes está mejor equipado para tomar decisiones informadas y desempeñarse de manera efectiva en un mundo empresarial en constante evolución. Además, el desarrollo continuo de conocimientos y habilidades puede aumentar la confianza y la autoestima de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto positivo en su compromiso con el trabajo y en la contribución al éxito de la organización. En resumen, la dimensión

"conocimiento y habilidades" del desempeño laboral es esencial para la realización eficiente y efectiva de tareas, y contribuye directamente al logro de los objetivos organizacionales y al crecimiento personal y profesional de los empleados.

Dimensión 2. Trabajo en equipo

La dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral se refiere a la habilidad de los empleados para colaborar eficazmente con otros miembros de la organización, compartir ideas, comunicarse de manera efectiva y contribuir al logro de objetivos comunes. En esta dimensión, se valora la capacidad de los empleados para trabajar en conjunto, aprovechando las fortalezas individuales y coordinando esfuerzos para alcanzar resultados colectivos (Mellado, 2022).

El trabajo en equipo es de suma importancia para un buen desempeño laboral por varias razones fundamentales. En primer lugar, el trabajo en equipo permite combinar una variedad de habilidades y perspectivas únicas, lo que puede resultar en soluciones más creativas y efectivas para los desafíos organizacionales. La colaboración también fomenta la sinergia entre los empleados, lo que puede aumentar la eficiencia en la realización de tareas y proyectos. Además, el trabajo en equipo promueve la comunicación abierta y efectiva, lo que puede prevenir malentendidos y facilitar la toma de decisiones informadas.

El trabajo en equipo también cultiva un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo que a su vez impacta en su satisfacción laboral y en su disposición para contribuir de manera significativa. Al sentirse parte de un equipo que valora sus opiniones y contribuciones, los empleados tienden a sentirse más motivados y comprometidos con el logro de los objetivos de la organización. Además, el trabajo en equipo fomenta un ambiente de apoyo mutuo y aprendizaje continuo, ya que los empleados pueden compartir conocimientos y experiencias para el beneficio de todos. En resumen, el trabajo en equipo es esencial para un buen desempeño laboral, ya que promueve la

colaboración, la comunicación y la cohesión, lo que a su vez contribuye a la eficiencia, la innovación y el compromiso en la organización.

Dimensión 3. Responsabilidad

La dimensión responsabilidad del desempeño laboral se refiere a la capacidad y disposición de los empleados para asumir y cumplir con sus obligaciones y deberes asignados dentro de la organización. Implica la iniciativa de ser confiables, cumplir con plazos y metas, y asumir la responsabilidad de las acciones y resultados propios en el entorno laboral (Mellado, 2022).

La importancia de la responsabilidad en el desempeño laboral es fundamental para asegurar la eficiencia y la integridad en el funcionamiento de la organización. Los empleados que demuestran responsabilidad están comprometidos con la finalización exitosa de sus tareas y proyectos, lo que contribuye a la realización de los objetivos organizacionales de manera consistente. Además, la responsabilidad fomenta un ambiente de confianza tanto entre los empleados como con la dirección, ya que se puede confiar en que los compromisos serán cumplidos de manera puntual y eficaz.

La responsabilidad también influye en la percepción de los empleados sobre su propio desempeño y su contribución al éxito de la organización. Aquellos que se sienten responsables de sus acciones tienden a estar más comprometidos con su trabajo y más dispuestos a asumir desafíos y tareas adicionales. Además, la cultura de la responsabilidad puede inspirar un sentido de orgullo y logro personal, ya que los empleados ven directamente cómo sus esfuerzos contribuyen al progreso general de la empresa. En resumen, la dimensión "responsabilidad" es esencial para un buen desempeño laboral, ya que garantiza la puntualidad, la confiabilidad y la contribución activa a los objetivos organizacionales, creando un entorno en el que los empleados están comprometidos, valorados y motivados para alcanzar resultados sobresalientes.

Dimensión 4. Calidad

La dimensión calidad del desempeño laboral se refiere a la capacidad de los empleados para realizar sus tareas y responsabilidades de manera excepcional, superando los estándares y expectativas establecidas. Implica la entrega de resultados de alta calidad, precisión y excelencia en cada aspecto del trabajo, con el objetivo de asegurar la satisfacción del cliente, el cumplimiento de objetivos y la contribución efectiva a los logros organizacionales (Mellado, 2022).

La importancia de la calidad en el desempeño laboral es esencial para garantizar la eficacia y el éxito sostenible de la organización. Los empleados que se esfuerzan por mantener altos niveles de calidad en su trabajo no solo cumplen con las demandas de sus roles, sino que también crean una reputación de confiabilidad y profesionalismo para la organización en su conjunto. La calidad es un factor clave en la retención y satisfacción del cliente, ya que productos y servicios de alta calidad generan confianza y lealtad a largo plazo.

La búsqueda constante de la calidad en el desempeño laboral también está relacionada con el compromiso personal y profesional de los empleados. Aquellos que se esfuerzan por lograr resultados sobresalientes suelen sentir un sentido de orgullo y satisfacción en su trabajo, lo que contribuye a su motivación y satisfacción general. Además, la cultura de la calidad fomenta un ambiente en el que la mejora continua y la innovación son valores fundamentales, lo que a su vez puede impulsar la competitividad y el éxito en un mercado en constante evolución. En resumen, la dimensión "calidad del desempeño laboral" es esencial para un buen desempeño laboral, ya que garantiza la excelencia en la entrega de resultados, la satisfacción del cliente y la creación de una cultura de innovación y mejora continua, lo que contribuye directamente al éxito a largo plazo de la organización.

Dimensión 5. Productividad

La dimensión productividad del desempeño laboral se refiere a la capacidad de los empleados para generar resultados y rendimiento eficiente en relación con los recursos y el tiempo disponibles. Implica

maximizar la producción y el logro de objetivos de manera efectiva, asegurando la optimización de los esfuerzos individuales y colectivos en la organización.

La importancia de la productividad en el desempeño laboral es fundamental para el éxito y la competitividad de la organización. Los empleados que mantienen altos niveles de productividad no solo contribuyen a la eficiencia operativa de la empresa, sino que también generan mayores oportunidades de crecimiento y rentabilidad. La productividad influye directamente en la capacidad de la organización para cumplir con plazos, satisfacer las demandas del mercado y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial (Mellado, 2022).

La productividad también está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten capaces de lograr resultados significativos en su trabajo, experimentan un sentido de logro personal y profesional que puede aumentar su motivación y satisfacción general. La cultura de la productividad puede generar un ambiente de responsabilidad y reconocimiento, donde los empleados se sienten valorados por su contribución efectiva. En resumen, la dimensión "productividad del desempeño laboral" es esencial para un buen desempeño laboral, ya que impulsa la eficiencia operativa, el cumplimiento de objetivos y la satisfacción de los empleados, creando un entorno en el que se fomenta la excelencia y se maximiza el potencial de la organización.

2.1. Investigaciones

2.1.1. Investigaciones internacionales

En Argentina, Farra & Jauge (2019), en su estudio: "*Clima laboral en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los recursos humanos. Período 2017-2018*", el cuál fue de categoría cuantitativa y cualitativa se orientó a llevar a cabo un diagnóstico del clima organizacional en la entidad señalada, conformando una población de 180 trabajadores de las distintas sedes a quienes se les envió un email con el cuestionario

digitalizado, que contaba con 39 interrogantes con dos incisos distinguiéndose por grupo y sector. Los hallazgos alcanzados brindan una visión de las circunstancias actual en la que está el ministerio, señalando el clima que predomina y las recomendaciones que se siguen para fortalecer estos puntos. Asimismo en la búsqueda de reforzar lo que permite mejorar el desempeño dentro de la organización, visualizando una transformación proyectada que mejore la efectividad, eficacia y eficiencia del ministerio. En conclusión es liderazgo está sobre un sistema paternalista autoritario que tiene derecho a las sugerencias, combinando un sistema III y II, de manera que el clima organizacional se percibe como positivo medianamente.

En Ecuador, Espinoza, et al., (2020), en su estudio: *“Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta–EP.–Manabí”*, basada en el objetivo de conocer si el clima laboral está influyendo en el desempeño de las labores de los funcionarios del centro señalado. El método se basó en un estudio de correlación descriptivo, de campo, conformando una población de 27 funcionarios de esta entidad, de manera que por ser finita y accesible no se consideró la muestra. El clima laboral se analizó usando el diagrama de Ishikawa. El instrumento se basó en un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño laboral considerando la remuneración en la carga horaria del trabajo, en equipo y la comunicación. Por medio de estos resultados se determinó una estimación baja con respecto al clima laboral sobre los aspectos que atraen a la organización, según una lista de checking. Se detectó que los funcionarios muestran insatisfacción con su labor. En conclusión el clima laboral no es positivo según los trabajadores lo que influye en un regular desempeño de las funciones de los mismos.

En México, Cantú, et al., (2023), en su estudio: *“Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior”*, se planteó el objetivo de identificar cómo el clima impacta en la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad

Autónoma de Tamaulipas. El estudio se enfocó a nivel explicativo, cuantitativo, no experimental, identificando una muestra de 127 trabajadores que respondieron al cuestionario. Los hallazgos determinan que la dimensión estructura organizacional explica el desempeño que posee el personal en el centro educativo. Se señala además la satisfacción laboral, el apoyo y el compromiso organizacional no tienen relación con el desempeño del personal. Los hallazgos de la investigación demuestran la importancia de aplicar acciones propicias que mejoren la efectividad y formalización de la estructura organizacional, para que así se mejore el desempeño laboral. En conclusión la dimensión de estructura organizacional es importante incidente en las prácticas del manejo y administración de recursos humanos.

En Ecuador, Loza, et al., (2021), en su estudio: *“Influencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo”*, se planteó el estudio de conocer si el clima organizacional está influenciando el desempeño de los trabajadores. El estudio refleja un fenómeno complejo tomado de manera multifactorial por los diferentes elementos que la conjugan, incidiendo en la productividad y el bienestar de los integrantes de una entidad. De manera que el objetivo general estuvo basado en conocerse el clima laboral incide en el desempeño de los trabajadores en un centro hospitalario. El método fue cuantitativo, analítico, empírico, correlacional, descriptivo considerando una muestra de 30 trabajadores, donde se aplicó el cuestionario como técnica. Los hallazgos señalaron que el 17% de los encuestados marcaron que en algunas oportunidades se da una comunicación adecuada interpersonal dentro del equipo laboral y para el 10% esto ocurre en muy pocas oportunidades. Se determinó una consecuencia en seleccionar respuestas con el mismo porcentaje para el clima laboral y el desempeño laboral, determinándose que un 43% de los trabajadores señalan un ambiente medianamente positivo, pues, pueden desenvolverse casi siempre, así mismo el 7% indicó que esto se da en algunas oportunidades. Con respecto a nivel de producción de acuerdo a las políticas del centro hospitalario el 43% indicó cumplirlo en algunos oportunidades y el 7% a

veces. Se concluye que el clima laboral tiene una directa y proporcionar relación con el desempeño de los trabajadores.

En Ecuador, Bustamante, et al., (2022), en su estudio: *“Clima laboral como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador”*, se realizó con el propósito de conocer si el clima organizacional puede afectar el desempeño de los colaboradores de las MYPES del Ecuador, indicando que el clima es un aspecto que puede incidir en la satisfacción, colaboración, compromiso e identidad, que deberá cumplir con las expectativas de los trabajadores. El estudio se basó en un método exploratorio bibliográfico, de análisis cualitativo, determinando las características de esta problemática y empleando el método deductivo e inductivo, la técnica empleada fue la ficha bibliográfica tomando en consideración fuentes secundarias como: Doaj, Scielo, Dialnet, Google Académico y Redalcy. En conclusión se requiere considerar que el clima laboral en un aspecto del desempeño en las MYPES, tomando en cuenta los aspectos de relaciones interpersonales de comunicación, liderazgo, evaluación de las labores, participación y otro los cuales conforman y determinan el clima organizacional.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Llerena (2019), en su estudio: *“Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú”*, tiene como finalidad verificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto agente de seguridad en una empresa de servicios de vigilancia ubicada en la ciudad de Lima. Se realizó una investigación descriptiva correlacional, haciendo uso de un instrumento de elaboración propia para evaluar el desempeño, y un cuestionario de satisfacción laboral elaborado por la investigadora Palma S. (2005). Ambos cuestionarios se aplicaron en una muestra representativa de empleados del puesto agente de seguridad. Los resultados indican que la correlación entre satisfacción y desempeño laboral es significativa. Asimismo, sugieren que el único aspecto de satisfacción laboral que presenta una alta correlación con el desempeño es el de satisfacción con la significación

de la tarea. Por otro lado, el aspecto de satisfacción que obtuvo la relación más débil con el desempeño fue el de satisfacción con el beneficio económico. Los resultados sugieren la necesidad de evaluar periódicamente la satisfacción percibida por los trabajadores, midiendo diferentes aspectos de satisfacción, incluyendo la significación de la tarea; así como intervenir, en caso de insatisfacción laboral, para motivar al trabajador en este aspecto.

Mellado (2022), en su estudio: "*Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*", tuvo como objetivo primordial el determinar si existía una relación significativa entre el actual nivel de clima laboral de una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo y el desempeño laboral de sus trabajadores administrativos; para lo cual se empleó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal y naturaleza correlacional; la aplicación del estadístico Rho de Spearman arrojó un p valor de 0,335, que permitió concluir que no había una correlación significativa entre el actual nivel de clima laboral, en la mencionada institución, y el desempeño laboral de sus trabajadores administrativos; tampoco se encontró correlación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y ambiente de trabajo.

Espinoza. (2021), en su estudio: "*Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del área comercial de una entidad financiera, Perú 2021*", el estudio fue de un enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental teniendo como principal objetivo determinar si existe relación entre las variables clima laboral y desempeño laboral. Por ello para poder obtener la información se tomó en cuenta aplicar una encuesta a los 25 colaboradores de la entidad financiera, entre ellos hombres y mujeres, quienes realizan sus funciones en el área comercial durante el periodo actual 2021. En cuanto al instrumento para la recolección de datos, fue aplicado un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima laboral estuvo compuesto por 20 ítems y del mismo modo el cuestionario para la variable desempeño laboral estuvo

compuesto también por 20 ítems y se consideró trabajar con la escala de Likert como: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Asimismo, para medir la correlación existente entre ambas variables, se consideró utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, y se observó que el clima laboral se correlaciona positiva y significativamente de efecto grande con el desempeño laboral ($\rho=.542^{**}$).

Espinoza (2019), en su estudio: “*Clima laboral y Evaluación del Desempeño a Jefes de área en Hospitales del MINSA, Región Arequipa, 2017*”, planteó los propósitos de señalar ser que una organizacional estaba asociado a la evaluación del desempeño laboral tomando en cuenta la 55 directores de área del hospital, que tenían personas a su cargo, llevándose a cabo 385 evaluaciones implementadas subordinadas o posteriores pares, en donde se empleó la Escala de Clima Laboral y el cuestionario de Evaluación del Desempeño. Los hallazgos determinaron que el clima organizacional no está asociado significativa y estadísticamente a la evaluación del desempeño laboral no obstante algunas variables indicadores se relacionan entre sí.

2.2. Marco conceptual

Se presentarán una serie de términos relacionados con el estudio y las variables que requieren un análisis y comprensión más profundos. Cada término representa un elemento fundamental en la construcción del conocimiento y la formulación de teorías que explican las variables de estudio:

1. Adecuación de las condiciones de trabajo: Se refiere al proceso de ajustar y optimizar el entorno laboral para que sea seguro, saludable y propicio para la realización de las tareas y actividades laborales, garantizando así el bienestar de los empleados.
2. Aplicación del trabajo: Es el proceso de llevar a cabo las tareas y responsabilidades laborales de acuerdo con los procedimientos, estándares y directrices establecidos por la organización, con el objetivo de lograr los resultados deseados.

3. Clima organizacional: Es el conjunto de percepciones, actitudes y valores compartidos por los miembros de una organización, que influyen en el ambiente de trabajo, la satisfacción de los empleados y su compromiso con la empresa.
4. Compatibilidad de intereses: Se refiere a la armonización de los objetivos y metas individuales de los empleados con los objetivos y metas de la organización, lo que puede contribuir a un mayor compromiso y colaboración.
5. Compromiso por la productividad: Implica el compromiso de los empleados de contribuir activamente a la mejora de la eficiencia y la efectividad en el trabajo, con el propósito de alcanzar metas de productividad y calidad.
6. Cuidado del patrimonio institucional: Se refiere a la responsabilidad de preservar y proteger los activos, la reputación y los valores fundamentales de la organización, como parte esencial de la gestión empresarial responsable.
7. Cultura organizacional: Es el conjunto de valores compartidos, creencias, normas y comportamientos que caracterizan a una organización y que influyen en cómo se llevan a cabo las actividades y relaciones en el entorno laboral.
8. Desarrollo organizacional: Es un enfoque de gestión que busca mejorar la eficacia y la capacidad de adaptación de la organización mediante la implementación de cambios planificados y sostenibles en su estructura, procesos y cultura.
9. Equidad: Implica la justa distribución de recursos, recompensas y oportunidades dentro de la organización, de manera que todos los empleados sean tratados con imparcialidad y sin discriminación.
10. Espíritu de equipo: Se refiere a la colaboración, la comunicación efectiva y la cohesión entre los miembros de un grupo de trabajo, lo que promueve un ambiente de trabajo positivo y el logro de metas comunes.

11. Estabilidad del personal: Indica la retención de empleados en la organización a lo largo del tiempo, lo que puede contribuir a la continuidad y la experiencia en la fuerza laboral.
12. Estímulo de la excelencia: Implica el fomento y el reconocimiento de la búsqueda de la calidad, la innovación y el alto rendimiento en el trabajo.
13. Estímulo del trabajo en equipo: Promueve la colaboración y la interacción efectiva entre los empleados, con el objetivo de lograr resultados conjuntos y compartir conocimientos.
14. Intercambio de información: Se refiere a la comunicación abierta y efectiva dentro de la organización, que facilita la difusión de conocimientos y la toma de decisiones informadas.
15. Liderazgo: Es la habilidad de influir y guiar a los demás hacia el logro de metas y objetivos organizacionales, a menudo basada en la visión, la dirección y la inspiración.
16. Motivación: Se refiere al impulso interno que impulsa a los individuos a esforzarse y perseguir metas, ya sea intrínsecamente (por satisfacción personal) o extrínsecamente (por recompensas externas).
17. Organización: Es la estructuración y coordinación de recursos humanos y materiales para lograr metas y objetivos específicos de manera eficiente y efectiva.
18. Participación: Implica la implicación activa de los empleados en la toma de decisiones, la resolución de problemas y la contribución a la mejora continua de la organización.
19. Realización personal: Se refiere a la satisfacción y el cumplimiento de las necesidades y metas individuales de los empleados a través de su trabajo y desarrollo profesional.
20. Responsabilidad: Indica la obligación de los individuos de cumplir con sus deberes y compromisos laborales de manera ética y profesional.

21. Retribución: Es la compensación y las recompensas que los empleados reciben por su trabajo, incluyendo salarios, beneficios y reconocimientos.

22. Solución de conflictos: Se refiere a la gestión y resolución efectiva de desacuerdos y disputas en el entorno laboral, con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad a nivel mundial el clima laboral cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima laboral pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima laboral, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización (Aguirre et al., 2021).

La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún en la actualidad existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional (Aguirre et al., 2021).

Esta investigación, se centró no sólo en el clima laboral, sino también en el desempeño laboral. Se reconoce que el clima laboral es la piedra angular de la organización, pues tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a la vez, determina en el logro de los objetivos organizacionales.

Con respecto, al clima laboral en la Aviation Security Group - ASG, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima laboral son limitadas y poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores. Con el diagnóstico de esta investigación, se centró no sólo en el clima laboral, sino también en el desempeño laboral.

El problema real de la empresa Aviation Security Group – ASG es que en esta institución, que a pesar de tener la Certificación (Business Alliance for Secure Commerce), la certificación ISO 9001: 2015 (Sistema de Gestión de Calidad), la certificación ISO 14001: 2015 (Sistema de Gestión Medioambiental) y la OHSAS 18001: La Certificación de la OHSAS 18001: 2007 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) , de cierta forma el clima laboral ha sido un poco descuidado, la práctica de ésta se da de manera híbrida y corre el riesgo de extinción y sin mucha lucidez; ello desde nuestro punto de vista es un problema relevante y amerita por lo tanto una investigación específica, tal como lo estamos planteando para la presente investigación, toda a la vez que el asunto no pueda continuar, ni tampoco se pueda dejar a la resolución del tiempo.

El ser humano necesita ser valorado y reconocido como un ser integral y no una pieza más dentro de una organización. Es decir, el ser humano necesita toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la organización.

Los empleados antiguos, no se sienten satisfechos por el trato que reciben dentro de la institución, sienten que algunas veces se vulneran sus derechos, no existe un sistema de motivación y recompensas por el buen desempeño y los esfuerzos extras que los empleados realizan para cumplir y dar un valor agregado al servicio que brindan. Los empleados nuevos reclaman mayor capacitación e inducción para cumplir con las funciones para el cual fueron contratados, además de ello, sienten que no realizan una línea de carrera para ascender hacia cargos de mayor importancia.

2.1.2. Antecedentes Teóricos

Como antecedentes teóricos se consideran:

El estudio internacional de Ponce, et al.,. (2021), en su estudio: *“Clima laboral y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen”* El objetivo es analizar el clima laboral y su incidencia en la satisfacción laboral de la empresa Covipen. Debido que existe un

estado de inconformismo por los trabajadores dado que no se fijan metas personales, y simplemente realizan su trabajo por el deleite monetario, no tienen participación en los diversos procesos para la toma de decisiones que ayude a la gerencia a producir mejoras en dicho proceso, todo esto influye en la comunicación interna problema latente, demostrando en el rendimiento de los trabajadores según la percepción del empleador. Los métodos aplicados son bibliográficos que es un tipo de estudio de interrogantes que emplea documentos oficiales y personales como fuente de información, la investigación cualitativa es un conjunto de técnicas de investigación que se utilizan para obtener una visión general del comportamiento y la percepción de las personas sobre un tema en particular. Dando como resultado que el clima laboral en la empresa, tiene muchas deficiencias que se asocian directamente en la satisfacción del personal; indicando así problemas de comunicación en la jornada laboral. Es por aquello que el propiciar un ambiente de trabajo agradable da como resultado una buena comunicación, un buen desempeño laboral, tanto individual como colectivo.

Se tomó en cuenta esta investigación ya que aporta valiosas perspectivas a la investigación sobre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores de Aviation Security Group. Dado que ambos estudios comparten un enfoque en el impacto del ambiente laboral en la satisfacción y desempeño de los empleados, los hallazgos y metodologías de Ponce, et al., (2021) podrían proporcionar una comprensión relevante y enriquecedora para alcanzar cómo el clima laboral se asocia en el rendimiento de los trabajadores en el contexto específico de Aviation Security Group.

A nivel nacional se considera la investigación de Andrade & Álvarez (2021). “Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca; así también, se planteó identificar los niveles de motivación y desempeño laboral, como de sus dimensiones. Para ello el estudio fue de

tipo básico y cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, en una población y muestra de 50 participantes. Para la recolección de los datos, se hizo uso de la Escala de motivación y la Encuesta de desempeño laboral, ambos adaptados a la realidad cajamarquina. Concluyendo que existe una correlación positiva baja entre la variable motivación y la variable desempeño laboral.

El estudio de Andrade & Álvarez (2021) sobre motivación y desempeño laboral en una empresa de seguridad en Cajamarca ofrece una perspectiva valiosa para la investigación sobre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores de Aviation Security Group. Dado que ambos estudios comparten un interés en factores influyentes en el rendimiento laboral, las conclusiones y enfoques de Andrade & Álvarez podrían enriquecer la comprensión de cómo la motivación que es una de las dimensiones tomadas en cuenta y el ambiente laboral interactúan para impactar el desempeño de los empleados en Aviation Security Group.

2.1.3. Definición del problema

2.1.3.1. Definición del problema general

¿Cuál es la asociación entre el Clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?

2.1.3.2. Definición del problema específico

1. ¿Cuál es la asociación entre la motivación y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?
2. ¿Cuál es la asociación entre la comunicación y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?
3. ¿Cuál es la asociación entre las compensaciones y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?
4. ¿Cuál es la asociación entre el liderazgo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?

5. ¿Cuál es la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?

2.2. Finalidad y Objetivos de la investigación

2.2.1 Finalidad

Demostrar que el clima laboral que se maneja en la Empresa Aviation Security Group está asociada al desempeño eficiente de los trabajadores.

2.2.2 Objetivo general y específico

2.2.2.1. Objetivo general

Analizar la asociación entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.

2.2.2.2. Objetivos específicos

1. Determinar la asociación entre la motivación y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
2. Determinar la asociación entre la comunicación y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
3. Determinar la asociación entre las compensaciones y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
4. Determinar la asociación entre el liderazgo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
5. Determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.

2.3. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial: el estudio se realizó en las instalaciones de la Empresa Aviation Security Group, la cual es ubicada en Av. Francisco Canaval Y Moreyra Nro 766 Int 301 San Isidro - Lima.

Delimitación temporal: el estudio se realizó en el periodo planeado de 8 meses.

2.4. Justificación e importancia del estudio.

2.4.1. Justificación teórica

La justificación teórica radica en la importancia de comprender cómo el ambiente laboral influye en el desempeño eficiente de los empleados en el contexto de la industria de seguridad aeroportuaria. Dado que un clima laboral positivo se ha relacionado con una mayor motivación, compromiso y eficiencia en el trabajo, esta investigación busca aportar a la literatura existente al explorar cómo los factores ambientales y organizacionales en Aviation Security Group pueden asociarse en el rendimiento de los trabajadores. Al considerar la dinámica única de la seguridad aeroportuaria y al analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño, este estudio tiene el potencial de proporcionar insights valiosos para la gestión eficiente de los recursos humanos en un sector crítico para la seguridad y operación de aeropuertos.

2.4.2. Justificación práctica

La justificación práctica de la investigación radica en su contribución potencial para mejorar la gestión y resultados operativos en el ámbito de la seguridad aeroportuaria. Al comprender cómo el clima laboral impacta directamente en el rendimiento de los trabajadores en Aviation Security Group, esta investigación podría proporcionar a la empresa información clave para implementar estrategias que fomenten un entorno laboral más favorable, motivador y eficiente. Mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados no solo puede llevar a una mayor calidad de los servicios de seguridad, sino también a una

optimización de los recursos humanos, una reducción de rotación y una mayor retención del talento, beneficiando tanto a la empresa como a la seguridad general de los aeropuertos que sirve.

2.4.3. Justificación académica

El estudio aporta significativamente a los estudiantes de Licenciatura en Administración al ofrecer un ejemplo concreto de cómo los conceptos teóricos de la gestión del clima laboral pueden aplicarse en un contexto real y específico. Este estudio proporciona una valiosa oportunidad para que los estudiantes comprendan cómo los factores del ambiente laboral pueden influir en el desempeño de los empleados en una industria crítica como la seguridad aeroportuaria, enriqueciendo su comprensión de la relación entre la teoría y la práctica administrativa. Además, en el área de conocimiento de las ciencias de la administración, el estudio contribuye al desarrollo de investigaciones aplicadas y empíricas que respaldan la toma de decisiones informadas, mientras que para la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, este estudio refleja su compromiso con la generación de conocimiento pertinente y actualizado que tiene un impacto directo en los ámbitos laborales y empresariales del país.

2.4.4. Importancia de la investigación

El estudio se reviste una gran importancia al iluminar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en un sector de vital importancia como la seguridad aeroportuaria. Al explorar cómo los factores internos y organizacionales influyen en la productividad y satisfacción de los trabajadores en este contexto único, el estudio tiene el potencial de ofrecer conocimientos valiosos para la optimización de recursos humanos y la mejora de la calidad de los servicios de seguridad en los aeropuertos. Además, su enfoque aplicado brinda un ejemplo concreto de cómo los conceptos teóricos de la administración pueden traducirse en mejoras tangibles en el entorno laboral. En última instancia, este estudio puede tener un impacto positivo en la gestión eficiente de

los recursos humanos, la retención de talento y la calidad de los servicios en un sector clave para la seguridad y operación de aeropuertos, contribuyendo a la seguridad general y al funcionamiento óptimo de esta industria crítica.

2.5. Hipótesis y Variables

2.5.1. Hipótesis Principal

El clima laboral se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. La motivación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
2. La comunicación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
3. Las compensaciones se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
4. El liderazgo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.
5. Las condiciones de trabajo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.

2.5.3. Variables e Indicadores

Variable 1. Clima laboral

Definición conceptual: Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades que se mantienen estables y predominan en un contexto laboral específico y que se perciben, experimentan y sienten los integrantes o colaboradores de una organización o empresa, las mismas que tienen influencia sobre sus actitudes y comportamientos dentro de la misma (Mellado, 2022).

Definición operacional: el clima laboral se mide por medio del instrumento que abarca 32 ítems distribuidos en las dimensiones

abarcadas y con cuatro alternativas de respuesta. Clasificando los niveles como alto, medio y bajo.

Variable 2. Desempeño eficiente

Definición conceptual: el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Mellado, 2022).

Definición operacional: el desempeño eficiente se mide por medio del instrumento que abarca 26 ítems distribuidos en las dimensiones abarcadas y con cuatro alternativas de respuesta.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
Clima laboral	Motivación	Compensaciones Oportunidades de desarrollo. Características del trabajo asignado Trato recibido.	1-5	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Regularmente (3) Siempre (4)
	Comunicación	Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de comunicación Participación.	6-12	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Regularmente (3) Siempre (4)
	Compensaciones	Remuneración Incentivos monetarios Incentivos varios	13-18	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Regularmente (3) Siempre (4)
	Liderazgo	Convencimiento Ejemplo Actitud. Aptitud Logros	19-23	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Regularmente (3) Siempre (4)
	Condiciones de trabajo	Protocolos de seguridad Normas de convivencia Ambiente físico Relación con entorno	24-32	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Regularmente (3) Siempre (4)

Desempeño Eficiente	Conocimiento – Habilidad	Adquisición Conversión Aplicación. Protección Planes de acción	1-5	Nunca (1) Casi Nunca (2) Regularmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación. Participación Compromiso. Interacción.	6-11	Nunca (1) Casi Nunca (2) Regularmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Responsabilidad	Rendición de cuentas Transparencia. Comportamiento ético Legalidad	12-16	Nunca (1) Casi Nunca (2) Regularmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Calidad	Cumplimiento de estándares	17-21	Nunca (1) Casi Nunca (2) Regularmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Productividad	Tasa de trabajo. Ganancia generada. Capacidad productiva.	22-26	Nunca (1) Casi Nunca (2) Regularmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 Población y muestra.

3.1.1. Población

La población de investigación se refiere al grupo específico de individuos, objetos, organizaciones o eventos que son el foco principal de estudio en una investigación particular. Es el conjunto de elementos que comparten características relevantes y que se investigan para obtener conclusiones y resultados válidos en el ámbito de estudio (Montes, 2020). En tal sentido, la población se constituye de 258 trabajadores de la Empresa Aviation Security Group, 2023.

3.1.2. Muestra

La muestra de investigación es una porción representativa y seleccionada de la población total que se examina en un estudio. Esta muestra se elige cuidadosamente para proporcionar insights y conclusiones que puedan generalizarse de manera confiable al conjunto más amplio de elementos que componen la población de estudio (Montes, 2020).

Para determinar la cantidad total de elementos muestrales con las que se trabajará respecto a los estudiantes se trabajará con la siguiente fórmula:

$$\frac{(Z^2 p * q N)}{e^2(N - 1) + (Z^2 p * q)}$$

Donde:

Z = 1.96 (95% de confianza)

p = 0.50 (probabilidad de éxito)

q = 0.50 (probabilidad de fracaso)

e = 0.05 error permisible

N = 258 trabajadores.

Reemplazando valores tenemos:

n = 155 trabajadores

Tamaño de muestra será de 155 trabajadores

3.2 Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio

El presente trabajo de investigación, está enmarcado dentro del tipo de investigación descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo ya que describe y explica la influencia o relación entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo.

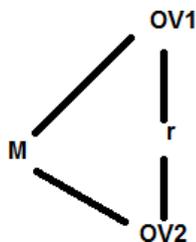
Descriptiva:

Según Montes (2020) indica que la investigación es descriptiva porque “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”.

Correlacional:

Según Montes (2020) “busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular”. Como es el caso entre la V1 y la V2.

El estudio responde a un Diseño no experimental de corte transversal porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. (Montes, 2020)



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

V1: Clima laboral

V2: Desempeño eficiente

r: nivel de relación o impacto entre las variables

3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos

En este estudio se ha utilizado la encuesta como técnica de recolección de datos y se emplearon dos cuestionarios específicos como instrumentos de recolección. Al respecto Montes (2020) conceptúa la técnica como el proceso sistemático de efectuar algo de la mejor manera. En este caso, requiere se haga viable con la aplicación de los cuestionarios mencionados.

Ambos instrumentos fueron diseñados por Iraya Mellado en el 2021, en donde el primero dirigido al clima laboral, que consta de 32 preguntas, y cuatro alternativas de respuestas (siempre, regularmente, ocasionalmente, nunca) el segundo sobre desempeño eficiente se conforma de 26 ítems están destinados a conocer la percepción de sujetos encuestados sobre ambas variables.

3.4 Ética de la Investigación

El estudio se adhirió estrictamente a los principios éticos fundamentales, garantizando el anonimato de los participantes para proteger su privacidad y confidencialidad. Además, se aplicó el principio de no maleficencia, asegurando que ningún participante sufriera daño como resultado de su participación en la investigación. En cuanto a las citas y referencias, se llevó a cabo un riguroso proceso para evitar el plagio, citando adecuadamente todas las fuentes utilizadas y respetando los derechos de autor. Estas medidas éticas no solo son esenciales para mantener la integridad y la validez del estudio, sino también para proteger los derechos y el bienestar de los participantes y respetar el trabajo intelectual de otros investigadores.

3.5 Procesamiento de Datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, recurriendo a los informantes también indicados; fueron ordenados y tabulados para iniciar el análisis respectivo.

Los datos ordenados y tabulados fueron analizados mediante la estadística descriptiva, haciendo uso de tablas de frecuencias y gráficos, para poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas.

Así mismo, para la contratación de las hipótesis, se plantearon hipótesis estadísticas (Hipótesis Nula e Hipótesis Alternativa), utilizando para ello como estadística de prueba la correlación, toda vez que se trataba de demostrar la relación existente entre las variables, involucradas en el estudio.

El resultado de la contratación de las hipótesis, permitió tener bases para formular las conclusiones de investigación, y así llegar a la base para formular las conclusiones generales de la investigación.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

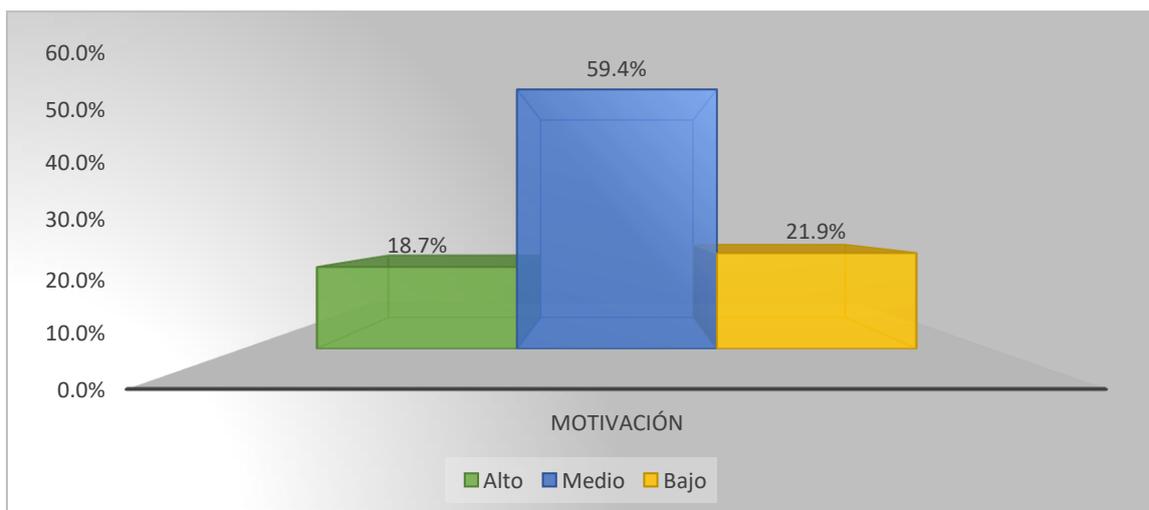
4.1 Presentación de Resultados

4.1.1. Análisis de los resultados de la variable clima organizacional

Tabla 1. Dimensión motivación

Niveles	f	%
Alto	29	18,7
Medio	92	59,4
Bajo	34	21,9
Total	155	100,0

Figura 1. Dimensión Motivación



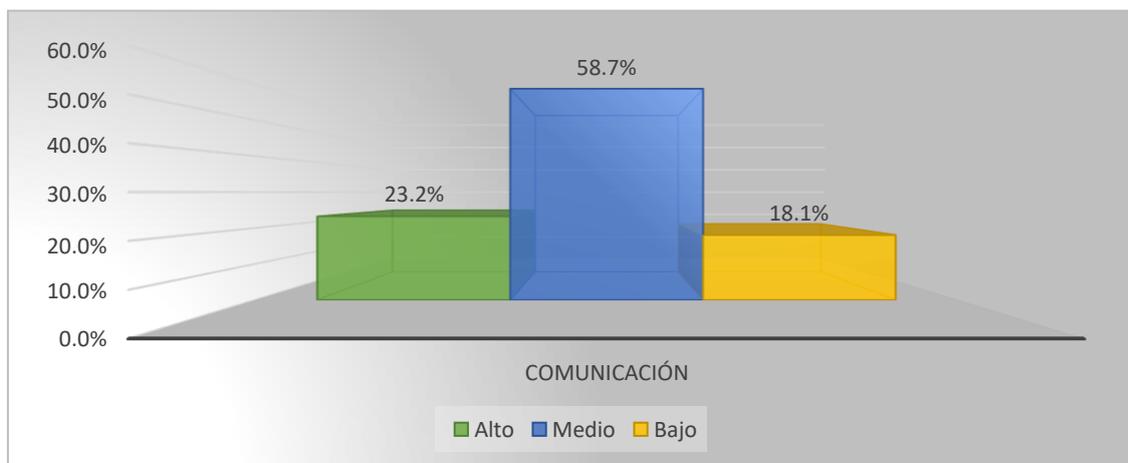
Interpretación

Con respecto a la dimensión motivación en los trabajadores consultados se observa que para el 59.6% la motivación está a un nivel medio, seguidos del 21.9% quienes señalaron tener un bajo nivel motivacional laboral mientras que el 18.7% indicó un nivel alto de motivación hacia la realización de sus actividades. Los datos anteriores de revelan que la mayoría de los empleados se encuentran en un estado intermedio en lo que respecta a su motivación en el entorno de trabajo. Esto significa que están motivados en cierta medida, pero no están excepcionalmente comprometidos o entusiasmados con sus tareas laborales ni sienten una motivación extremadamente alta. A este nivel los trabajadores pueden estar cumpliendo con sus responsabilidades y obligaciones laborales de manera adecuada, pero podría haber margen para mejorar su nivel de compromiso y entusiasmo en relación con sus funciones. Los empleados en esta categoría pueden no estar tan emocionalmente conectados o comprometidos con su trabajo como aquellos en el nivel alto de motivación.

Tabla 2. *Dimensión comunicación*

Niveles	f	%
Alto	36	23,2
Medio	91	58,7
Bajo	28	18,1
Total	155	100,0

Figura 2. *Dimensión comunicación*



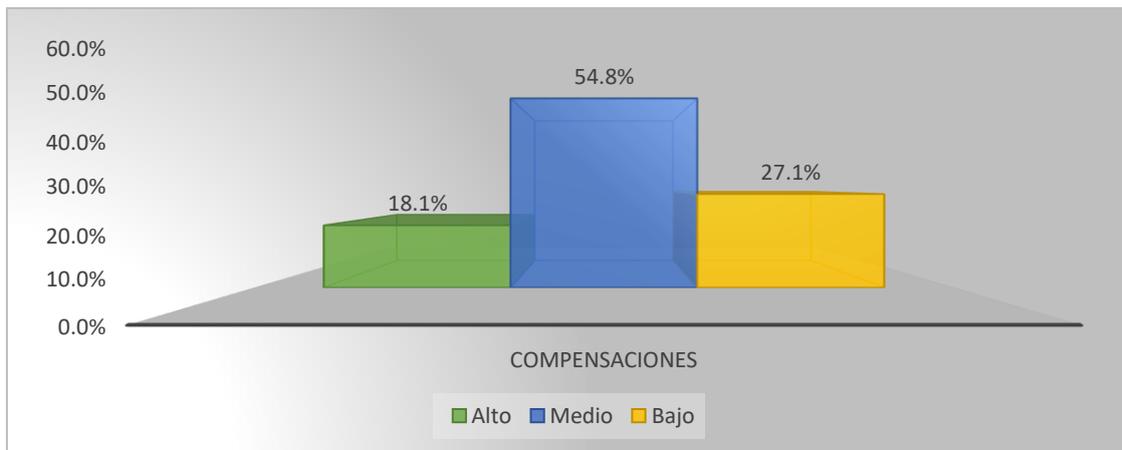
Interpretación

Con respecto a la dimensión comunicación los datos revelan que para el 58.7% de los trabajadores el proceso comunicativo dentro de la empresa está a un nivel medio, mientras que el 23.2% cree que la comunicación entre los miembros está en un alto nivel, existiendo canales adecuados para ello y solo el 18.1% señala que el nivel de comunicación es bajo. Un nivel medio en la dimensión de comunicación en el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, indica que, en general, existe un nivel moderado de satisfacción con la comunicación en la organización. Esto sugiere que los empleados experimentan una comunicación que, si bien es funcional en muchos aspectos, podría beneficiarse de mejoras. A este nivel, es posible que los trabajadores sientan que la información fluye de manera adecuada en algunos casos, pero que existen áreas donde la comunicación podría ser más efectiva, transparente o frecuente.

Tabla 3. *Dimensión compensaciones*

Niveles	f	%
Alto	28	18,1
Medio	85	54,8
Bajo	42	27,1
Total	155	100,0

Figura 3. *Dimensión compensaciones*



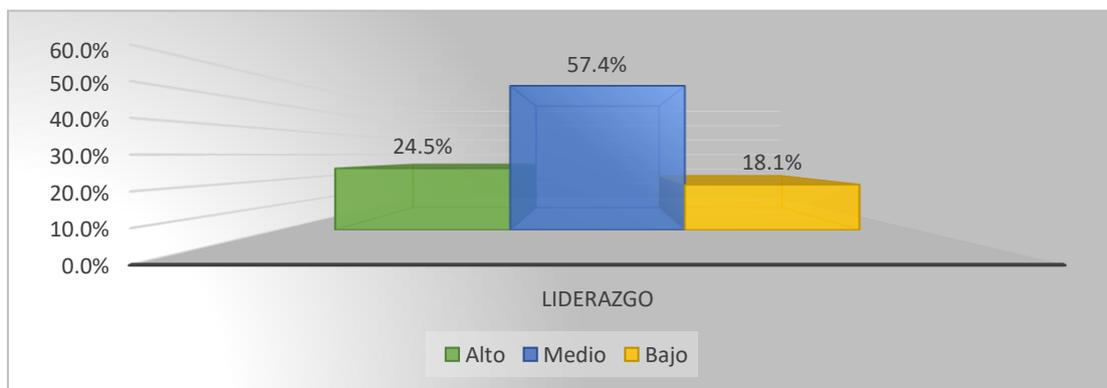
Interpretación

Con respecto a la dimensión de compensaciones según lo que perciben los trabajadores dentro de la empresa se da un nivel medio para el 54.8% de los mismos, mientras que el 27.1% cree que las compensaciones tienen un bajo nivel, pues, consideran que no son las más apropiadas mientras que el 18.1% refiere que las compensaciones están en un alto nivel. Un nivel medio en la dimensión de compensaciones en el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, sugiere que, en términos generales, los empleados tienen una evaluación neutral en cuanto a las recompensas y beneficios recibidos en su lugar de trabajo. Esto indica que las compensaciones proporcionadas por la organización pueden ser vistas como aceptables, pero quizás no son excepcionales o especialmente satisfactorias para la mayoría de los empleados.

Tabla 4. Dimensión Liderazgo

Niveles	f	%
Alto	38	24,5
Medio	89	57,4
Bajo	28	18,1
Total	155	100,0

Figura 4. Dimensión Liderazgo



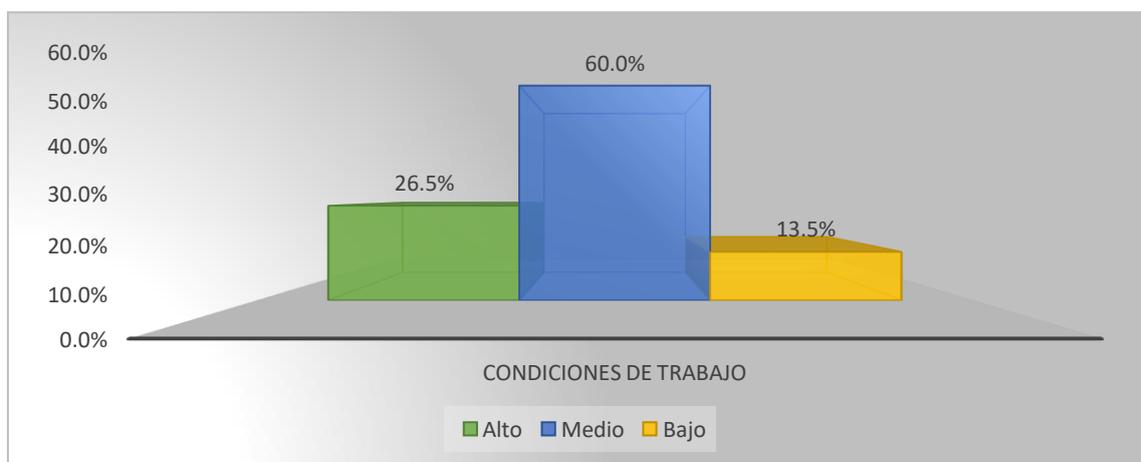
Interpretación

Con respecto a la dimensión del liderazgo y cómo éste se maneja dentro de la organización, el 57.4% de los trabajadores consideran que está a un nivel medio, mientras que el 24.5% señala que el liderazgo se den un alto nivel y el 18.1% contrariamente cree que el liderazgo está en un nivel bajo. Un nivel medio en la dimensión de liderazgo en el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, indica que los empleados tienen una evaluación neutral de la calidad del liderazgo dentro de la organización. Esto significa que, en general, no perciben un liderazgo excepcionalmente positivo ni problemático. Los líderes pueden estar desempeñando sus funciones de manera competente sin destacar de manera sobresaliente en la satisfacción o insatisfacción de los empleados. Un nivel medio podría reflejar que los líderes cumplen sus responsabilidades, pero no necesariamente inspiran un alto grado de compromiso o entusiasmo en el equipo.

Tabla 5. *Dimensión Condiciones de trabajo*

Niveles	f	%
Alto	41	26,5
Medio	93	60,0
Bajo	21	13,5
Total	155	100,0

Figura 5. *Dimensión Condiciones de trabajo*



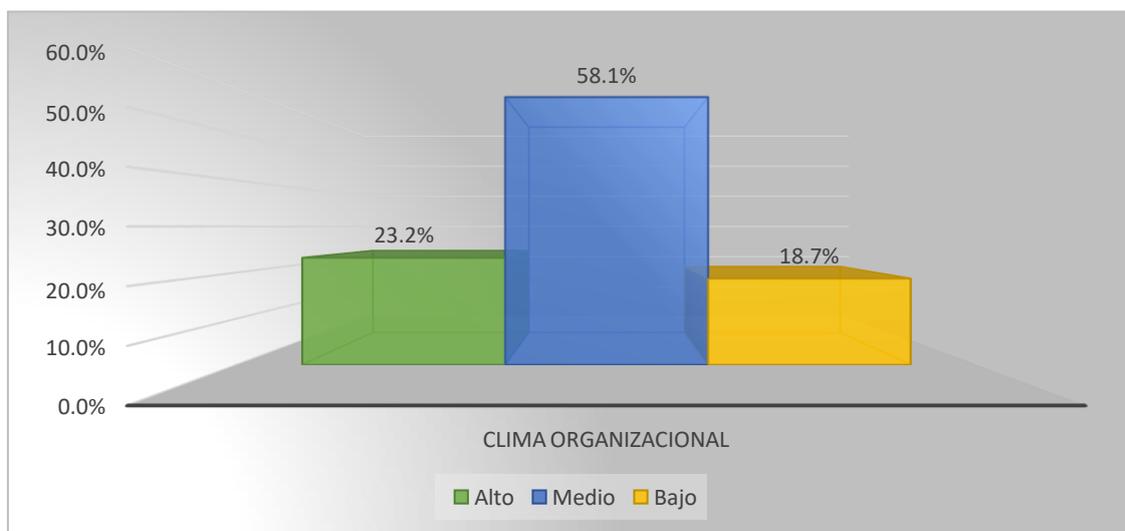
Interpretación

En referencia a la dimensión de condiciones de trabajo un 60% cree que las condiciones laborales están en un nivel medio, seguidos el 26.5% quienes afirman que las condiciones en el trabajo son las más idóneas y el 13.5% de forma contraria señala que las condiciones son bajas dentro del entorno laboral. Un nivel medio en la dimensión de condiciones de trabajo en el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, sugiere que los empleados consideran que las condiciones laborales en la organización son aceptables, pero no excepcionales ni problemáticas. Esto indica que, en términos generales, los trabajadores pueden estar cumpliendo con sus tareas y responsabilidades en un entorno laboral que ofrece comodidad y adecuación, pero no necesariamente brinda ventajas o beneficios excepcionales.

Tabla 6. Variable Clima laboral

Niveles	f	%
Alto	36	23,2
Medio	90	58,1
Bajo	29	18,7
Total	155	100,0

Figura 6. Variable Clima laboral



Interpretación

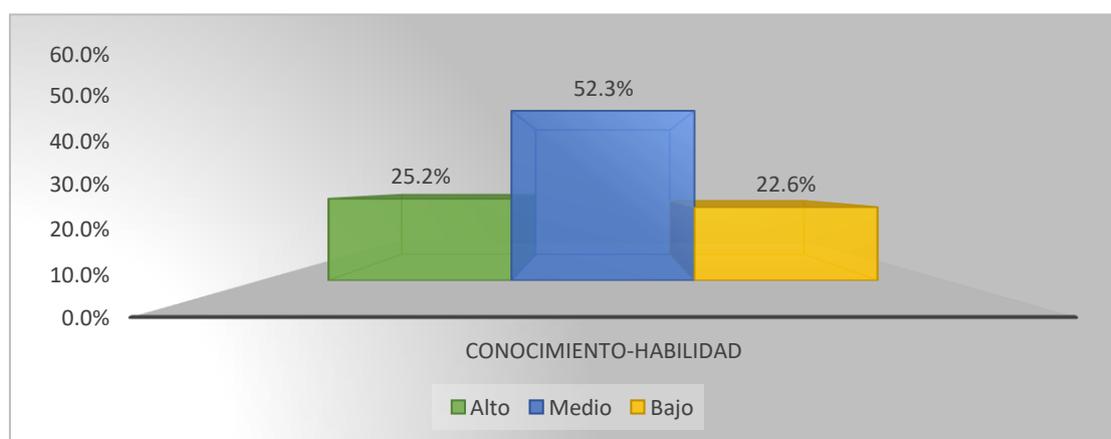
En cuanto al clima laboral y de acuerdo al análisis de su dimensiones el 58.1% determinó que el mismo está a un nivel medio seguido del 23.2%, los cuales indicaron que el clima organizacional está en su nivel más alto y para el 18.7% el clima organizacional dentro de la institución y según la percepción de los trabajadores está en un bajo nivel. Un nivel medio del clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, indica que en la organización existe un equilibrio en términos de satisfacción y descontento. En otras palabras, los empleados no experimentan un ambiente laboral extremadamente positivo ni abrumadoramente negativo. Esto sugiere que la organización ofrece un entorno laboral que satisface las necesidades básicas y cumple con las expectativas en un nivel razonable, pero no necesariamente se destaca en crear un ambiente excepcionalmente motivador o desafiante.

4.1.2. Análisis de los resultados de la variable clima organizacional

Tabla 7. Dimensión Conocimiento-Habilidad

Niveles	f	%
Alto	39	25,2
Medio	81	52,3
Bajo	35	22,6
Total	155	100,0

Figura 7. Dimensión Conocimiento-Habilidad



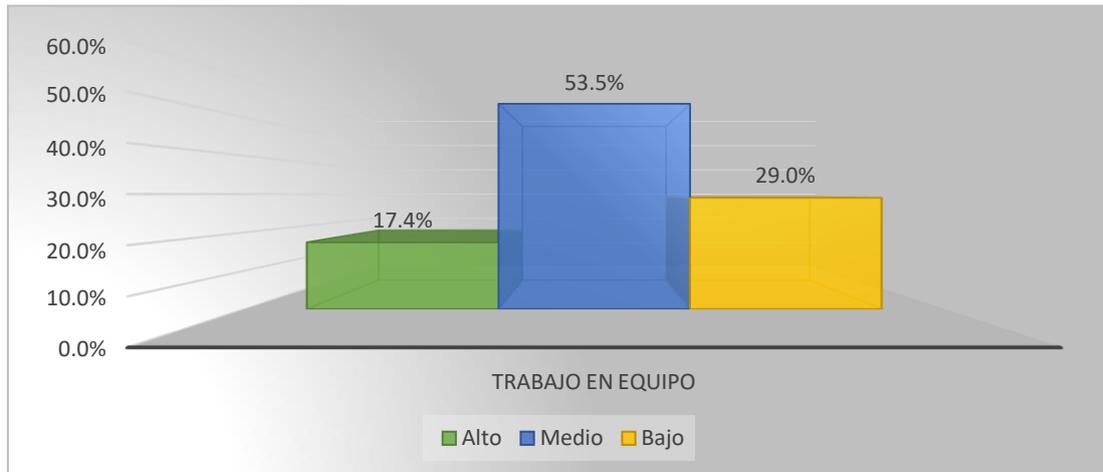
Interpretación

Con respecto al conocimiento y a la habilidad que desarrollan y manifiestan los trabajadores el 52.3% de esto considera que tiene un nivel medio de desarrollo de su conocimiento de habilidades, mientras que el 25.2% que la manifestación de su conocimiento de habilidades está en un alto nivel y el 22.6% en un nivel bajo. Los datos sugieren que la mayoría de los empleados posee un nivel de conocimiento y habilidades adecuado para realizar sus tareas laborales de manera competente. Esto indica que los trabajadores no se sienten ni sobrecualificados ni insuficientemente preparados para sus roles. En otras palabras, la organización ha proporcionado a los empleados un nivel de formación y capacidades que les permite llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente y cumplir con los estándares esperados.

Tabla 8. *Dimensión trabajo en equipo*

Niveles	f	%
Alto	27	17,4
Medio	83	53,5
Bajo	45	29,0
Total	155	100,0

Figura 8. *Dimensión trabajo en equipo*



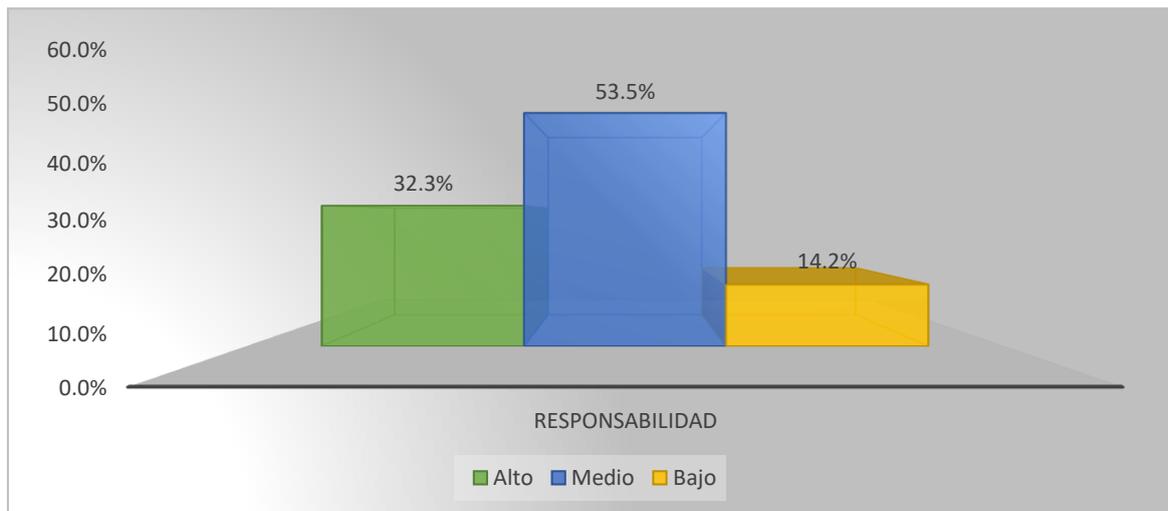
Interpretación

En cuanto al trabajo de equipo dentro de la interacción de los trabajadores se establece que el mismo para el 53.5% está a nivel medio, el 29,0% quienes consideran que el trabajo en equipo está un bajo nivel y contrariamente el 17.4% señala que el trabajo en equipo está en un nivel alto. Los datos indica que en la organización existe una colaboración y cooperación adecuada entre los empleados, lo que permite llevar a cabo tareas y proyectos de manera eficaz en general. Esto sugiere que los empleados no experimentan desafíos extremos en cuanto a la coordinación y la comunicación dentro de los equipos, pero tampoco están experimentando un nivel excepcionalmente alto de sinergia y colaboración. Un nivel medio puede considerarse estable y funcional, pero también podría sugerir oportunidades para fomentar aún más la cohesión del equipo y la colaboración efectiva

Tabla 9. Dimensión Responsabilidad

Niveles	f	%
Alto	50	32,3
Medio	83	53,5
Bajo	22	14,2
Total	155	100,0

Figura 9. Dimensión Responsabilidad



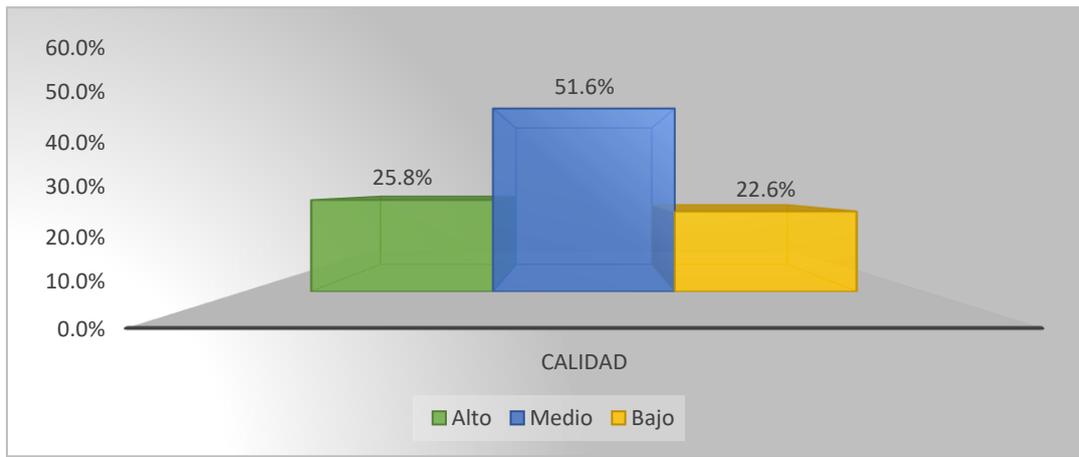
Interpretación

En cuanto a la dimensión de responsabilidad, los datos revelan que para el 53.5% esta se cumple a un nivel medio, seguidos del 32,3% quienes consideran cumplir las responsabilidades de su labor en un alto nivel, mientras que el 14,2% señala un bajo cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Estos datos sugieren que estos trabajadores cumplen con sus tareas y responsabilidades asignadas de manera consistente y satisfactoria, pero posiblemente sin un grado excepcional de iniciativa o compromiso más allá de lo que se espera. Este nivel medio podría reflejar un equilibrio entre el cumplimiento de las tareas y la disponibilidad para asumir desafíos adicionales, pero también podría indicar que existe margen para mejorar la iniciativa y la participación activa en el trabajo para lograr un desempeño más eficiente y progresivo.

Tabla 10. Dimensión Calidad

Niveles	f	%
Alto	40	25,8
Medio	80	51,6
Bajo	35	22,6
Total	155	100,0

Figura 10. Dimensión Calidad



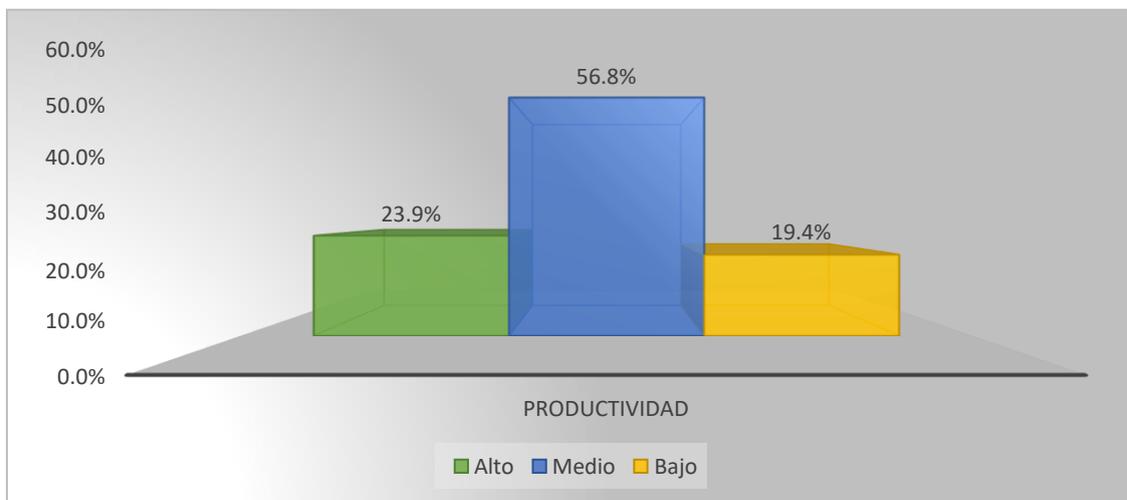
Interpretación

En referencia a la calidad los datos revelan que el 51.6% consideran que este está a un nivel medio de su desempeño, mientras que el 25.8% refiere que la calidad de su desempeño es alta y el 22.6% indica que la calidad del desempeño es bajo. Los datos indican que los empleados están cumpliendo con sus tareas y responsabilidades asignadas de manera aceptable en términos de calidad, pero no necesariamente están superando las expectativas ni logrando resultados excepcionales. Esto podría interpretarse como un desempeño que se adhiere a los estándares mínimos requeridos y proporciona resultados adecuados, pero no necesariamente refleja un esfuerzo extraordinario para mejorar o elevar la calidad del trabajo.

Tabla 11. *Dimensión productividad*

Niveles	f	%
Alto	37	23,9
Medio	88	56,8
Bajo	30	19,4
Total	155	100,0

Figura 11. *Dimensión productividad*



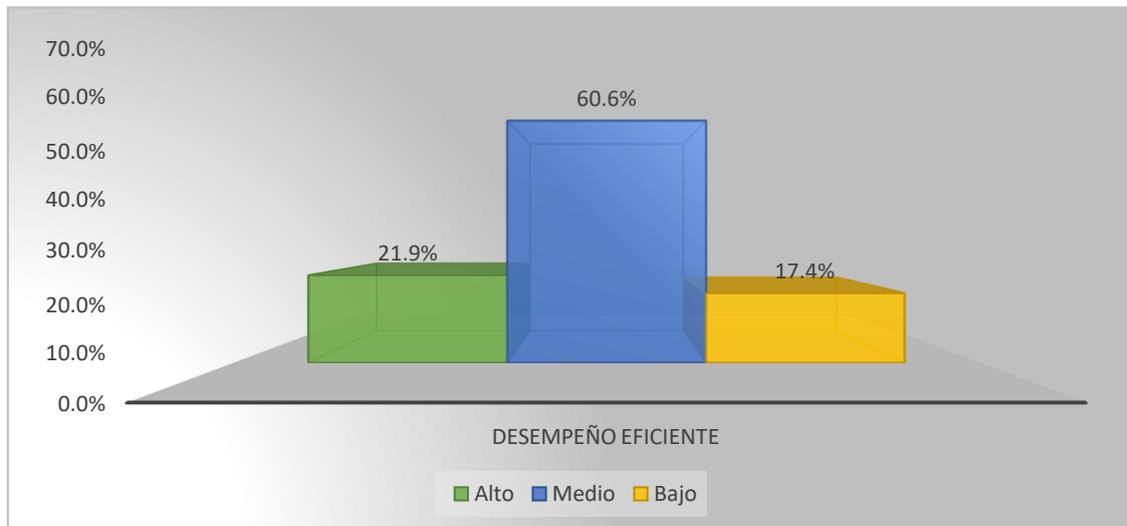
Interpretación

Con respecto a la productividad, se observa que el 56.8% de los empleados cree que maneja un nivel medio en la productividad que se le solicita, seguidos del 23.9% quienes consideraron ser altamente productivo en el cumplimiento de sus funciones y de forma contraria el 19.4% refirió un nivel bajo de productividad en la realización de sus actividades laborales. Los resultados indican que los empleados están cumpliendo con sus tareas y responsabilidades asignadas de manera razonablemente eficaz y a un ritmo aceptable. En otras palabras, están logrando resultados que están en línea con las expectativas normales, sin sobresalir necesariamente en términos de rendimiento excepcional o altos niveles de producción.

Tabla 12. Variable desempeño eficiente

Niveles	f	%
Alto	34	21,9
Medio	94	60,6
Bajo	27	17,4
Total	155	100,0

Figura 12. Variable desempeño eficiente



Interpretación

Con respecto a la variable de desempeño eficiente, se observa que el 60.6% demostró un nivel medio de desempeño, mientras que el 21.9% considera que tiene un alto nivel de desempeño y de forma contra el 17.4% afirma un nivel bajo del desempeño eficiente en el cumplimiento de sus labores. Los resultados demuestran que estos trabajadores están cumpliendo con sus responsabilidades y tareas laborales de una manera que se encuentra en línea con las expectativas habituales de la organización. En otras palabras, su rendimiento se considera adecuado, pero no necesariamente excepcional o sobresaliente. Este nivel podría reflejar una ejecución laboral que cumple con los estándares básicos de calidad, responsabilidad, trabajo en equipo, habilidad y productividad, sin destacar significativamente en términos de superar objetivos o lograr resultados excepcionales.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Tabla 13. *Hipótesis específica 1*

La motivación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño eficiente
Motivación	Correlación de Pearson	1	,612**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	155	155
Desempeño eficiente	Correlación de Pearson	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.612$ y significancia de $p=0.001$ indica la motivación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto significa que, en general, cuando la motivación de los empleados en el entorno laboral es más alta, tiende a haber un aumento en los niveles de desempeño eficiente. Sin embargo, es importante destacar que esta relación no es extremadamente fuerte, lo que sugiere que otros factores también pueden asociarse en el desempeño eficiente. En resumen, un aumento en la motivación está asociado con un mayor desempeño eficiente, pero esta relación es moderada y no exclusiva, ya que otros factores pueden estar en juego.

El valor de la significancia obtenida fue de $p=0.001$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis específica 1.

Tabla 14. Hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Comunicación	Desempeño eficiente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,636
	Sig. (bilateral)		,003
	N	155	155
Desempeño eficiente	Correlación de Pearson	,636	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	155	155

El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.636$ indica que la comunicación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto implica que cuando la comunicación en la organización es más efectiva y fluida, existe una tendencia significativa a tener un mejor nivel de desempeño eficiente por parte de los empleados. Estos resultados sugieren que la calidad de la comunicación en la organización desempeña un papel importante en la mejora del desempeño laboral, lo que podría implicar que la falta de comunicación adecuada puede contribuir a un menor desempeño eficiente. Sin embargo, es importante recordar que la correlación no implica causalidad, por lo que otros factores también pueden estar influyendo en el desempeño eficiente. En resumen, una comunicación más efectiva en el clima organizacional se relaciona de manera significativa con un mejor desempeño eficiente entre los empleados.

El valor de la significancia obtenida fue de $p=0.003$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis específica 2.

Tabla 15. Hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		Motivación	Obligaciones Formales
Compensaciones	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	155	155
Desempeño eficiente	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.629$ indica que las compensaciones se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto significa que cuando los empleados perciben que las compensaciones que reciben son adecuadas y justas, es más probable que tengan un desempeño laboral satisfactorio, lo que se traduce en una mejora en los niveles de desempeño eficiente. Sin embargo, es importante recordar que la correlación no implica causalidad, por lo que otros factores también pueden estar influyendo en el desempeño deficiente. En resumen, la percepción de una compensación adecuada en el clima organizacional se asocia significativamente con un mayor desempeño eficiente entre los empleados.

El valor de la significancia obtenida fue de $p=0.000$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis específica 3.

Tabla 16. Hipótesis específica 4

		Correlaciones	
		Liderazgo	Desempeño eficiente
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,597**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	155	155
Desempeño eficiente	Correlación de Pearson	,597**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,597$ indica que el liderazgo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto implica que cuando los líderes en una organización son percibidos como efectivos y competentes, existe una tendencia significativa hacia un mayor nivel de desempeño eficiente por parte de los empleados. Los líderes que inspiran confianza, brindan dirección clara y fomentan un ambiente de trabajo positivo tienden a contribuir a un mejor desempeño general de sus equipos. Sin embargo, es fundamental recordar que la correlación no establece causalidad, lo que significa que otros factores pueden influir en el desempeño eficiente. En resumen, la calidad del liderazgo en el clima organizacional está relacionada de manera significativa con un mayor desempeño eficiente entre los empleados.

El valor de la significancia obtenida fue de $p=0.000$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis específica 4.

Tabla 17. Hipótesis específica 5

		Correlaciones	
		Condiciones de trabajo	Desempeño eficiente
Condiciones de trabajo	Correlación Pearson	de 1	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	155	155
Desempeño eficiente	Correlación Pearson	de ,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,608$ indica que las condiciones de trabajo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto indica que cuando los empleados experimentan condiciones laborales favorables, como un entorno seguro, recursos adecuados y horarios razonables, es más probable que tengan un desempeño laboral satisfactorio. Sin embargo, es importante destacar que la correlación no implica causalidad, lo que significa que otros factores también pueden influir en el desempeño eficiente. En resumen, la calidad de las condiciones laborales en el clima organizacional está significativamente relacionada con un mayor desempeño eficiente entre los empleados.

El valor de la significancia obtenida fue de $p=0.000$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis específica 5.

Tabla 18. Hipótesis general

		Correlaciones	
		Clima organizacional	Desempeño eficiente
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,615**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	155	155
Desempeño eficiente	Correlación de Pearson	,615**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,615$ indica que el clima laboral se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto significa que existe una relación significativa entre el clima laboral percibido por los empleados y su nivel de desempeño. Cuando los empleados perciben un clima laboral favorable, es más probable que muestren un desempeño eficiente en sus tareas y responsabilidades laborales. Sin embargo, es importante recordar que la correlación no establece causalidad, por lo que otros factores también pueden influir en el desempeño eficiente. Para una comprensión más completa de esta relación, sería necesario realizar un análisis más detallado y considerar otros posibles factores que puedan estar influyendo en el desempeño eficiente de los empleados en el contexto laboral. En resumen, un clima laboral positivo se asocia significativamente con un mayor desempeño eficiente de los empleados.

El valor de la significancia obtenida fue de $p=0.000$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis general.

4.3 Discusión de Resultados

Un desempeño eficiente por parte de los trabajadores es de suma importancia para el éxito y la productividad de cualquier organización. Cuando los empleados realizan sus tareas de manera eficiente, se logra una mayor producción, se reducen los costos operativos y se mejora la calidad de los productos o servicios entregados. Además, un desempeño eficiente contribuye a la satisfacción del cliente al cumplir sus expectativas y garantizar la entrega oportuna. Además, los trabajadores eficientes tienden a sentirse más satisfechos y comprometidos con su trabajo, lo que reduce la rotación de personal y fomenta un ambiente laboral positivo. En tanto, un desempeño eficiente es esencial para la competitividad y el crecimiento sostenible de una empresa, lo que la convierte en un elemento crítico para su éxito a largo plazo.

En tal sentido, un clima laboral positivo es un elemento fundamental para impulsar un mejor desempeño de los trabajadores en una organización. Cuando los empleados se sienten valorados, respaldados y motivados en su entorno de trabajo, están más inclinados a comprometerse con sus responsabilidades y a dar lo mejor de sí. Un ambiente laboral positivo fomenta la comunicación abierta, la colaboración y la confianza entre los equipos, lo que contribuye a la resolución efectiva de problemas y a la creatividad. Además, reduce el estrés y la insatisfacción laboral, lo que puede llevar a una disminución del ausentismo y la rotación de personal. De manera que un clima laboral positivo no solo mejora la moral y el bienestar de los empleados, sino que también es esencial para desencadenar un desempeño óptimo y sostenible, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

En virtud de la necesidad de un clima laboral positivo para un mayor desempeño de los trabajadores, se planteó este estudio basado en analizar la asociación entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023. Luego de seguir el proceso de investigación científica se comprobó que el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,615$ y la significancia de $p=0.000$, menor al parámetro de 0.005 , indica que el clima laboral se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada. Esto significa que existe una relación significativa entre el clima laboral percibido por

los empleados y su nivel de desempeño. Cuando los empleados perciben un clima laboral favorable, es más probable que muestren un desempeño eficiente en sus tareas y responsabilidades laborales.

Estos hallazgos se corresponden a la literatura internacional de consultada de Espinoza, et al., (2020), determinó una estimación baja con respecto al clima laboral sobre los aspectos que atraen a la organización, según una lista de checking. Se detectó que los funcionarios muestran insatisfacción con su labor. En conclusión el clima laboral no es positivo según los trabajadores lo que influye en un regular desempeño de las funciones de los mismos.

Por su parte, Cantú, et al., (2023), demuestran la importancia de aplicar acciones propicias que mejoren la efectividad y formalización de la estructura organizacional, para que así se mejore el desempeño laboral. En conclusión la dimensión de estructura organizacional es importante incidente en las prácticas del manejo y administración de recursos humanos.

En tanto, Loza, et al., (2021), en su estudio demostró que que existe una directa correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores. De igual forma, Bustamante, et al., (2022), en su estudio concluye que es importante tener en cuenta que el clima laboral como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros influye directamente en la creación de clima laboral en una institución.

En tanto, a nivel nacional, el resultado no es tan contundente pues existen resultados dispares , ya que, Mellado (2022), en su estudio obtuvo el estadístico Rho de Spearman arrojó un p valor de 0,335, que permitió concluir que no había una correlación significativa entre el actual nivel de clima laboral y el desempeño laboral de sus trabajadores administrativos; tampoco se encontró correlación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y ambiente de trabajo.

Sin embargo, Espinoza. (2021), en su estudio observó que el clima laboral se correlaciona positiva y significativamente de efecto grande con el desempeño laboral ($\rho=.542^{**}$). Por su parte, Espinoza (2019), en su estudio demostró que

que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral, sin embargo, si existen relaciones significativas entre las variables y sus indicadores, por separado.

De manera que según los resultados de este estudio y las investigaciones consultadas, el clima laboral tiene cierta asociación con el desempeño eficiente de los trabajadores, esto puede explicarse ya que un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, tiende a generar un mayor compromiso, productividad y calidad en las tareas realizadas. Estas conclusiones respaldan la importancia de abordar y mejorar el clima laboral como una estrategia efectiva para optimizar el rendimiento de los trabajadores en el ámbito de la salud y, en última instancia, en cualquier otro sector laboral. Sin embargo, se observó que algunos estudios no afirmaban una fuerte relación entre ambas variables por lo que la divergencia en los resultados resalta la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor la relación entre las variables en cuestión. Esto puede abrir la puerta a futuros estudios que aborden las lagunas en la comprensión actual.

Ahora bien, sobre la variable de clima laboral según los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, se demostró que el 58.1% determinó que el mismo está a un nivel medio seguido del 23.2%, los cuales indicaron que el clima organizacional está en su nivel más alto y para el 18.7% el clima organizacional dentro de la institución y según la percepción de los trabajadores está en un bajo nivel. Un nivel medio del clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, indica que en la organización existe un equilibrio en términos de satisfacción y descontento. En otras palabras, los empleados no experimentan un ambiente laboral extremadamente positivo ni abrumadoramente negativo.

Al respecto En Argentina, Farra & Jauge (2019), llevo a cabo su investigación orientada a realizar un diagnóstico del clima laboral en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia de Río Negro, demostrando que el liderazgo se encuentra bajo un Sistema Autoritario Paternalista, pero con derecho a consultas, es decir una combinación entre el Sistema II y Sistema III, lo que afirma un clima laboral medianamente positiva.

En tanto, con respecto a la variable desempeño eficiente los resultados demostraron que el 60.6% demostró un nivel medio de desempeño, mientras que el 21.9% considera que tiene un alto nivel de desempeño y de forma contra el 17.4% afirma un nivel bajo del desempeño eficiente en el cumplimiento de sus labores. Estos trabajadores están cumpliendo con sus responsabilidades y tareas laborales de una manera que se encuentra en línea con las expectativas habituales de la organización. En otras palabras, su rendimiento se considera adecuado, pero no necesariamente excepcional o sobresaliente. Este nivel podría reflejar una ejecución laboral que cumple con los estándares básicos de calidad, responsabilidad, trabajo en equipo, habilidad y productividad, sin destacar significativamente en términos de superar objetivos o lograr resultados excepcionales. Este estudio puede ser contrastado con Llerena (2019), que a través de sus resultados, indicó que un desempeño de nivel regular por un nivel moderado de satisfacción laboral.

Es fundamental continuar investigando el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores debido a su impacto directo en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de los servicios ofrecidos. A medida que las organizaciones evolucionan y se enfrentan a desafíos cambiantes, entender cómo los factores internos y el ambiente de trabajo influyen en el desempeño es esencial para adaptarse y mejorar. Además, la investigación constante permite identificar prácticas y estrategias efectivas para crear entornos laborales positivos, lo que beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones, fomentando la retención de talento y el logro de metas empresariales.

Conclusión y Recomendaciones

5.1 Conclusión

1. El clima laboral se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada, según con el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,615$, y la significancia de $p=0.000$, indica que cuando los empleados perciben un clima laboral favorable, es más probable que muestren un desempeño eficiente en sus tareas y responsabilidades laborales, sin embargo otros factores también pueden influir en el desempeño eficiente.
2. La motivación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada, según con el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,612$, y la significancia de $p=0.001$, indica que cuando la motivación de los empleados en el entorno laboral es más alta, tiende a haber un aumento en los niveles de desempeño eficiente.
3. La comunicación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada, según con el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,636$, y la significancia de $p=0.003$, indica que cuando la comunicación en la organización es más efectiva y fluida, existe una tendencia significativa a tener un mejor nivel de desempeño eficiente por parte de los empleados.
4. Las compensaciones se asocian al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada, según con el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,629$, y la significancia de $p=0.000$, indica que cuando los empleados perciben que las compensaciones que reciben son adecuadas y justas, es más probable que tengan un desempeño laboral satisfactorio, lo que se traduce en una mejora en los niveles de desempeño eficiente.
5. El liderazgo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada, según con el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,597$, y la significancia de $p=0.000$, indica que cuando los líderes en una organización son percibidos como efectivos y competentes, existe una

tendencia significativa hacia un mayor nivel de desempeño eficiente por parte de los empleados.

6. Las condiciones de trabajo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023 de forma positiva y moderada, según con el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,608$, y la significancia de $p=0.000$, indica que cuando los líderes en una organización son percibidos como efectivos y competentes, existe una tendencia significativa hacia un mayor nivel de desempeño eficiente por parte de los empleados.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda que la empresa Aviation Security Group considere implementar estrategias específicas para fortalecer su clima organizacional. Esto podría incluir la promoción de un ambiente de trabajo más colaborativo, la atención a las necesidades y preocupaciones de los empleados, y la inversión en programas de desarrollo profesional y bienestar laboral. Al mejorar el clima laboral, la empresa puede esperar un aumento en la motivación y la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez contribuirá a un desempeño más eficiente y a la mejora de los resultados operativos y de servicio.
2. Se recomienda que la empresa Aviation Security Group promueva iniciativas y programas que fomenten la motivación y el compromiso de su personal. Esto podría incluir reconocimiento y recompensas por el desempeño excepcional, oportunidades de desarrollo profesional, y un ambiente que aliente la participación y la comunicación abierta. Asimismo, se aconseja a los trabajadores que aprovechen estas oportunidades y se involucren activamente en su propio desarrollo y crecimiento profesional. Al hacerlo, la empresa y sus empleados pueden esperar mejoras en el desempeño y la productividad, lo que contribuirá al éxito a largo plazo de la organización y al bienestar individual de los trabajadores.
3. Se recomienda que la empresa Aviation Security Group priorice la mejora de la comunicación interna. Esto implica establecer canales efectivos de comunicación, fomentar la retroalimentación y promover la transparencia en la organización. A su vez, se aconseja a los trabajadores que participen activamente en la comunicación, compartiendo sus ideas y preocupaciones de manera constructiva. Al fortalecer la comunicación interna, se puede esperar una mayor alineación de objetivos, una resolución más eficiente de problemas y un ambiente de trabajo más cohesionado, lo que en última instancia contribuirá a un desempeño laboral más eficiente y a un mejor clima organizacional.

4. Se recomienda que la empresa Aviation Security Group considere revisar su política de compensación y beneficios. Esto implica evaluar si las recompensas y beneficios ofrecidos son competitivos y motivadores para el personal. Además, se aconseja a los trabajadores que dialoguen con la empresa para expresar sus expectativas y necesidades en términos de compensaciones. Al alinear de manera más efectiva las compensaciones con el desempeño y las expectativas del personal, la empresa puede esperar un aumento en la motivación y la retención de empleados, lo que a su vez contribuirá a un desempeño más eficiente y a la satisfacción en el lugar de trabajo.
5. Se recomienda que la empresa Aviation Security Group invierta en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre sus supervisores y gerentes. Esto incluye proporcionar capacitación y recursos para mejorar las habilidades de comunicación, la empatía y la capacidad de liderazgo de quienes ocupan roles de dirección. A su vez, se alienta a los trabajadores a proporcionar retroalimentación constructiva a sus líderes y a participar activamente en el proceso de mejora del liderazgo dentro de la organización. Al fortalecer el liderazgo en la empresa, se puede esperar una mayor motivación y compromiso del personal, lo que, a su vez, contribuirá a un desempeño laboral más eficiente y a un ambiente de trabajo más saludable.
6. Se recomienda que la empresa Aviation Security Group se enfoque en mejorar y optimizar las condiciones laborales. Esto implica la evaluación y posible actualización de aspectos como la seguridad en el lugar de trabajo, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y la ergonomía de los puestos de trabajo. A su vez, se alienta a los trabajadores a comunicar abiertamente sus necesidades y preocupaciones relacionadas con las condiciones de trabajo. Al crear un entorno laboral más cómodo y seguro, la empresa puede esperar un aumento en la satisfacción, la salud y el desempeño eficiente de su personal, lo que redundará en una mayor productividad y bienestar en el trabajo.

REFERENCIAS

- Abad, M. V. (2020). La Comunicación Interpersonal y la Comunicación Interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la Universidad. *Comunicación y Hombre*, (16), 335-354.
- Aguilera, D. G., Pérez, M. D. G., & Gálvez, A. R. (2019). La motivación laboral: una revisión de la literatura Labor motivation: a literature review. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 4(11), 14.
- Aguirre, M. H. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103.
- Andrade León, J. A., & Álvarez Cabrera, J. B. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3).
- Bermúdez Beltrán, V. Y. (2021). *Identificación del clima laboral y su influencia en la cultura organizacional en la Empresa Novacero* (Bachelor's thesis, Quito, 2021).
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20.
- Capitán, Á. J. O., & García, P. O. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Esic Editorial.

- Chagray Ameri, N. H., Yovera, R. Y., Ernesto, S., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
- Costa, C. C. G., & Junior, E. R. F. (2021). As teorias X e Y de Douglas McGregor e seus reflexos no comportamento das equipes de trabalho. *ANAIS DA MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CESUCA-ISSN 2317-5915*, (15).
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95, e202104057.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40).
- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.
- Espinoza, G. M. A. (2019). Clima laboral y Evaluación del Desempeño a Jefes de área en Hospitales del MINSA, Región Arequipa, 2017. *Veritas*, 20(1), 45-49.
- Espinoza, N. V. S., Ferie, C. P., Arauz, M. Y. E., & Barberán, J. R. M. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta–EP.–Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 541-553.

- Espinoza Iza, E. K. F. (2021). Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del área comercial de una entidad financiera, Perú 2021.
- Esquer, L. A. Z., Ruíz, H. D. M., Guerrero, J. C., Ambrosio, O. V., de Nava Tapia, S. L., Pacheco, C. B., & Lirios, C. G. (2019). Composición factorial exploratoria del clima laboral. *Hologramática*, 30(1), 29-43.
- Farra, A. B., & Jauge, C. O. (2019). *Clima laboral en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los recursos humanos. Período 2017-2018* (Bachelor's thesis, Centro Universitario Regional Zona Atlántica).
- Flores, L. J. L., Serna, M. D. P. M., Mendoza, J. P., & Coras, E. A. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31.
- Gavilanes Pinela, H. D. (2020). Gestión administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área del laboratorio clínico del hospital del Día Sur Valdivia.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Loza, E. P., Pino, A. C. G., & Arguelles, Y. L. N. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.
- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.

- Martínez, P., Bustos, S., Nuñez, N., & Alejandro, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista ESPACIOS. ISSN, 798*, 1015.
- McCleskey, J. A., & Ruddell, L. (2020). Taking a step back—Maslow's theory of motivation: A Christian critical perspective. *Journal of Biblical Integration in Business, 23*(1).
- Mellado Baca, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo. Universidad Cesar Vallejos. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79331>
- Méndez, R. M. Y., Asis, E. H. R., García-Figueroa, M. E., & Montaña, J. L. A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24*(3).
- Mendoza Restrepo, L. V. (2022). Clima Organizacional en empresas latinoamericanas. Una revisión temática entre los años 2015 a 2021.
- Montes, I. F. E. (2020). Epistemología y metodología de investigación en administración en universidades de Lima y Junín. *Horizonte de la Ciencia, 10*(19), 130-146.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 684-703.
- Ñaupari Arias, J. G. (2021). Informe de suficiencia profesional como analista de recursos humanos-gestión de compensaciones en la Empresa Fosforera Peruana SA.
- Oré, E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio, 25*(49), 147-151.
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). > La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio, (35)*, 198-207.

- Ponce, E. G. S., Franco, D. R. A., & León, G. H. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Romero, V. R., Arcos, J. A. B., Moreno, L. M. R., Xala, F. S., & Carrera, U. A. M. (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland. *Investigación y Ciencia Aplicada a la Ingeniería*, 6(36), 35-43.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. Á., & Ramírez Dolores, C. A. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta*, (86).
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2), 245-256.
- Trinidad, M. L. M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(3), 39-50.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Indicaciones: Por favor conteste el presente cuestionario según su criterio.

Su género. Masculino Femenino

Su edad _____

		Pregunta	Siempre 4	Regular Mente 3	Ocasional Mente 2	Nunca 1
MOTIVACIÓN	01	¿Realiza su tarea con agrado?				
	02	¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?				
	03	¿Los mejores momentos los pasa en el trabajo?				
	04	¿Se siente valorado por las tareas bien hechas?				
	05	¿El trabajo que realiza es gratificante para usted?				
COMUNICACIÓN	06	¿Tiene una comunicación fluida con sus superiores?				
	07	¿La comunicación con sus superiores es horizontal?				
	08	¿Se comunica adecuadamente con sus compañeros de trabajo?				
	09	¿Mantiene comunicaciones amicales con sus colegas?				
	10	¿Recibe información suficiente para realizar su trabajo?				
	11	¿Le comunican los logros alcanzados por la institución?				
	12	¿Le comunican las dificultades que se presentan en la institución?				
COMPENSACIONES	13	¿Es reconocido su aporte cuando se logran las metas?				
	14	¿Tiene beneficios acordes con la función que realiza?				
	15	¿Es recompensado cuando su producción o dedicación al trabajo, supera lo esperado?				
	16	¿Considera que su remuneración está acorde con su labor?				
	17	¿Sus ingresos mejoran cuando mejora su trabajo?				
	18	¿El salario que percibe, le permite tener una vida satisfactoria?				
LIDERAZGO	19	¿Sus superiores jerárquicos muestran competencias adecuadas cuando desarrollan su función?				
	20	¿Sus superiores jerárquicos mantienen buena relación con usted?				
	21	¿Sus superiores jerárquicos demuestran buen nivel de liderazgo, cuando ejercen sus funciones?				
	22	¿Las órdenes que recibe son factibles de cumplir?				
	23	¿Cuándo tiene problemas recibe apoyo de sus superiores?				
CONDICIONES DE TRABAJO	24	¿Se respetan los protocolos de seguridad y salud ocupacional?				
	25	¿Se respetan los protocolos sanitarios derivados de la pandemia del Covid-19?				
	26	¿Su ambiente de trabajo se mantiene limpio y ventilado?				
	27	¿Realiza su función laboral en ambientes seguros?				
	28	¿Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo?				
	29	¿Se respetan los reglamentos y normas de la institución?				
	30	¿La institución le brinda oportunidades de capacitarse?				
	31	¿Su ambiente físico laboral le es satisfactorio?				
	32	¿La relación con su entorno personal le es satisfactoria?				

Elaborado por: Iraya Mellado (2021)

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Denominación: Escala para medir el nivel de clima laboral
2. Autor: Br. Iraya Mellado
3. Año de elaboración 2021
4. Objetivo: Determinar el nivel de percepción del nivel de clima organizacional.
5. Normativos - información
Es anónimo y su finalidad es completamente académica
Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
Marque una y sólo una alternativa de respuesta
6. Usuarios: Trabajadores
7. Modo de aplicación
El presente cuestionario está conformado por 32 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 4 por cada ítem.
El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo con las instrucciones.
El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 15 minutos. Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta y complementos
8. Estructura
La ficha de encuesta consta de 32 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable; se distribuyeron los ítems por cada dimensión de la variable, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Nivel de clima laboral

Dimensiones	Número de ítems
Motivación	5
Comunicación	7
Compensaciones	6
Liderazgo	5
Condiciones de trabajo	9

Variable: Nivel de clima organizacional

Nivel	Rango
Alto	[128 - 96]
Medio	[95 - 64]
Bajo	[63 - 32]

Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (muy en desacuerdo con la afirmación del ítem) y el 4 como la mayor calificación (muy de acuerdo con la afirmación del ítem), las mismas que representan la percepción del encuestado sobre el servicio que se brinda. Se codificó como:

Alternativa	Valor
Siempre	4
Regularmente	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

Validez y confiabilidad.

Validez: a través del proceso de validación por el procedimiento de Juicio de expertos, según los normativos vigentes de esta EPG. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los anexos del trabajo.

Confiabilidad: Se obtuvo un índice de 0,718 en la aplicación de estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO EFICIENTE

Indicaciones: Por favor conteste el presente cuestionario según su criterio.

- 1- Su género: Masculino Femenino
- 2- Su edad: _____
- 3- Dónde: N = NUNCA CN = CASI NUNCA R=REGULARMENTE
 CS=CASI SIEMPRE S=SIEMPRE

DESEMPEÑO EFICIENTE							
	#	PREGUNTAS	N	CN	R	CS	S
CONOCIMIENTO O - HABILIDAD	1	¿Reconoce las funciones a realizar en su cargo?					
	2	¿Se desempeña en forma efectiva en su cargo?					
	3	¿Tiene claridad sobre las metas que debe lograr?					
	4	¿Aporta nuevas ideas para el mejoramiento de área de desempeño					
	5	¿Actúa con criterio adecuado para solucionar problemas?					
TRABAJO EN EQUIPO	6	¿Se preocupa por no afectar el trabajo de otros?					
	7	¿Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los usuarios?					
	8	¿Establece una relación adecuada con las personas de su entorno?					
	9	¿Tiene disposición para trabajar en equipo?					
	10	¿Mantiene una correcta relación con los superiores inmediatos?					
	11	¿Se comunica efectivamente con su equipo de trabajo?					
RESPONSABILIDAD	12	¿Se preocupa por cumplir todas las labores que le competen?					
	13	¿Cumple con su programación diaria?					
	14	¿Busca capacitarse para mejorar el desarrollo de sus labores?					
	15	¿Asume la responsabilidad generada por los resultados de sus acciones laborales?					
	16	¿Asume la responsabilidad generada por la interacción con las personas de su entorno laboral?					
CALIDAD	17	¿Se preocupa por la calidad del producto de su labor?					
	18	¿Se capacita para desempeñarse mejor en su cargo?					
	19	¿Busca ofrecer un servicio de calidad en el desarrollo de sus funciones?					
	20	¿Considera que la calidad es una prioridad en el desarrollo de su labor cotidiana?					
	21	¿Busca mantener buenas relaciones con las personas de su entorno laboral?					
PRODUCTIVIDAD	22	¿Se enfoca en el rendimiento de sus actividades propias de su función?					
	23	¿Administra los recursos que dispone adecuadamente?					
	24	¿Se provee de materiales y recursos necesarios para realizar bien su labor?					
	25	¿Alcanza sus metas laborales propuestas?					
	26	¿Logra los objetivos propuestos por la institución?					

Elaborado por: Iraya Mellado (2021)

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE NIVEL DE DESEMPEÑO EFICIENTE

1. Denominación: Escala para medir el nivel de desempeño laboral
2. Autor: Br. Iraya Mellado
3. Año de elaboración: 2021
4. Objetivo
Determinar el nivel de percepción que tiene el colaborador sobre su desempeño laboral.
5. Normativos - información
Es anónimo y su finalidad es completamente académica
Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas. Marque una y sólo una alternativa de respuesta
6. Usuarios: Trabajadores.
7. Modo de aplicación
El presente cuestionario está conformado por 26 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.
El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo con las instrucciones.
El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 15 minutos. Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta y complementos
8. Estructura
La ficha de encuesta consta de 26 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable; se distribuyeron los ítems por cada dimensión de la variable, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Desempeño eficiente

Dimensiones	Número de ítems
Conocimiento - habilidad	5
Trabajo en equipo	6
Responsabilidad	5
Calidad	5
Productividad	5

Escala diagn3stica

Variable: Nivel de desempe1o eficiente

Nivel	Rango
Alto	[130 - 96]
Medio	[95 - 61]
Bajo	[60 - 26]

Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones est1n en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificaci3n (muy en desacuerdo con la afirmaci3n del 3tem) y el 5 como la mayor calificaci3n (muy de acuerdo con la afirmaci3n del 3tem), las mismas que representan la percepci3n del encuestado sobre el servicio que se brinda. Se codific3 como:

Alternativa	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Validez y confiabilidad.

Validez: a trav3s del proceso de validaci3n por el procedimiento de Juicio de expertos, seg1n los normativos vigentes. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los anexos del trabajo.

Confiabilidad: Se obtuvo un 3ndice de 0,799 en la aplicaci3n del estad3stico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

Anexo 2. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	Objetivos de la investigación	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre el Clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la asociación entre el clima laboral y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p>	<p>Hipótesis Alterna:</p> <p>El clima laboral se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>La motivación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>La comunicación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores</p>	<p>Variable X (independiente)</p> <p>Clima laboral</p>	<p>Motivación</p> <p>Comunicación</p> <p>Compensaciones</p> <p>Liderazgo</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <hr/> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <hr/> <p>Nivel de investigación_</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>155 trabajadores de la Empresa Aviation Security Group</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la motivación y el</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la asociación entre la motivación y el desempeño eficiente de los</p>	<p>La comunicación se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores</p>	<p>Variable Y (dependiente)</p> <p>Desempeño eficiente</p>	<p>Conocimiento- Habilidades</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No Experimental</p>	

<p>desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la comunicación y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?</p> <p>¿Cuál es la asociación entre las compensaciones y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?</p>	<p>trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>Determinar la asociación entre la comunicación y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>Determinar la asociación entre las compensaciones y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>Determinar la asociación entre el</p>	<p>en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>Las compensaciones se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>El liderazgo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p> <p>Las condiciones de trabajo se asocia al desempeño eficiente de los trabajadores</p>		<p>Responsabilidad</p> <p>Calidad</p> <p>Productividad</p>		
--	--	--	--	--	--	--

<p>¿Cuál es la asociación entre el liderazgo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?</p>	<p>liderazgo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p>	<p>en la Empresa Aviation Security Group, 2023</p>				
<p>¿Cuál es la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023?</p>	<p>Determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño eficiente de los trabajadores en la Empresa Aviation Security Group, 2023.</p>					

Anexo3. Bases de datos

CLIMA LABORAL																																
M	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	P31	P32
1	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	1	2	1	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4
5	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
6	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	1	2	1	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
7	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
8	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	1	2	1	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
9	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
10	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
21	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
56	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
83	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
84	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4
85	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3
86	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4
87	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
88	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
89	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3
90	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1
91	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4
92	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1
93	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4
94	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2

95	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4		4	4	3	3	3	3	3	3	3
96	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3		4	4	4	4	3	4	3	2	
97	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4		3	4	2	3	3	3	4	2	
98	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4		3	4	3	2	4	4	3	3	
99	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3		4	3	4	3	2	4	4	2	
100	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3		4	4	3	4	3	3	3	3	
101	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4		3	4	2	3	3	3	3	4	
102	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4		3	4	3	2	4	3	3	2	
103	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3		4	3	4	3	2	4	4	4	
104	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3		4	3	4	3	3	3	3	2	
105	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4		3	4	3	2	4	4	3	3	
106	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3		4	3	4	3	2	4	4	2	
107	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3		4	4	3	4	3	3	3	3	
108	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4		3	4	2	3	3	3	3	4	
109	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4		3	4	3	2	4	3	3	2	
110	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3		4	3	4	3	2	4	4	4	
111	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3		4	3	4	3	3	3	3	2	
112	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3		4	3	2	4	3	3	2	2	
113	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4		3	4	3	2	4	4	4	3	
114	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3		3	4	3	3	3	3	2	3	
115	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4		4	3	2	4	4	3	3	2	
116	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3		3	4	3	2	4	4	2	3	
117	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3		4	3	4	3	3	3	3	4	
118	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3		4	2	3	3	3	3	4	3	
119	4	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	1		4	3	2	4	3	3	2	2	
120	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4		3	4	3	2	4	4	4	3	
121	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	2		3	4	3	3	3	3	2	3	

122	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4		3	4	3	2	4	3	3	2	
123	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3		4	3	4	3	2	4	4	4	
124	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3		4	3	4	3	3	3	3	2	
125	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3		4	3	2	4	3	3	2	2	
126	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4		3	4	3	2	4	4	4	3	
127	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3		3	4	3	3	3	3	2	3	
128	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4		4	3	2	4	4	3	3	2	
129	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3		3	4	3	2	4	4	2	3	
130	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3		4	3	4	3	3	3	3	4	
131	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3		4	2	3	3	3	3	4	3	
132	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3		4	3	4	3	3	3	3	2	
133	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3		4	3	2	4	3	3	2	2	
134	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4		3	4	3	2	4	4	4	3	
135	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3		3	4	3	3	3	3	2	3	
136	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4		4	3	2	4	4	3	3	2	
137	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4		4	3	2	4	4	3	3	2	
138	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3		3	4	3	2	4	4	2	3	
139	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3		4	3	4	3	3	3	3	4	
140	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3		4	2	3	3	3	3	4	3	
141	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3		4	3	4	3	3	3	3	2	
142	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2		3	3	4	3	2	4	4	3	
143	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4		4	4	3	4	3	2	4	4	
144	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4		3	4	4	3	4	3	3	3	
145	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3		3	3	4	2	3	3	3	3	
146	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2		3	3	4	3	2	4	3	3	
147	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4		4	4	3	4	3	2	4	4
148	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2		3	3	4	3	2	4	3	3	

149	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4	3	4		4	4	3	4	3	2	4	4
150	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4		4	4	4	3	3	3	3	3
151	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4		4	4	4	4	4	3	4	3
152	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3		3	3	4	2	3	3	3	4
153	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2		3	3	4	3	2	4	4	3
154	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4		4	4	3	4	3	2	4	4
155	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4		3	4	4	3	4	3	3	3

DESEMPEÑO EFICIENTE

M	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
1	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
2	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
3	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
4	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
5	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
6	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
7	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
8	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
9	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
10	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
11	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
12	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
13	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
14	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
15	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
16	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
17	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
18	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
19	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
20	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
21	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
22	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
23	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
24	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
25	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3

26	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
27	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
28	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
29	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
30	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
31	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
32	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
33	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
34	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
35	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
36	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
37	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
38	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
39	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
40	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
41	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
42	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
43	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
44	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
45	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
46	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
47	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
48	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
49	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
50	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
51	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
52	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3

53	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
54	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
55	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
56	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
57	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
58	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
59	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
60	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
61	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
62	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
63	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
64	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
65	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
66	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
67	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
68	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
69	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
70	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
71	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
72	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
73	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
74	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
75	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
76	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
77	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
78	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
79	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3

80	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
81	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
82	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
83	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
84	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
85	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
86	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
87	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
88	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
89	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
90	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
91	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
92	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
93	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
94	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
95	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
96	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
97	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
98	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
99	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
100	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
101	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
102	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
103	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
104	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
105	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
106	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2

107	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
108	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
109	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
110	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
111	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
112	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
113	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
114	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
115	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
116	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
117	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
118	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
119	4	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3
120	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
121	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
122	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
123	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
124	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
125	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
126	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
127	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
128	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
129	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
130	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
131	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
132	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
133	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3

134	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
135	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
136	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
137	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
138	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
139	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
140	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
141	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
142	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
143	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
144	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
145	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
146	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
147	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
148	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
149	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
150	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
151	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
152	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
153	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
154	4	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3
155	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3

DESEMPEÑO EFICIENTE

M	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
1	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
2	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
3	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
4	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
5	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
6	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
7	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
8	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
9	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
10	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
11	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
12	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
13	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
14	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
15	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
16	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
17	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
18	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
19	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
20	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
21	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
22	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
23	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
24	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
25	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3

26	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
27	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
28	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
29	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
30	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
31	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
32	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
33	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
34	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
35	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
36	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
37	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
38	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
39	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
40	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
41	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
42	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
43	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
44	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
45	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
46	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
47	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
48	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
49	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
50	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
51	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
52	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3

53	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
54	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
55	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
56	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
57	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
58	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
59	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
60	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
61	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
62	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
63	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
64	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
65	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
66	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
67	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
68	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
69	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
70	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
71	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
72	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
73	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
74	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
75	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
76	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
77	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
78	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
79	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3

80	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
81	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
82	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
83	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
84	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
85	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
86	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
87	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
88	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
89	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
90	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
91	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
92	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
93	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
94	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
95	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
96	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
97	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
98	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
99	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
100	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
101	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
102	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
103	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
104	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
105	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
106	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2

107	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
108	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
109	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
110	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
111	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
112	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
113	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
114	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
115	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
116	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
117	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
118	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
119	4	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3
120	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
121	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
122	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
123	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
124	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
125	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
126	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
127	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
128	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
129	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
130	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
131	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
132	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
133	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3

134	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
135	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
136	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
137	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
138	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
139	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
140	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
141	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
142	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
143	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
144	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
145	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
146	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
147	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
148	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
149	4	2	4	1	3	3	3	2	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3
150	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	2
151	2	4	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	5	3	3
152	3	2	4	1	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	3
153	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3
154	4	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3
155	2	3	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	1	5	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3