

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistema**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Influencia de la Gestión Empresarial en el Clima Organizacional de  
la Empresa QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C., Comas,  
2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Paisic Ortiz Luciano Agustin

Asesor : Mtro. Alvarado Canturin Doris Isabel

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 27.11.2021 - 26.11.2022

Huancayo – Perú  
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUÍMICA INDUSTRIAL  
SALDAÑA S.A.C., COMAS, 2021

**PRESENTADO POR:**

Bach. Luciano Agustin Paisic Ortiz.

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
**APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADO**

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MG. CAMAYO MEZA MELQUIADES FLAVIO

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. GUEVARA SINCHER IVO GENARO

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MG. MAYOR PALACIOS MARIA LUZ

Huancayo .....de .....del 2022

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUÍMICA  
INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C., COMAS, 2021**

**ASESOR**

**MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la oportunidad de obtener lo que siempre anhelo.

A mis padres, esposa y hermanos, quienes, con su paciencia y amor me permiten cumplir un logro más, gracias por inculcarme valores y por su apoyo incondicional

**Luciano Agustin**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud a Dios, quien con su bendición ilumina mi vida.

A mis Padres José Roberto, María Felicita y a mi esposa Roxana, por brindarme su apoyo incondicional a pesar de las dificultades, por su cariño y comprensión.

Al gerente de la Empresa “QUINS”, por brindarme los recursos y herramientas que fueron necesarios para poder realizar esta investigación. Y no hubiese sido posible obtener estos resultados al no ser por su ayuda incondicional.

A mi asesora, por sus conocimientos en su asesoría, su tiempo en las revisiones y recomendaciones en la investigación realizada

**Luciano Agustin**

## Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS.....	ii
FALSA PORTADA .....	iii
ASESOR .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	xvi
CAPÍTULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	19
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	19
1.2. Delimitación del problema.....	21

1.3. Formulación del problema .....	22
1.3.1. Problema general. ....	22
1.3.2. Problemas específicos. ....	22
1.4. Justificación. ....	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórica.....	23
1.4.3. Metodológica. ....	23
1.5. Objetivos.....	24
1.5.1. Objetivo general.....	24
1.5.2. Objetivos específicos. ....	24
CAPÍTULO II. ....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes .....	25
2.2. Bases teóricas o científicas. ....	34
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones). ....	53
CAPÍTULO III.....	56

HIPÓTESIS.....	56
3.1. Hipótesis General.....	56
3.2. Hipótesis Específicas. ....	56
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización).....	56
CAPÍTULO IV.....	60
METODOLOGÍA.....	60
4.1. Método de investigación.....	60
4.2. Tipo de investigación.....	61
4.3. Nivel de investigación.....	61
4.4. Diseño de la investigación.....	61
4.5. Población y muestra.....	62
4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	64
4.7. Técnicas de procesamientos y análisis de datos.....	68
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	69
CAPÍTULO V.....	70
RESULTADOS.....	70

5.1 Descripción de resultados. ....	70
5.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS.....	84
5.2.1. Contrastación de la hipótesis general.....	84
5.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas. ....	89
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	100
CONCLUSIONES .....	105
RECOMENDACIONES.....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
ANEXOS .....	118
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	119
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables .....	120
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento .....	122
Anexo 4. El instrumento de investigación y constancia de su aplicación .....	125
Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento .....	127
Anexo 6. La data de procesamiento de datos.....	134
Anexo 7. Consentimiento informado.....	138
Anexo 8. Fotos de la aplicación del instrumento.....	140

**Contenido de tablas**

<b>Tabla 1</b> Matriz de operacionalización de variables.....	58
<b>Tabla 2</b> <i>Expertos para la Validación de Instrumentos</i> .....	66
<b>Tabla 3</b> <i>Escala de interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación.</i> 67	
<b>Tabla 4</b> <i>Nivel de la dimensión identificación con la organización (agrupada)</i> .....	70
<b>Tabla 5</b> Nivel de la dimensión liderazgo (agrupada) .....	72
<b>Tabla 6</b> Nivel de la dimensión interacción con compañeros (agrupada) .....	73
<b>Tabla 7</b> Nivel de la dimensión de satisfacción y motivación por el trabajo (agrupada) .....	74
<b>Tabla 8</b> Nivel de la dimensión de aspecto humano de la organización (agrupada) .....	76
<b>Tabla 9</b> Niveles de la dimensión condiciones de trabajo (agrupada).....	77
<b>Tabla 10</b> Nivel de la dimensión planificación (agrupada) .....	78
<b>Tabla 11</b> Nivel de la dimensión de organización (agrupada).....	80
<b>Tabla 12</b> Nivel de la dimensión de dirección (agrupada) .....	81
<b>Tabla 13</b> Nivel de la dimensión de control (agrupada) .....	82
<b>Tabla 14</b> <i>Pruebas de normalidad</i> .....	85
<b>Tabla 15.</b> Coeficiente de correlación por rangos de Pearson.....	86

<b>Tabla 16.</b> Correlaciones entre gestión empresarial y clima organizacional.....	87
<b>Tabla 17</b> <i>Influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional – Coeficientes....</i>	88
<b>Tabla 18</b> Correlaciones entre planificación y el clima organizacional .....	89
<b>Tabla 19</b> <i>Influencia del planeamiento de la gestión empresarial en el clima organizacional - Coeficientes.....</i>	91
<b>Tabla 20</b> <i>Correlaciones entre organización y el clima organizacional.....</i>	92
<b>Tabla 21</b> <i>Influencia de la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional – Coeficientes.....</i>	93
<b>Tabla 22</b> <i>Correlaciones entre dirección y el clima organizacional.....</i>	95
<b>Tabla 23</b> <i>Influencia de la dirección de la gestión empresarial en el clima organizacional – Coeficientes.....</i>	96
<b>Tabla 24</b> <i>Correlaciones entre control y el clima organizacional .....</i>	97
<b>Tabla 25.</b> <i>Influencia del control de la gestión empresarial en el clima organizacional – coeficientes.....</i>	99

## Contenido de figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de identificación con la organización (agrupada).....	71
<b>Figura 2</b> Nivel de la dimensión liderazgo (agrupada).....	72
<b>Figura 3</b> Nivel de la dimensión interacción con compañeros (agrupada).....	73
<b>Figura 4</b> Nivel de la dimensión de satisfacción y motivación por el trabajo (agrupada) .....	75
<b>Figura 5</b> Nivel de la dimensión de aspecto humano de la organización (agrupada) .....	76
<b>Figura 6</b> Nivel de la dimensión de condiciones de trabajo (agrupada).....	77
<b>Figura 7</b> Nivel de la dimensión planificación (agrupada).....	79
<b>Figura 8</b> Nivel de la dimensión de organización (agrupada) .....	80
<b>Figura 9</b> Nivel de la dimensión de dirección (agrupada).....	81
<b>Figura 10</b> Niveles de la dimensión de control (agrupada).....	83

### **Resumen.**

El presente trabajo de investigación, surge con la necesidad de determinar y dar a conocer el grado de influencia existente de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la empresa química industrial Saldaña SAC., donde, cuyo objetivo de esta tesis fue determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en el año 2021, en donde la metodología que se utilizó fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y un nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental – transversal. Donde la población y muestra en estudio fueron 22 trabajadores de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en donde los resultados mostrados indican que las dimensiones de las variables clima organizacional y gestión empresarial, muestran un nivel medio de desempeño en opinión de los trabajadores. Lo que se concluyo es que ciertamente existe influencia significativa de la gestión empresarial sobre el clima organizacional en un 119.6% al mejorar la gestión empresarial. Además, se determinó que el planeamiento y la organización de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional. Finalmente, se determinó que existe influencia de la dirección de la gestión empresarial sobre el clima organizacional en un 384.4%, y de la misma manera, se demostró que existe influencia del control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional en un 213.6%.

**Palabras clave:** gestión empresarial, clima organizacional, planificación, dirección y control.

### **Abstract.**

The present research work arises with the need to publicize and determine the degree of existing influence of business management on the organizational climate of the company Química Industrial Saldaña SAC., where, whose objective of this thesis was to determine the influence of business management on the organizational climate of the Company Química Industrial Saldaña SAC in the year 2021, where the methodology that was used was the scientific research method, with the application of a basic type of research, with a quantitative approach, and a descriptive-correlational level, with a non-experimental - cross-sectional design. Where the population and sample under study were 22 workers of the company Química industrial Saldaña S.A.C. where the results shown indicate that the dimensions of the organizational climate and business management variables show an average level of performance in the opinion of the workers. What was concluded is that there is certainly a significant influence of business management on the organizational climate in 119.6% by improving business management. In addition, it was determined that the planning and the organization of business management does not influence the organizational climate. Finally, it was determined that there is influence of the direction of business management on the organizational climate in 384.4%, and in the same way, it was shown that there is influence of the control of business management on the organizational climate in 213.6%.

**Keywords:** business management, organizational climate, planning, direction and control.

## **Introducción.**

Hoy en día la gestión empresarial es un tema importante en casi todas las organizaciones, ya que algunos investigadores hacen énfasis en la importancia de la planificación, organización, dirección y control de la empresa; así mismo el clima laboral está relacionado con todas las características del ambiente organizacional, las cuales son percibidas por todos los colaboradores y se predisponen con el comportamiento. Es así como cada organización tiene sus propios comportamientos, estilos de liderazgo, tradiciones, normas, lenguaje, y políticas que generan un típico comportamiento de trabajo.

Estas afirmaciones se demuestran en un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Para asegurar la estabilidad, este estudio planteo como objetivo general, determinar la influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021. por lo que, este estudio se sustenta en la literatura existente sobre la temática específica identificando la gestión empresarial para establecer brechas en su desarrollo y su incidencia en el clima organizacional.

Por ello, la metodología utilizada se fundamentó en el enfoque cuantitativo, con la aplicación de una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, y un diseño no experimental, transversal. En donde, con respecto a la población se trabajó con 22 trabajadores, de una muestra censal a quienes se aplicó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, los cuales fueron validados y pasados por un proceso de confiabilidad.

La presente investigación contempla cinco capítulos, los que se describen a continuación:

Capítulo I, el presente trabajo de investigación comprendió con la formulación y la descripción de la realidad problemática a estudiar, la formulación del problema general y específicos, así como también el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación y la justificación de aspecto social, teórico y metodológica.

El capítulo II, en este capítulo se consideró el marco teórico, el cual consta de los antecedentes nacionales e internacionales, donde se dan a conocer los trabajos de investigaciones que antecedieron al problema de estudio, además de las bases teóricas y el marco conceptual.

El capítulo III, en este capítulo se plantean la hipótesis general, las hipótesis específicas, y además se encuentran las variables de estudio y su operacionalización.

En el Capítulo IV, se describe la metodología, donde se abordó el método de investigación, el tipo de investigación, el nivel de investigación y el diseño de investigación, además de la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así mismo, también se consideró las técnicas de procesamientos y análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

El capítulo V, finalmente, se da a conocer los resultados e interpretación de los datos obtenidos, la contrastación de las hipótesis, el análisis y discusión de los resultados, así como también las conclusiones y recomendaciones que se ha llegado, seguida de las referencias bibliográficas utilizadas y anexos.

Este trabajo de investigación no es un resultado final, sino es el inicio de futuras investigaciones que permitan explorar a profundidad los problemas vinculados a toda organización, y por ende mejorar los conocimientos tratados en este estudio.

Luciano A. Paisic Ortiz.

## CAPÍTULO I.

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática.

Las empresas constantemente están buscando maximizar sus beneficios, optimizando recursos, de tal forma que se logre mayor productividad y menores costos, en este contexto es necesario que los directivos tengan en cuenta la calidad del clima organizacional, dado que los trabajadores son pieza clave en la rentabilidad de las empresas. Es así como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) considera que un ambiente de trabajo saludable es aquel donde los trabajadores y directivos colaboran en un proceso de mejora a fin de promover y proteger de forma sostenible la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores.

Es así, que, a nivel mundial la inadecuada gestión empresarial en las organizaciones, ha ocasionado que la rotación de personal en las empresas se incremente en 23% desde el 2013, debido a que los empleados no gozan de un adecuado clima laboral, por un mal proceso de reclutamiento de personal, falta de estrategias de integración con los nuevos colaboradores, etc. (Keep On Moving [KOM], 2018).

A nivel de América Latina, solo el 33% de las empresas han implementado prácticas de gestión para la continuidad de los negocios, dado que no cuentan con políticas de seguridad, no organizan ni clasifican su información (Mundo en Línea, 2020).

En Colombia se ha evidenciado que el 80% de los empleados de las empresas no se sienten a gusto en lo que trabajan, llegando a ser considerada por el 25% de las personas como la mayor fuente de estrés al que están sometidos; de esta manera el 38% de las empresas tienen problemas

para comprometer e incrementar la identidad de sus trabajadores (La República, 2019).

En el Perú, un 70% de trabajadores consideran que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus jefes, asimismo, un 64% de trabajadores considera sentirse valorado por su jefe inmediato por su trabajo que realiza (Gestión, 2018).

En la empresa Química Industrial Saldaña SAC., lugar donde se realizó la investigación, está ubicada en la Av. Chacracerro Lote 103 Int. A4 en el distrito de Comas, departamento de Lima; se dedica a la elaboración, producción y comercialización de productos químicos, cuenta con tres líneas de producción; en la línea institucional y hogar cuenta con 31 productos, en la línea automotriz cuenta con 15 productos, y en la línea ferretero cuenta con 6 productos. Se ha podido evidenciar a través de la observación directa que en la gerencia existe deficiencias en la sistematización de logística, falta de reporte de productividad, falta de implementación de manuales de procesos y diagrama de flujos, falta de personal capacitado para desempeñarse en los cargos designados, comunicación deficiente en cuanto al orden jerárquico, así como una falta de motivación al personal. Como resultado produce un ambiente tenso en los trabajadores por la falta de orden, además desencadenando reducción de la productividad.

De lo mencionado se hace indispensable conocer en mayor medida la relevancia que tiene la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la empresa, por lo tanto, en esta investigación se determinó la influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.

## **1.2. Delimitación del problema.**

### **Delimitación espacial.**

El ámbito tomado para la investigación involucró a la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. ubicada en el distrito de Comas en la Av. Chacra Cerro Lte. 103 Int. A4, en el departamento de Lima, es donde dio lugar a la recolección y evaluación de la información.

### **Delimitación temporal.**

El presente estudio fue realizado recolectando datos proporcionados por los mismos trabajadores de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., durante el tiempo transcurrido del mes de marzo del 2021 finalizando la obtención de datos el 16 de diciembre del 2021.

### **Delimitación conceptual.**

Este trabajo de estudio contempla los dos conceptos fundamentales: la gestión empresarial y el clima organizacional. valga la redundancia mencionar que las variables aludidas en este estudio contemplan factores o componentes temáticos tales como gestión, productividad y ámbito laboral, de tal manera con el desarrollo del estudio se buscó mejorar la satisfacción y motivación en los trabajadores.

Asimismo, el trabajo de investigación se centró en conceptos de gestión administrativa y en dimensiones de los principios básicos administrativos de planificación, organización, dirección y control.

### **1.3. Formulación del problema.**

#### **1.3.1. Problema general.**

¿Cómo influye la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos.**

1. ¿De qué manera el planeamiento de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?
2. ¿De qué manera la organización de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?
3. ¿De qué manera la dirección de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?
4. ¿De qué manera el control de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?

### **1.4. Justificación.**

#### **1.4.1. Social.**

Dado que la presente investigación es de tipo básica, se amplió el conocimiento en relación con la gestión empresarial y sus dimensiones, en el clima organizacional, por lo que, la empresa debe planificar de manera eficiente sus actividades, además, de organizar la estructura orgánica para un adecuado funcionamiento, dirigir con liderazgo y controlar el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, siendo los resultados descriptivos sobre el nivel de la gestión empresarial y sus dimensiones, en el clima organizacional, nos permiten no solo conocer la situación actual de la empresa, si no que a fin de que otras empresas puedan identificar y estimar si la influencia es significativamente en las variables y de esta forma mejorar la satisfacción y motivación por el trabajo en los trabajadores.

#### **1.4.2. Teórica.**

Fue de suma importancia haber realizado este estudio, pues, por un lado, permitió incrementar el conocimiento sobre la gestión empresarial y el clima laboral, además, cada variable tiene un modelo teórico de respaldo, que a su vez tiene relación con la matriz de operacionalización y, por otro lado, los resultados obtenidos permitieron generar hipótesis sobre las variables, posibilitando reforzar o refinar teorías.

Por último, lo hallado en el presente estudio sirve como resultados referenciales para otras investigaciones futuras.

#### **1.4.3. Metodológica.**

La presente investigación aplicó dos grandes procesos metodológicos, lo cual reafirma su importancia, por un lado, la validez por juicio de expertos y, por otro lado, la confiabilidad de los instrumentos que permitió medir la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.

Dichos procesos son de suma importancia, debido a que los instrumentos pueden ser utilizados por otros investigadores con las mismas variables.

## **1.5. Objetivos.**

### **1.5.1. Objetivo general.**

Determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos.**

1. Determinar la influencia del planeamiento de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.
2. Determinar la influencia de la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.
3. Determinar la influencia de la dirección de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.
4. Determinar la influencia del control de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

En esta sección de los antecedentes se presentan los antecedentes nacionales como también los antecedentes internacionales, relacionados con la variable Gestión empresarial.

##### **Nacionales.**

Quispe (2019) en su investigación de pregrado titulada, “influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de Baños del Inca, Cajamarca” (p.1). Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. la investigación tuvo como objetivo principal, “determinar la influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de Baños del Inca, Cajamarca, 2018” (p. 13). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del tipo básica, siendo de nivel descriptivo-correlacional, causal y bajo el diseño no experimental. Aunado a esto se trabajó con una población de 05 representantes de las pequeñas empresas hoteleras y 20 empleados, con una muestra censal. Así mismo las técnicas utilizadas para recopilar información fue la observación, la encuesta y el análisis documental. Es así como, entre sus resultados se halló que la gestión empresarial del sector hotelero es deficiente y el clima organizacional de los trabajadores es malo; además, se encontró que la gestión empresarial es ineficiente en sus dimensiones organización y dirección, solo es aceptable en el planeamiento y control. Finalmente, en esta investigación se

concluyó que existe una influencia significativa entre las variables de estudio, asimismo se demostró, que existe una relación directa significativa entre las dimensiones de estudio.

Además, Cabanillas (2017) en su investigación de maestría titulada, “relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico Cajamarca” (p. 1). Tesis para optar el título de Maestro en Ciencias, con mención en Administración y Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. la investigación tuvo como objetivo principal, “determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Experimental de Formación Profesional Público de Gestión Privada CEFOP Cajamarca, con la finalidad de establecer un plan que mejore la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la Institución” (p. 29). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del tipo aplicada, siendo de nivel descriptivo transversal-correlacional y bajo el diseño no experimental. Aunado a esto se trabajó con una población de 47 trabajadores de la institución, donde la muestra fue censal, Así mismo la investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta, el análisis documental y la observación directa y como instrumento utilizó el cuestionario. Es así como, la investigación en sus resultados encontró que en esta institución no se capacita al personal, por otro lado de que los colaboradores no se sienten identificados con la institución, debido a los problemas que ellos perciben en el ambiente, así mismo, esto lleva a los trabajadores a no sentirse en confianza para expresar sus dudas, reclamos o sugerencias hacia los directivos, no obstante evidencio que cuentan con inadecuados ambientes, con falta de orden y limpieza para desempeñar sus labores. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que, en las instituciones estudiadas, el ambiente físico es uno de los puntos más críticos que dificultan un buen clima organizacional, por tanto,

esto desencadena un bajo desempeño laboral debido a la poca conciencia de un buen clima organizacional por las instituciones.

Por otra parte, Molleapaza (2017) en su investigación de pregrado titulada, “Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del Hotel Sillustani de la ciudad de Puno” (p. 1). Tesis para optar el título de Contador Público, en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. la investigación tuvo como objetivo principal, “analizar la influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del hotel Sillustani de la ciudad de Puno en los periodos 2014 – 2015” (p. 32). dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del tipo básica, siendo de nivel descriptivo, bajo el diseño no experimental, longitudinal. Aunado a esto, su población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa, la muestra fue censal, así mismo, la investigación utilizó como técnicas de recolección de datos a la encuesta y el análisis documental y como instrumento utilizó el cuestionario. Es así como, la investigación en sus resultados halló, que las personas que laboran en la empresa sienten que es posible elegir la forma en que realizan su trabajo y mantener su decisión, mientras que el 33% de los trabajadores se sienten inseguros al disfrutar de la autonomía. Esto puede tener significativas consecuencias cuando realizas un trabajo y no se logran alcanzar tus metas; además se evidenció, que el 58% de los trabajadores cree que las normas y reglas de la empresa son claras, lo que esto ayuda a trabajar en su organización debido a que se entienden las funciones de cada área. Finalmente. en esta investigación se concluyó que la mayor parte del personal de la empresa tiene un impacto negativo en el clima laboral, lo que afecta el desempeño laboral del personal; y por ende se demostró que las falencias que existe en el clima laboral se deben al trabajo desorganizado y no planificado.

Barreto (2018) en su investigación de pregrado titulada, “Gestión empresarial y competitividad empresarial de las mypes textiles del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria” (p. 1). Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La investigación tuvo como objetivo principal, “determinar la relación entre la calidad de gestión empresarial y nivel de competitividad empresarial, además de determinar la relación en las dimensiones de planificación, organización, dirección y control con el nivel de competitividad” (p. 8). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del de tipo aplicada, siendo de nivel descriptivo-correlacional, bajo el diseño no experimental-transversal. Aunado a esto, tuvo como población a 16488 trabajadores que laboran en las galerías de Gamarra y con un muestreo probabilístico simple se determinó una muestra de 375 trabajadores de las mypes textiles que laboran en galerías y locales comerciales. Así mismo, la investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta, y como instrumento se utilizó el cuestionario con un tipo de respuesta de escala de Likert, los mismos que pasaron por un proceso de validez y confiabilidad. Es así como, entre sus resultados se halló, que de vez en cuando se emplea la calidad de gestión empresarial y planificación en las mypes, además, se demostró que la mypes textiles del emporio comercial utilizan de vez en cuando dirección y el control. Finalmente, en esta investigación se concluyó que existe una relación positiva entre calidad de gestión empresarial y el nivel de competitividad de las mypes. Así mismo, se demostró que existe una relación significativa de las dimensiones de la gestión empresarial con la variable competitividad de las empresas en estudio.

Por último, Apaza (2020) en su investigación de pregrado titulada, “la gestión empresarial de jugueterías en el Centro Comercial Galerías Coronel Mendoza Tacna” (p.1). Tesis para optar el título de Licenciado en Ciencias Administrativas y Marketing Estratégico, en la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú. La investigación tuvo como objetivo principal, “analizar la gestión empresarial de jugueterías en el Centro Comercial Galerías Coronel Mendoza Tacna, 2018” (p. 16). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica de enfoque cuantitativo, con la aplicación de una investigación del tipo básica, siendo de nivel descriptivo y bajo el diseño no experimental-transaccional. Aunado a esto, contó con una población constituida por 50 microempresarios con negocios de jugueterías de la Galería, y a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia se determinó que la muestra sería censal. Así mismo la investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Es así como, entre sus resultados se encontró que menos del 50% de los microempresarios facilitan y dirigen su día a día para lograr su misión y visión, también se encontró que las estrategias presentadas en el negocio no estaban claramente definidas, debido a esto, se evidenció deficiencias significativas en el fortalecimiento de las relaciones, mantener la lealtad y la preferencia de los clientes, así mismo, se observó una deficiente infraestructura y un deficiente sistema de internet para los clientes. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que en la empresa analizada existe un nivel regular de gestión empresarial, así como también en sus 5 dimensiones: planificar, organizar, integrar, direccionar y controlar.

### **Internacionales.**

Araujo (2018) en su investigación de maestría titulada, “influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui” (p. 1). Tesis para optar el título de maestro en Administración de Empresas, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. La investigación tuvo como objetivo principal, “establecer las competencias gerenciales y su incidencia en el clima organizacional” (p. 16). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del tipo básica, siendo de nivel exploratorio-descriptivo correlacional, bajo el diseño no experimental-transversal. Aunado a esto, se trabajó con una población de 170 socios de microempresas artesanales, y a través de un muestreo probabilístico simple se halló que la muestra es de 85 microempresarios. Así mismo, la investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, para ambas variables. Es así como, entre los resultados muestran que los artesanos no se consideran gerentes y, sus relaciones con los colaboradores se basan en la confianza y la familiaridad, esto es debido a que suelen contratar familiares y personas de su localidad. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que existe un sindicato de artesanías, pero no existe una organización que agrupe a otras microempresas del país. Por otra parte, las microempresas en el Cantón se encuentran en un estado deficiente, de igual manera, el análisis del clima organizacional muestra que los siguientes aspectos debe mejorarse: membresía, integración de la unidad, tolerancia al riesgo y tolerancia al conflicto.

Asimismo, González y Quintanilla (2017) en su investigación de maestría titulada, “clima organizacional y la actitud hacia el cambio de los colaboradores de la Fundación Compasión y Amor” (p. 1). Tesis para optar el título de maestro en Psicología Organizacional, en la Universidad de Rosario, Bogotá. La investigación tuvo como objetivo principal, “Describir el clima organizacional y la disposición frente al cambio en los trabajadores de la ESAL, Fundación Amor y Compasión, para así proponer acciones de mejora y contribuir al proceso de desarrollo organizacional mediante un diagnóstico de la Fundación” (p. 12). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica de enfoque cuantitativo, siendo de nivel descriptivo y bajo el diseño no experimental. Aunado a esto, se trabajó con 30 empleados, incluidos voluntarios que han trabajado para la entidad durante más de 3 meses, y a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia se determinó una muestra de 15 participantes; así mismo, la investigación utilizó como técnica de recolección de datos las encuestas y entrevistas semi-estructuradas y como instrumento se utilizó el cuestionario. Es así como, entre sus resultados se halló, que la figura de autoridad en la fundación facilitó la situación de acoso psicológico laboral evidenciando falta de control en la institución. Además, se demostró que el clima organizacional influye en los resultados que cada institución puede lograr en las diversas dimensiones de las que es responsable el cliente interno y externo. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que la percepción de un ambiente positivo estimula el entusiasmo de todos los colaboradores y les exige un buen desempeño en todos los puntos de acción de la empresa y por consiguiente permite lograr buenos resultados.

Cuasquer (2017) en su investigación de maestría titulada, “Sistema de gestión empresarial y costos de producción para la asociación rancheros del norte en la parroquia El Carmelo, cantón Tulcán, provincia del Carchi” (p.1). Tesis para optar el título de Magister en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Técnica del Norte, Quito, Ecuador. La investigación tuvo como objetivo principal, “Diseñar un Sistema de Gestión empresarial y Costos de producción para la Asociación Rancheros de Norte, y mejorar la calidad administrativa e institucional (p. 30). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica de enfoque cualitativo, con la aplicación de una investigación del tipo documental. Aunado a esto, su población estuvo conformada por 38 socios y 8 empleados de la Asociación y, la muestra de la investigación fue censal. Es así como, entre sus resultados de la investigación se evidenció que la asociación no tiene la misión y visión establecida, además no están definidas las funciones y responsabilidades, por lo que, en su mayoría los trabajadores no están de acuerdo con ellas, asimismo, en la asociación no está definida la estructura orgánica, además, no cuenta con un manual de funciones. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que la gestión administrativa es inadecuada, porque todos los procesos se manejan de forma empírica en base a la experiencia o conocimientos personales de las personas en los cargos administrativos, asimismo, se demostró que la duplicación de funciones y la inviabilidad de los procesos también generan un mal ambiente de trabajo, por lo que, el manual de funciones eliminaría estos inconvenientes.

Núñez (2019) en su investigación de maestría titulada, “Análisis del clima laboral respecto al desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los Ríos” (p. 1). Tesis para optar el título de maestro en Gestión Pública, en la Universidad de Piura, Piura, Perú. La investigación tuvo como objetivo principal, “determinar la relación existente ente clima

laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019” (p. 8). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica de enfoque cuantitativo, con la aplicación de una investigación del tipo básica, siendo de nivel descriptivo-correlacional, basado en un diseño no experimental transaccional. Aunado a esto, la población estudiada estuvo conformada por 125 agentes, y a través de un muestreo probabilístico simple, se determinó una muestra de 95 agentes; así mismo, la investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta con tipo de respuestas de escala Likert. Es así como, entre sus resultados se halló, que en las dimensiones de clima laboral (comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral) presentan un nivel regular, además se evidenció, que existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que existe una relación buena directamente proporcional entre el clima laboral y el desempeño laboral; asimismo, se demostró que existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral.

Meza (2018), en su investigación de maestría titulada, “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas” (p. 1). Tesis para optar el título de maestro en Ciencias Empresariales y Jurídicas, en la Universidad de Montemorelos, México. La investigación tuvo como objetivo principal, “identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México” (p. 3). Dentro del marco metodológico de la investigación, la metodología utilizada fue el método de investigación científica de enfoque cuantitativo, con la aplicación de una investigación del tipo empírico, basado en el diseño no experimental transaccional, aunado a esto, su población estuvo conformada por 135 empleados de la Universidad, y a través de un muestreo por conveniencia, se determinó una

muestra de 100 empleados; así mismo la investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario de 50 ítems, los mismos que pasaron por un proceso de validez y confiabilidad. Es así como, entre sus resultados se halló que la mayoría de los empleados perciben un clima positivo de trabajo, ya que es donde los varones perciben un mejor clima organizacional; además, se encontró también, que el estatus laboral influye en la percepción del clima organizacional; por otro lado, a mayor grado de estudios, existe mejor percepción del clima organizacional. Finalmente, en la investigación se concluyó, la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; también se encontró que en la institución analizada existe un clima organizacional positivo, esto genera un buen desempeño laboral en la empresa y por consiguiente permite lograr buenos resultados.

## **2.2. Bases teóricas o científicas.**

### **2.2.1. Gestión empresarial.**

La gestión empresarial es una actividad que, no solo es planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la empresa, también requiere la participación de personas con diferentes conocimientos y especialistas en sus actividades, con el fin de optimizar la productividad y competitividad de la empresa (Barreto, 2018). El objetivo es obtener el máximo beneficio (económico y social), esto dependerá, de lo que la organización quiera lograr. Para Sánchez (2013) está asociada a los procedimientos, sistemas, práctica y organización que pueden facilitar el flujo de información hacia la toma de decisiones, control, desarrollo y dirección estratégica de la empresa.

A partir del enfoque de Chiavenato, la gestión empresarial es el proceso de planificar, organizar, integrar, orientar y controlar los recursos de la organización (inteligencia, recursos humanos, materiales, financieros, etc.), con el objetivo de obtener los máximos beneficios y alcanzar sus metas (Chiavenato, 2000).

### ***2.2.1.1 Modelo de gestión tradicional.***

La gestión tradicional de las empresas está estructurada por departamentos y actividades interrelacionadas. Su representación suele ser un organigrama, que determina la estructura organizativa, donde se especifica las funciones de cada miembro del personal y establece una relación jerárquica (cadena de mandos) (Collell & Asociados, C.A, 2012).

Según Velasco (citado en Llave y Muñico, 2017), las características del tipo de gestión tradicional son: a) resultados (efectos). Para las operaciones internas y el progreso tecnológico, b) obtener ideas de trabajo de los gerentes y entregarlas a los trabajadores, c) realizar la gestión del personal a través del control, d) Importancia para el personal, e) deciden los altos mandos (gerente).

### ***2.2.1.2 Nuevo modelo de gestión empresarial.***

Las empresas están integrando conceptos innovadores en su gestión: nuevas tecnologías, gestión de personal, conocimiento, globalización, Internet, mayor poder para los clientes, cambio continuo y gestión innovadora. Estos elementos se han integrado en la gestión empresarial y han obligado a los modelos de negocio tradicionales a evolucionar hacia modelos nuevos, mejorando la competitividad y

los resultados empresariales (Llave & Muñico, 2017).

### ***2.2.1.3 Dimensiones de gestión empresarial.***

Para llevar una buena gestión, no es solo observar la parte interna de la empresa, sino es descubrir los problemas que están ocurriendo actualmente, y que no solo afectan el desempeño, sino que se relaciona con mantener la satisfacción del cliente (interno y externo). Su función principal, es ser cauteloso en el uso de toda la información, las ventajas de una empresa se dan en aprovechar los recursos, consiguiendo maximizar las ganancias y reducir los costos sin ignorar cuestiones como la calidad y los clientes (Barreto, 2018).

Por otra parte, esto son las definiciones que tiene más impacto en la gestión empresarial: a) tecnología, b) recursos humanos, c) globalización, d) enfoque al cliente y la innovación.

Finalmente, distintos autores coinciden en cuatro puntos básicos de una gestión empresarial: planificar, organizar, direccionar y controlar. En este contexto, Loaffat (2016), Barreto (2018) argumentan que el proceso debe llevarse a cabo de la siguiente manera:

#### ***2.2.1.3.1. Planificación.***

La planificación está basada en el análisis de la empresa, esto se produce estableciendo metas, objetivos, y estrategias para alcanzar las metas (Barreto, 2018). por lo tanto, los objetivos que la empresa quiere conseguir, estos deben ser

alcanzables, claros y precisos, por ello son importantes en el plan. Por lo que, la ventaja de utilizar este proceso, es que la empresa no encontrará incertidumbre y puede determinar su éxito en función del logro de las metas.

Los planes incluyen la definición de metas. Además de definir estrategias para asignar los recursos necesarios para lograr las metas y formular planes para coordinar y trabajar juntos, por lo que, los planes también pueden guiar a la empresa a confiar en las metas definidas (Barreto, 2018).

Para Loaffat (2016), es una serie de pasos sistematizados que permiten definir las metas, políticas y estrategias de una organización que controlan la adquisición, el uso y la disposición de los recursos para lograr esas metas.

***La importancia de la planeación:*** La planeación es importante, debido a que, permite lograr un sistema de gestión competente que haga planes basados en hechos para predecir y programar las actividades necesarias para el futuro (Barreto, 2018).

Por lo tanto, planear ayuda a involucrar a los gerentes en la toma de decisiones de la empresa. Además de orientar hacia los objetivos, y a los gerentes a coordinar sus decisiones para que se muevan en la misma dirección. Puesto que, también se puede utilizar como mecanismo de control para los gerentes de la empresa (Barreto, 2018).

***Procesos de planeación:*** Son todos los pasos que se establecen para implementar las estrategias y alcanzar los objetivos propuestos por la empresa u organización (Barreto, 2018).

Según Loaffat (2016), la función administrativa debe realizar ciertas actividades, como son: a) clarificar, expandir y establecer metas; b) predicción; c) establecer las condiciones, para la realización del trabajo; d) seleccionar las tareas y declararlas, con el fin de lograr los objetivos; e) establecer un plan general de desempeño con énfasis en la creatividad; f) establecer procedimientos y políticas; g) anticipar posibles problemas en el futuro; h) modificar el plan en función de los resultados del control.

En resumen, el planteamiento es el proceso de establecer metas alcanzables y verificables en el plan y lograrlas dentro de un cierto período de tiempo (Loaffat, 2016). por otro lado, el método objetivo, es el proceso de establecimiento de las metas a alcanzar por la empresa. Por lo que, la meta es lograr los resultados y la dirección del desarrollo de la empresa. Es por ello, que las metas deben ser claras y alcanzables (Barreto, 2018).

#### ***2.2.1.3.2 Organización.***

En la organización se determinan los roles que deben desempeñar cada miembro de la empresa. Es por ello, que las actividades que se realizan en las organizaciones forman un grupo organizado. Por otra parte, también, es establecer la estructura necesaria para la correcta sistematización de los recursos racionales, estableciendo una estructura jerárquica y relevante, además de agrupar los recursos activados con el único fin de poder simplificarlos (García, citado en Barreto, 2018).

Para, Loaffat (2016), es el proceso de ordenar y asignar trabajo, permisos y recursos. Esto está relacionado con determinar los recursos y actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales.

Por su parte, García, hace mención, que la estructura y jerarquía, es aquella que ayuda a la empresa a organizarse mejor. Siendo importante definir, que es un proceso, en donde los roles y responsabilidades que los trabajadores deben desempeñar y por lo que, están decididos a comprometerse con estas actividades (Barreto, 2018).

Finalmente, Loaffat (2016), señala que, la función administrativa debe realizar ciertas actividades, como son las siguientes: a) Definir las obligaciones operativas de cada puesto, b) Agrupar los puestos estratégicos, para que puedan ser administrados, c) Detallar los requisitos mínimos para cada puesto, d) Clasificar y seleccionar al personal en los puestos adecuados, e) Facilitar al personal los recursos en cada área o departamento.

***Estructura organizacional:*** La estructura organizacional es un reglamento de la empresa, que delega tareas y roles a los miembros de la organización, además, de la relación entre la autoridad y las responsabilidades de cada miembro, por consiguiente, permiten realizar las tareas de la manera más efectiva (Barreto, 2018).

***División de trabajo:*** La división del trabajo consiste en la delimitación y separación de las actividades que se realizan en la empresa, por ende, permite trabajar con mayor precisión, eficiencia y con mínimo esfuerzo (Barreto, 2018).

### **2. 2.1.3.3 Dirección.**

La dirección es el proceso por el cual una empresa considera los recursos económicos y humanos en el proceso de lograr sus metas (Barreto, 2018). Es decir, este es un arte de integración que incluye la gestión de personas para fines específicos, el trabajo con equipos establecidos y la comprensión de todos los recursos de la empresa mediante la verificación periódica de los empleados, a fin de lograr el éxito.

Considerando lo dicho por Fayol, se cree que el proceso de gestión permite a las empresas establecer procedimientos como un paso exitoso, además, deben tener un líder que gestione el equipo, motive al equipo y promueva el correcto desarrollo. Además de la comunicación entre miembros. Es decir, esta dirección permite a la empresa no perder el rumbo, sino a encontrar una ruta fija (Barreto, 2018).

**Comunicación.** La comunicación es una forma, para que los miembros de la organización se comuniquen e informen, por lo que, esto se dará a través de la comunicación horizontal entre los miembros del mismo nivel y, por ende, ahorrar tiempo y a su vez promover la coordinación (Barreto, 2018).

**Motivación laboral.** La motivación laboral, es todo aquello que los empleados desean para realizar su trabajo laboral de la mejor forma, cabe señalar que se relaciona con la orientación, el estímulo y el mantenimiento del comportamiento dentro de la organización, a fin de lograr los objetivos anteriores (Barreto, 2018).

**Liderazgo.** El liderazgo es el proceso de dirigir, que conlleva el arte de liderar e influir en los individuos que trabajen duro con el único fin de lograr objetivos colectivos (Barreto, 2018).

#### ***2.2.1.3.4. Control.***

El control es la confirmación de que todo se hagan de acuerdo con las ordenes determinadas y las reglas establecidas en la organización (Barreto, 2018).

Para Pérez y Carballo (2013), el control es una función que tiende a certificar el logro de los objetivos, además del plan predeterminado en la etapa de planificación y también como última etapa del proceso, por lo que, el control generalmente se enfoca en acciones para que los resultados de las etapas anteriores sean los resultados esperados por la empresa.

Por lo tanto, Es fundamental buscar la mejora continua de la empresa, porque el control permite verificar y supervisar el proceso para buscar la correcta evaluación e inspección de los resultados para hacer correcciones a tiempo y cuando sea necesario (Barreto, 2018).

#### ***Evaluación.***

La evaluación en la empresa, es la actividad de la evaluación de los resultados, implicando que se evalúen la deficiencia y la efectividad de los procesos, con el fin de buscar la mejora continua. Así mismo, entra en evaluación los resultados de las nuevas estrategias que se implementaron por parte de la

empresa, y sobre dicha evaluación, tomar decisiones a tiempo. (Barreto, 2018).

### ***Inspección.***

La inspección, en los departamentos de operaciones y organización de la empresa, es de suma importancia las inspecciones, dado que, se deben lograr las metas y objetivos del plan de la organización, puesto que, también se debe verificar el proceso de producción (Barreto, 2018).

### ***2.2.2. Clima organizacional.***

Al escuchar la palabra clima, la mente la asocia rápidamente con tiempo, temperatura, frío, alta temperatura, etc. Cuando las organizaciones hablan de clima organizacional, se interpreta como el ambiente general, que puede ser alto, medio o bajo. Chiavenato (2011) mencionó, que cuando el clima es alto, los resultados de los participantes son calidez y reciprocidad, optimismo, euforia, entusiasmo, ilusión y orgullo. Es así, que, el resultado contrario conduce a la indiferencia y el desapego, el pesimismo, la rebelión, la agresividad, la depresión y la desconfianza.

Aun cuando no existen registros exactos de que se realice alusión al clima laboral o clima organizacional, estos nombres son tan válidos como muchos relacionados, donde, las primeras alusiones al término clima organizacional desde un punto de vista psicológico se pueden encontrar poco después en Obras de Lewin. Un poco más tarde, Fleishman retoma la interpretación del psicólogo, y habla desde una noción de clima y lo conecta desde un punto de vista académico con el liderazgo (Olaz, 2013).

En un contexto organizativo, esta variable, es más que el comportamiento mostrado por los miembros de la comunidad laboral (Patterson et al, 2005). Es decir, es un conjunto de atributos del ambiente laboral percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, que afectan el comportamiento y hacen que una organización sea distinta de otra (Meza, 2018).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define el clima organizacional como un ambiente de trabajo sano, donde los colaboradores y jefes trabajan en el proceso de optimizar, impulsar y proteger la salud, estabilidad y bienestar de los empleados y la sostenibilidad del entorno laboral. A sí mismo, comprende sus puntos de vista personales sobre la organización a la que sirve y sus puntos de vista sobre autonomía, estructura, recompensas, consideración, amabilidad, apoyo y apertura (Fasshauer, 2020).

El clima organizacional se ha estudiado desde al menos tres métodos, los cuales se mencionan a continuación: El estructuralismo, la subjetividad y la síntesis. Los estructuralistas, se definen como un conjunto de características permanentes que describen a una organización, esto hace que una organización se distinga de otra, e influya en el comportamiento de las personas que la integran (Forenhand y Gilmer, citados en Segredo, 2013).

En cuanto al clima organizacional, la relación entre las personas y las organizaciones no sólo se proyecta a los aspectos definidos por la estructura del sistema de funciones y cargos individuales, sino que cada ocupante tiene un papel determinante en la relación con los demás. Por ende, la organización y las características de una organización influyen en las percepciones del clima de las personas, lo que conduce a mediciones objetivas de los atributos y procesos de la organización; por lo que, el clima organizacional

integra a individuos, grupos y organizaciones como un todo (Gamboa & Sotelo, 2019).

Todo clima organizacional puede cambiar positivamente o negativamente. Rodríguez (2013) mencionó, que este cambio puede haber ocurrido debido a circunstancias críticas, como el ingreso de nuevo personal, conflictos no resueltos, nuevas tecnologías, nuevas direcciones, o nuevos procedimientos.

### ***2.2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert.***

En la Teoría de sistemas, señala que el comportamiento subordinado es causado por el comportamiento de la gerencia (administrativos, altos mandos), y las condiciones organizacionales (estado interno de la organización), además de las habilidades y valores que ven, por lo tanto, la reacción de los colaboradores se determina por la percepción. (Brunet, 2014).

Por su parte, Likert señaló, que existen tres tipos de variables que pueden determinar las características de una organización, y estas características afectan la percepción individual del clima. Seguidamente, se mencionan los tres tipos de variables: La variable causal, la variable intermedia y la variable final. (Brunet, 2014).

**La variable causal**, también conocidas como variable independiente, están diseñadas para enseñar la dirección en la que la organización se desarrolla y obtiene resultados. Estas variables encierran la estructura de la organización y su gestión, además, de las normas, toma de decisiones, capacidades y actitudes. Entonces, si varían las variables independientes, harán que cambien las otras variables. (Brunet, 2014).

**La variable intermedia**, en este tipo de variable, se manifiestan la salud, el estado interno de la empresa y, además, forman los procesos organizativos. Esto incluye la motivación, las metas, la toma de decisiones, la actitud, y la comunicación efectiva. (Brunet, 2014).

**La variable final**, también conocidas como variable dependiente, es aquella variable que se genera debido a los efectos de la variable independiente e intermedia. Por lo tanto, reflejan el éxito logrado por la organización, incluida la productividad, los gastos comerciales, las ganancias y las pérdidas (Brunet, 2014).

#### ***2.2.2.2 Tipos de clima organizacional.***

***El clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritario explotador***, en el clima de tipo autoritario, los colaboradores carecen de la confianza de sus superiores, lo que crea un ambiente incómodo. Así mismo, no hay interacción entre los superiores y los colaboradores; debido a que, los superiores establecen reglas y decisiones (Brunet, 2014).

Bajo la autocracia autoritaria, la dirección no confía en los colaboradores. es por ello, que la mayoría de las decisiones importantes se toman en la cúpula de la organización. por lo que, en el ambiente donde se trabajan se percibe una atmósfera de miedo. Debido a esto, la interacción entre superiores y subordinados se basa únicamente en el miedo y por ende una mala comunicación (Abarca, 2018).

***El clima Paternalista: El sistema II - Autoritario paternalista***, en el clima de tipo paternalista, es muy evidente la confianza entre el alto mando y los

colaboradores, ya que, en este tipo de clima se manejan la recompensa y castigo como un método por excelencia para motivar a los colaboradores (Brunet, 2014).

En la atmósfera autocrática y paternalista del Sistema Autocrático II, hay confianza entre gerentes y subordinados. Aunque las decisiones se toman en niveles superiores, en ocasiones se puede tomar en niveles inferiores, dependiendo del tipo de decisión. El castigo y las recompensas son formas de motivar a los colaboradores. En este contexto, la dirección atenderá las necesidades sociales de los colaboradores, para brindar un entorno estable y constituido (Abarca, 2018).

***El clima consultivo: Sistema III – Consultivo***, en el clima de tipo consultivo, debe existir un alto grado de confianza. ya que, es un lugar donde los colaboradores tienen confianza y pueden tomar decisiones específicas, en busca de satisfacer las necesidades de credibilidad y autoestima, por lo que, en este tipo de clima hay interacción entre las dos partes (Brunet, 2014).

En el clima de tipo consultivo sistema III, los gerentes de consultoría tienen, una alta confianza en los colaboradores y, por lo que, la toma de decisiones está al más alto nivel, es así, que, de tal manera, los subordinados también pueden hacerlo en el nivel más bajo para motivar a los colaboradores, ocasionalmente usando recompensas y castigos, así mismo, la credibilidad y la autoestima necesita ser atendida y satisfecha. Cabe decir que, en este tipo de clima existe una satisfacción muy alta debido a la existencia de una buena interacción entre ambas partes. Además, de percibir el entorno dinámico y gestionarlo en función de los objetivos a alcanzar (Abarca, 2018).

***El clima Participativo: Sistema IV- Participación en grupo***, en el clima de tipo participativo, debe existir confianza entre colaboradores y el supervisor, además, de su propia motivación de los colaboradores y la implicación del establecimiento para alcanzar los objetivos de rendimiento (Brunet, 2014).

El sistema de clima participativo, es parte de la dirección, la cual se presenta de forma ascendente, descendente y lateral; por lo que, el método de trabajo con los colaboradores en la comunicación y la toma de decisiones se tiene que mejorar. Es decir, los empleados y la gerencia forman un equipo para lograr las metas establecidas a través del plan estratégico (Abarca, 2018).

### ***2.2.2.3 Dimensiones de clima organizacional.***

Brunett (2011); Cota (2017) han determinado, que la existencia de variables del clima organizacional es la base para determinar el sistema de calidad; ya que, el clima organizacional es un reflejo de los valores culturales de la empresa, el cual se compone de múltiples variables, entre ellas el trabajo en equipo, el liderazgo, la igualdad, las condiciones físicas, la comunicación, y la motivación.

Por tanto, para el presente estudio, se ha tenido en cuenta Bañón y Carrillo (2017) en recomendaciones para la toma de decisiones para el sector público; es así, que, para ello, lo clasificamos como un entendimiento más de: Las relaciones interpersonales, la autorrealización y la satisfacción laboral, las que definimos a continuación:

### ***2.2.2.3.1. Identificación con la organización.***

La organización a la que pertenece una persona puede dar respuestas sobre su propia identidad, por lo que el logotipo de la organización se considera un logotipo social, lo que implica la motivación para lograr objetivos comunes y requiere una mayor participación en la organización (Moriano et al, 2009).

### ***2.2.2.3.2. Liderazgo.***

El liderazgo, es la capacidad de inspirar, guiar, influir y persuadir eficazmente a otros, para que realicen actividades específicas con objetivos en común (Suárez et al., 2020). Además, de involucrar valores personales y grupales. Por lo tanto, el liderazgo es la influencia de un individuo en el comportamiento de otros, en la búsqueda efectiva y de metas previamente determinadas. (Evangelista, 2018).

Se puede desarrollar el liderazgo en distintas formas y en situaciones muy diferentes entre sí. Ya que, está estrechamente relacionado con el cambio y el cambio individual y colectivo (Suárez et al., 2020). Esta es una comprensión general del estado de comunicación y la capacidad de escucha de la organización, así como la libertad de comunicarse abiertamente con los superiores (Chiang et al., 2010). Se puede manejar con confianza asuntos delicados o personales para asegurarse de no violar ni utilizar la comunicación específica de un miembro.

Por otro lado, debe haber comunicación en la organización, porque hay una influencia mutua entre la estructura relacional (Emisor-Receptor), haciendo que el emisor sea también el receptor y viceversa, para que el mensaje pueda ser recibido de manera efectiva y mejorada a través de la autonomía, moral y de comprensión dentro de la organización (Suárez et al, 2020), ya que, para Pasquali (2012), el ser humano es el único ser que exhibe un comportamiento social y comunicativo porque es capaz de transmitir, recibir y analizar de forma racional e intelectual. Es decir, para que exista la comunicación debe existir la presencia de los demás y la presencia de uno mismo para comunicarse.

#### ***2.2.2.3.3 Interacción con compañeros.***

Según Bañón y Carrillo (2017), la comunicación interpersonal afecta a muchas áreas de trabajo, como el entorno laboral, trabajo en equipo, productividad, satisfacción laboral, servicio al cliente, otros. Sin embargo, es necesario confirmar que no todas las cosas que traen buenas relaciones interpersonales son beneficiosas, puesto que, si la empresa no las trata adecuadamente, puede provocar que los empleados pierdan la concentración en su trabajo, por lo que antes de tomar una decisión, que desdibuje su juicio. Como el despido, que puede favorecer la integración en algunos casos, los empleados pueden ayudarlos, como todos los demás.

Es el nivel de conciencia de los colaboradores sobre el contacto que tienen con sus compañeros de labores, la confianza y el apoyo que reciben, y la amistad y compañerismo que existe entre ellas (Brunet, 2014).

En el trabajo en equipo, la cooperación, información y la comunicación entre los miembros es fundamental, pues esta nueva dinámica de trabajo innovadora, se requiere la colaboración, el compañerismo, el reconocimiento mutuo, así como la organización de los roles de equipo antes mencionados y la dinámica del trabajo de impresión. Permitiendo garantizar la autoestima de los trabajadores y la estabilidad laboral (Ayoví, 2019).

#### ***2.2.2.3.4 Satisfacción y motivación laboral.***

En la actualidad, la satisfacción laboral es fundamental para el desarrollo humano. En este sentido, Herrera, (2016) mencionó: Obviamente, es necesario combinar las nuevas tecnologías con los factores humanos. y así lograr eficiencia y eficacia en la organización del siglo XXI.

Con respecto a la dimensión motivación laboral, según Robbins y Judge, (2009), Quispe, (2015), la motivación laboral es la capacidad de un individuo para satisfacer y compensar sus necesidades, además, se refiere también a la voluntad de cada individuo de poder perfeccionar un determinado trabajo de acuerdo con sus propios intereses, beneficiándolos de esta manera, a lograr metas personales o como una meta entera.

Finalmente, Ballesteros (citado en Nuñez, 2019), señala que la motivación laboral, es el proceso mediante el cual se realiza la motivación en el aspecto administrativo, dado que, tiene por objeto influir en el comportamiento de los individuos tales como deseos, impulsos, necesidades y capacidades similares en el

desempeño del trabajo que desarrollan, bajo estas condiciones y de esta manera el individuo pueda trabajar eficazmente y así lograr sus propias metas y las de su agencia.

#### ***2.2.2.3.5 Aspecto humano de la organización.***

En cuanto al aspecto humano de la organización, la remuneración; que un colaborador recibe es esencial para un buen ambiente de trabajo, pero es más que dinero. Por lo que, los salarios fijos, bajos y medios no contribuyen, ya que, no permiten la evaluación de mejores resultados. Debido, a que no solo satisface necesidades económicas, sino que también contiene otros valores relacionados que afectan los elementos de nivel superior de la pirámide de demanda, como son: el estatus, la seguridad, el reconocimiento y los indicadores de éxito (Pujol & Osorio, 2004).

#### ***2.2.2.3.6. Condiciones físicas.***

En cuanto a las condiciones físicas, se consideran las características ambientales del trabajo de la empresa para los empleados. En otras palabras, es el lugar en sí, donde las personas existen, viven o se mueven. Por lo tanto, todas las empresas trabajan y están relacionadas con el medio ambiente; como espacio físico, nos proporciona ruido, calor y otras condiciones (Evangelista, 2018).

Por último, Las condiciones físicas es el grado de percepción que tiene el individuo de las instalaciones de su trabajo, teniendo en cuenta aspectos como la limpieza, disposición de materiales, entre otros (Sotelo, 2017).

#### ***2.2.2.4 Importancia de clima organizacional.***

La importancia del clima organizacional, a escala global, el clima se ve reflejado en los valores, cualidades y creencias de los directivos y colaboradores, y por su naturaleza estos valores, cualidades y creencias se han transformado en elementos de clima.

Además, el comportamiento de los colaboradores es importante en un contexto organizacional, pero no solo son los factores existentes, sino también depende de sus puntos de vista sobre otros factores, como las dimensiones de la organización, los métodos para comunicarse y los estilos de liderazgo. Sin embargo, en gran medida, estas opiniones sobre la formación de los colaboradores y directivos que son parte de la empresa, pueden depender de la interacción, las actividades, la gestión y de las experiencias de cada miembro de la empresa (Guevara, 2018).

Por lo tanto, por tres razones, Brunet (2014), señala la importancia de la capacidad de la gerencia, el poder analizar y diagnosticar el entorno de la organización, a continuación de detalla las tres razones:

- a). Examinar la fuente de conflicto, el estrés o insatisfacción que conduce a una actitud negativa hacia la organización.
- b). Iniciar y mantener un cambio que dirija a los administradores a elementos específicos que orienten su intervención.

c) Prestar atención al desarrollo de la organización y anticipar posibles problemas.

Por lo tanto, los administradores pueden controlar la determinación del clima de manera que puedan administrar su organización de la manera más eficiente posible (Brunet, 2011).

### **2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones).**

**GESTIÓN EMPRESARIAL.** Está asociada a prácticas, organizaciones, sistemas y procedimientos, que pueden facilitar el flujo de información para la toma de decisiones, el control, el desarrollo y la dirección estratégica de la empresa (Sánchez, 2013).

**Planeación.** Se relaciona con lo planificando por los procedimientos futuros que la empresa puede realizar para mejorar sus procesos y proponer metas que ayudarán a lograr su éxito (Taylor, citado en Barreto, 2018).

**Organización.** Todo el equipo que integra la empresa, trabaja en conjunto para alcanzar objetivos y metas que necesita la empresa, en función a sus necesidades (Taylor, citado en Barreto, 2018).

**Dirección.** Se debe liderar un grupo de líderes para lograr los objetivos establecidos por la empresa (Taylor, citado en Barreto, 2018).

**Control.** Se trata de evaluar los resultados del plan, orientado a corregir errores y aprender de ellos, y dar continuidad al sistema de mejora continua de la empresa (Taylor, citado en Barreto, 2018).

**CLIMA ORGANIZACIONAL.** Es un conjunto de atributos del ambiente laboral, que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, que afectan el comportamiento y hacen que una organización sea distinta de otra (Meza, 2018).

**Trabajo en equipo.** Es la cooperación, información y la comunicación que existe entre los miembros, pues esta nueva dinámica de trabajo innovadora, se requiere de la colaboración, el compañerismo, el reconocimiento mutuo, así como la organización de los roles de equipo, y la dinámica del trabajo de impresión, que pueda garantizar la autoestima de los trabajadores y la estabilidad laboral (Ayoví, 2019).

**Comunicación.** Es la capacidad de escucha que tiene la organización, así como la libertad de comunicarse abiertamente con los superiores. Puede manejar con confianza asuntos delicados o personales para asegurarse de no violar ni utilizar la comunicación específica de un miembro (Chiang et al., 2010).

**Condición física.** Se consideran las características ambientales del trabajo de la empresa para los empleados. En otras palabras, es el lugar en sí, donde las personas existen, viven o se mueven. Por lo tanto, todas las empresas trabajan y están relacionadas con el medio ambiente; como espacio físico, nos proporciona ruido, calor y otras condiciones (Evangelista, 2018).

**Liderazgo.** Es la capacidad de inspirar, guiar, influir y persuadir eficazmente a otros, para que realicen actividades específicas con objetivos en común. Además, de involucrar valores personales y grupales (Suárez et al., 2020).

**Motivación.** La dimensión motivación laboral, Robbins y Judge, (2009); Quispe, (2015), es la capacidad de un individuo para satisfacer y compensar sus necesidades, se refiere también a la voluntad de cada individuo de poder perfeccionar un determinado trabajo de acuerdo con sus propios intereses, beneficiándolos de esta manera a lograr metas personales o como una meta entera.

## **CAPÍTULO III.**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General.**

La gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.

#### **3.2. Hipótesis Específicas.**

1. El planeamiento de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.
2. La organización de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.
3. La dirección de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.
4. El control de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.

#### **3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización).**

##### **3.3.1. Identificación de Variable.**

**Definición Conceptual. Gestión Empresarial.** Según Sánchez (2013), la gestión empresarial está asociada a buenas prácticas de gestión, organizaciones, sistemas y procedimientos, que pueden facilitar el flujo de información para la toma de decisiones, control, desarrollo y dirección estratégica de la empresa.

**Definición Operacional.** La gestión empresarial se dará en el proceso de planificar, organizar, integrar, orientar y controlar los recursos de la organización (Chiavenato, 2000).

**Definición Conceptual. Clima Organizacional.** El clima organizacional, es un conjunto de propiedades del entorno del trabajo, percibidas por los empleados, que influye en el comportamiento de manera directa e indirecta, por lo que, hacen que una organización sea distinta de otra (Meza, 2018).

**Definición Operacional.** Según Mino (2014), el clima organizacional, se puede medir por diferentes factores, los cuales son: Identificación con la organización, liderazgo, interacción con compañeros, satisfacción y motivación por el trabajo, aspecto humano de la organización, y las condiciones de trabajo.

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables.*

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Rango y nivel</b>	<b>Escala de Medición</b>	
<b>Gestión Empresarial</b>	Está asociada a prácticas, organizaciones, sistemas y procedimientos, que pueden facilitar el flujo de información para la toma de decisiones, control, desarrollo y dirección estratégica de la empresa. (Sánchez, 2013)	Se darán en el proceso de planificar, organizar, integrar, orientar y controlar los recursos de la organización (Chiavenato, 2000).	Planificación.	Nivel estratégico: planes de acción, logro de objetivos, recurso y políticas.	Ineficiente 0-18 (Nunca, Algunas Veces)	Cualitativa, Ordinal	
				Nivel táctico: Planeación del servicio.			
				Nivel operativo: Asignación de tareas.			
			Organización.	Diseño de la estructura orgánica y funcional.			Aceptable 19-39 (Con Frecuencia)
				Dirección.			
			Tipo de comunicación e información.				
			Nivel de liderazgo.				
			Control.	Nivel de seguridad.			Eficiente 40 a 60 (Siempre)
				Evaluación del desempeño.			

<b>Clima Organizacional</b>	Conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibidas por empleados, que influye en el comportamiento y que hace que sea diferente una organización de otra. (Meza, 2018).	se puede medir por diferentes factores: Identificación con la organización, liderazgo, interacción con compañeros, satisfacción y motivación por el trabajo, aspecto humano de la organización, condiciones de trabajo. (Mino, 2014)	Identificación con la organización.	Misión social.	Malo (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo) 0 a 28  Regular (De acuerdo) 29 a 59  Bueno (Totalmente de acuerdo) 60 a 90	Cualitativa, Ordinal
				Objetivos y proyectos.		
				Estructura organizacional.		
			Liderazgo.	Comunicación.		
				Control.		
				Manejo de las relaciones interpersonales.		
			Interacción con compañeros.	Cooperación y apoyo.		
				Trabajo en equipo.		
			Satisfacción y motivación por el trabajo.	Colaboración y comunicación.		
				Nivel de satisfacción laboral.		
			Aspecto humano de la organización.	Nivel de motivación.		
				Remuneración.		
			Condiciones de trabajo.	Bienestar social.		
				Seguridad y salud ocupacional.		
			Estabilidad laboral.			

*Nota.* Elaboración propia.

## **CAPÍTULO IV.**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación.**

##### **4.1.1. Método general.**

Se aplicó un método de investigación científica donde se planteó los procesos según el método general con la finalidad de analizar, recopilar la información, y estimar la influencia de las dimensiones de la gestión empresarial sobre el clima organizacional (Asensi y Parra, 2002). Con la aplicación de este método se pudo evidenciar las diversas conexiones entre las variables de estudio, profundizando el conocimiento sobre las relaciones e influencias sobre ellas.

##### **4.1.2. Método específico.**

De acuerdo con el desarrollo de la investigación este método se utilizó en el primer capítulo con la formulación del problema, la determinación y formulación de los objetivos a alcanzar en el desarrollo de la investigación (Sánchez, 2019). Así mismo, este estudio se enmarcó en una investigación de carácter inductivo, ya que esto se caracteriza por ser de una parte a un todo, en este caso se aplicó en un grupo particular como es el escogido, de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.

#### 4.2. Tipo de investigación.

Esta investigación fue de **tipo básica**, debido a que cuenta con el objetivo de estimar la correlación entre las variables de estudio (Carrasco, 2007), por consiguiente, se pretende ampliar el conocimiento de las relaciones en la gestión empresarial y sus dimensiones y el clima organizacional.

Además, se aplicó el **enfoque cuantitativo** debido a que se sustenta en la estimación de la influencia entre variables de estudio, la cual se sustentó en el marco teórico en relación con el problema planteado. El enfoque cuantitativo aplica estrategias de la estadística **descriptiva e inferencial** con el fin de describir las variables de estudio y estima la relación y su significancia entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

#### 4.3. Nivel de investigación.

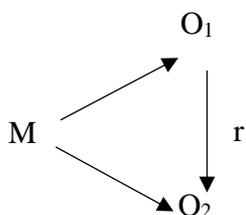
El nivel de investigación fue **descriptivo-correlacional**, donde se propuso analizar descriptivamente la situación actual de cada una de las variables y sus dimensiones, así como se considera establecer la correlación entre variables con el fin de identificar y estimar, que la influencia es significativamente importante entre las variables. Según Hernández et al. (2014) afirma que las investigaciones de nivel descriptivo-correlacional, se enfocan en describir la situación actual de las variables para posteriormente analizar su grado de correlación.

#### 4.4. Diseño de la investigación.

La investigación fue **no experimental, transversal**, este diseño se identifica, debido a que no se realizó manipulación, ni estímulo sobre las variables de estudio, de tal manera es transversal,

debido a que el estudio de la variable y la utilización del instrumento se realizó en una sola instancia. Es decir que se observó el comportamiento de las variables de estudio en su entorno y condiciones naturales en un solo momento del tiempo. Según Hernández et al. (2014), en las investigaciones con diseño no experimental, transversal, respecto a las variables no son modificables, sino que se analizan tal como se hallan en la realidad en un momento determinado.

Por lo tanto, el diagrama que resume el diseño de la investigación es el siguiente:



Donde:

M= tamaño de la muestra (trabajadores de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.)

O<sub>1</sub> = Medición de la variable Gestión Empresarial

O<sub>2</sub> = Medición de la variable Clima Organizacional

r = Influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente

#### 4.5. Población y muestra.

##### 4.5.1. Universo.

El universo es representado por todos los trabajadores de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., ubicada en la Av. Chacracerro Lote 103 Int. A4, ubicado en el distrito de Comas, departamento de Lima, siendo de carácter incluyente ya que todos forman parte de la investigación de forma directa.

#### **4.5.2. Población.**

De lo correspondiente a la población se divide en:

**Población finita.** Con lo correspondiente a la población, esta es finita, pues se conoce el total de sus elementos y estuvo conformado por una sección que constituye 22 trabajadores de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.

**Población infinita.** Debido a los pocos elementos que conforman la población, se trabajó con el total de los elementos, no siendo necesario obtener una muestra para su reducción, ni un muestreo para la selección.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), cuando todos los elementos de la población son accesibles, se considera relativa al total. Por esta razón, se decidió utilizar un total representativo, que se denomina muestra o población censal.

#### **4.5.3. Muestra.**

La muestra de estudio fue obtenida de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. y que por conveniencia se utilizó el total de los trabajadores que se constituye en un total de 22.

La muestra de la presente investigación se realizó de manera no probabilística por conveniencia, debido a que se utilizó el criterio del investigador en base a la realidad problemática y marco teórico (Carrasco, 2007). Por lo tanto, la muestra fue censal, es decir se trabajó con toda la población de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. Además, la muestra está descrita en los siguientes criterios:

**Criterio de inclusión:**

Trabajadores que quisieron formar parte del presente estudio.

Trabajadores que tuvieron más de 1 años en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.

Trabajadores que resolvieron todo el cuestionario.

**Criterio de exclusión:**

Trabajadores que se encuentren laborando menos de un año en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.

Trabajadores que no quisieron formar parte del presente estudio.

Trabajadores que el momento de la recolección de datos no se encontraron o tuvieron alguna enfermedad que imposibilite la resolución del instrumento.

**4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.****4.6.1. Técnica.**

Para fines de este estudio la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la más conveniente, debido a que se empleó una serie de procedimientos diseñados para este tipo de investigación, ya que se lograron resultados específicos.

Ante lo mencionado, la **técnica** que se usó para la recolección de datos tanto para las variables de gestión empresarial y clima organizacional fue la **encuesta**. Hernández et al. (2014)

señala que esta técnica es usada a menudo para la información que el investigador necesita como parte de la experiencia que tiene el encuestado en el contexto que labora, esto se debe, a que no se puede obtener información mediante la observación, por lo tanto, se debe formular preguntas relacionadas al tema de estudio.

#### **4.6.2. Instrumento.**

En cuanto al instrumento de recolección de datos tiene relación con el nivel de investigación descriptivo-correlacional, con sus dimensiones e indicadores del instrumento.

Es por ello, que el **instrumento** que se utilizó tanto para medir las dimensiones e indicadores de la gestión empresarial y clima organizacional fue el **cuestionario**. Hernández et al. (2014) señala que consiste en un conjunto de preguntas para medir una o más variables relacionadas con los objetivos y la hipótesis.

El primer cuestionario midió la variable gestión empresarial y, cuenta con 20 ítems en escala Likert divididos en 4 dimensiones, los cuales son: Planificación, organización, dirección y control, la primera dimensión está conformada por los ítems del 1 al 5, la segunda dimensión está conformada por los ítems de 6 a 10, la tercera dimensión está conformada por los ítems de 11 a 15 y, la última dimensión está conformada por los ítems del 15 al 20.

El segundo cuestionario midió la variable clima organizacional y, cuenta con 30 ítems en escala Likert divididos en 6 dimensiones, los cuales son: identificación con la organización., liderazgo, interacción con compañeros, satisfacción y motivación por el trabajo, aspecto humano de la organización y condiciones de trabajo, la primera dimensión está conformada por los ítems del 1 al 5, la segunda dimensión está conformada por los ítems de 6 a 10, la tercera dimensión está

conformada por los ítems de 11 a 15, la cuarta dimensión está conformada por los ítems de 16 a 20, la quinta dimensión está conformada por ítems de 21 a 25, y, la última dimensión está conformada por los ítems del 26 al 30.

Este instrumento se aplicó de forma individual y, está dirigido a los trabajadores de la empresa, en cuanto a los ítems se presentan en la escala Likert y el evaluado responde de acuerdo con cómo crea conveniente respecto a lo leído. Para su corrección, se sumaron los ítems que corresponden a cada dimensión y de esta manera tener una clasificación por el puntaje total obtenido.

#### **4.6.3. Validez y Confiabilidad.**

##### **4.6.3.1 Validez**

Los instrumentos cuentan con validez por juicio de expertos, evidenciando que tiene adecuada claridad, relevancia y coherencia en la redacción de cada reactivo. Así mismo, la presente investigación se determinó por 3 expertos reconocidos y conocedores en el tema de estudio, quienes realizaron observaciones y aportes a las preguntas del cuestionario, respetando en virtud de la normativa establecida en la investigación.

**Tabla 2**

*Expertos para la Validación de Instrumentos*

<b>N°</b>	<b>Grado</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Nilthon Iván Pisfil Benites	Aplicable
2	Magister	Pablo César Chunga Blanco	Aplicable
3	Magister	Luis Miguel González Zarpan	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

#### 4.6.3.2 Confiabilidad.

Los instrumentos cuentan con confiabilidad determinada por la consistencia interna - el coeficiente de alfa, mediante el estadístico de fiabilidad del alfa de Cronbach, de tal manera que todo el cuestionario presentó un índice de .848, demostrando de esta manera que el instrumento es fiable (**anexo 5**).

A continuación, se presenta las escalas para la interpretación de la fiabilidad según Corral (2009).

**Tabla 3**

*Escala de interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación*

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Se tomo la tabla de Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.

#### 4.6.4. Recolección de datos de campo.

En lo que respecta al registro del trabajo de campo, para el recojo de información se proporcionó el cuestionario impreso de manera presencial directamente a cada participante en el lugar de estudio, posteriormente se generó una base de datos en plantillas de Excel, donde se sumaron los ítems que corresponden a cada dimensión y de esta manera tener una clasificación por el

puntaje total obtenido lo cual sirvió para la formulación de resultados, por ende, permitió llegar a conclusiones y emitir recomendaciones (**Anexo 8**).

#### **4.7. Técnicas de procesamientos y análisis de datos.**

La información recogida se procesó con el software estadístico español SPSS V. 25. En primer lugar, se determinó la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, y se obtuvo el coeficiente global del coeficiente y así de esta manera, se obtuvo la puntuación de cada ítem del cuestionario.

De igual forma en el software estadístico SPSS V.25 se organizó y estructuró la información recolectada para dar respuesta a cada objetivo planteado en el estudio, luego de ser organizada la base de datos, se realizaron análisis descriptivos de frecuencia de uso, los cuales serán resumidos en tablas y figuras en el capítulo de los resultados.

Asimismo, se analizaron las correlaciones de las variables mediante estadística inferencial utilizando el software estadístico SPSS V25. Para este análisis de correlación y prueba de hipótesis, primero se realizó una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (con una muestra de menos de 30 participantes), y en base a esto se determinó si utilizar una prueba paramétrica o no paramétrica, y si había una normalidad. Entonces si hay una **distribución normal, use la 'r' de Pearson o la 'rho' de Spearman** si hay una distribución no normal.

Finalmente, con la información estructurada según los objetivos, se resumió en tablas y figuras, procediendo a interpretar cada una de ellas, a fin de comprobar las hipótesis; lo cual permitió realizar conclusiones y recomendaciones.

#### **4.8. Aspectos éticos de la Investigación.**

La presente investigación se desarrolló teniendo en cuenta los procedimientos éticos, respetando las normativas establecidas y el reglamento general de investigación, establecido por el área de Grados y títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la Universidad Peruana los Andes. En este estudio se aplicó los principios éticos como son: La responsabilidad, la veracidad, la objetividad, el respeto hacia los demás, la conducta, la observación de las normas y la honestidad.

Además, en esta investigación se tomaron en cuenta los principios éticos para la protección de los seres humanos de acuerdo con el informe de Belmont.

El primero es el respeto por las personas, tratando a cada unidad de análisis como un ser autónomo que puede decidir libremente participar en esta investigación, porque las personas autónomas tienen la capacidad de considerar sus elecciones, metas y decisiones, por lo tanto, el respeto por la autonomía de cada individuo. Significa valorar las decisiones en las que no quieren participar, o confirmar de otro modo su participación.

El segundo Principio es hacer el bien, para evitar causar daño y en beneficio del participante, por lo tanto, la investigación no abordará factores que causen algún malestar en la población, ya que no se regirá por exigir o coaccionar al participante a realizar acciones no deseadas.

El tercer principio es el de justicia, que establece que todos los participantes deben ser tratados por igual sin excepción, además todos tienen los mismos derechos en el proceso de investigación, por lo que se establecerá la justicia en la aplicación, análisis y presentación de los resultados (Observatori de Bioètica i Dret, 2003).

## CAPÍTULO V.

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados.

En esta sección de resultados, se obtuvieron mediante el instrumento previamente validado por juicio de expertos, además de la determinación de su confiabilidad, los ítems del cuestionario se organizaron en el software Microsoft Excel versión 16 en español, posteriormente para el análisis estadístico se procesó con el software estadístico SPSS versión 25 en español. A continuación, se realizará la descripción de los resultados de las dimensiones en cada una de las variables. Para ello, las dimensiones fueron categorizadas en tres niveles: Bajo, medio y alto.

#### **Variable: clima organizacional.**

**Tabla 4**

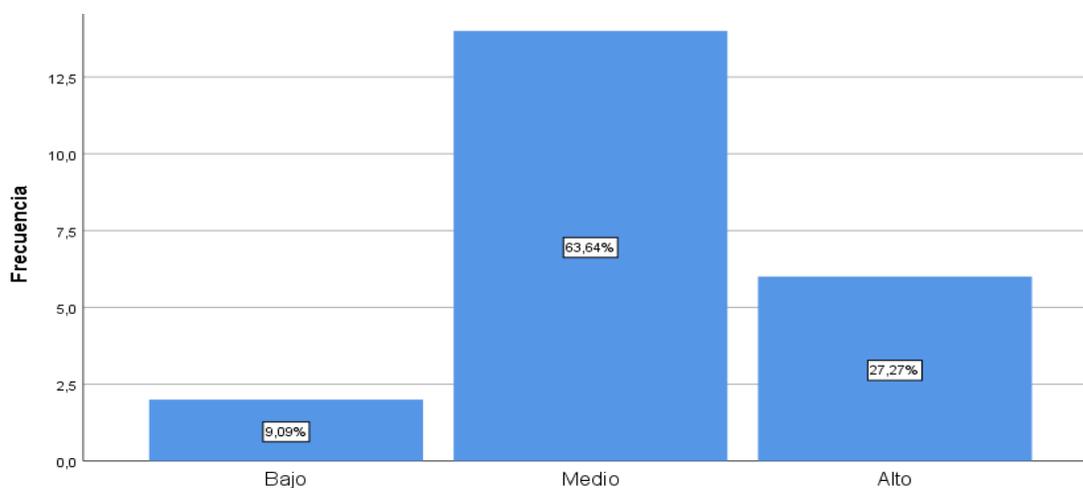
*Nivel de la dimensión identificación con la organización (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	9,1
Medio	14	63,6
Alto	6	27,3
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 1**

*Nivel de identificación con la organización (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 4 y figura 1, en la dimensión, nivel de identificación con la organización, muestran que el 63.6%, representado por 14 encuestados, indica un nivel medio, es decir que un gran porcentaje de los trabajadores se sienten poco identificados con la organización de la empresa, mientras que un 27.3%, formado por 6 encuestados, indica un nivel alto y solo el 9.1% conformado por 2 encuestados, indica un nivel bajo.

Lo que, evidencia la posibilidad de aplicar estrategias de mejoras que generen un mayor compromiso hacia la institución. Esta condición limita el logro de objetivos institucionales y afecta el clima organizacional, por ende, disminuye el buen desempeño de los trabajadores de la institución. Las estrategias propuestas pueden considerar el establecimiento de incentivos y premios con la finalidad de generar mayores niveles de identificación con la organización.

**Tabla 5**

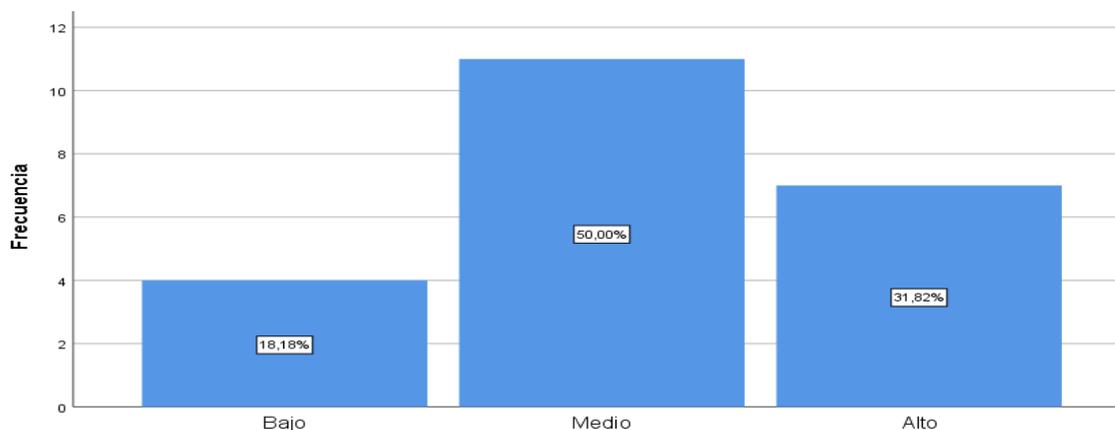
*Nivel de la dimensión liderazgo (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	18,2
Medio	11	50,0
Alto	7	31,8
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 2**

*Nivel de la dimensión liderazgo (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 5 y figura 2, en la dimensión liderazgo, muestran que el 50.0%, representados por 11 encuestados, indica un nivel medio, mientras que un 31.8%, conformado por 7 encuestados, indica un nivel alto, y solo el 18.2%, conformado por 4 encuestados, indica un nivel bajo.

Esto, evidencia que la organización requiere de mejores actitudes de liderazgo de parte de los cargos directivos de la institución. Las estrategias propuestas pueden considerar a las capacitaciones y a incentivos como premios o bonos al logro de metas y objetivos institucionales.

**Tabla 6**

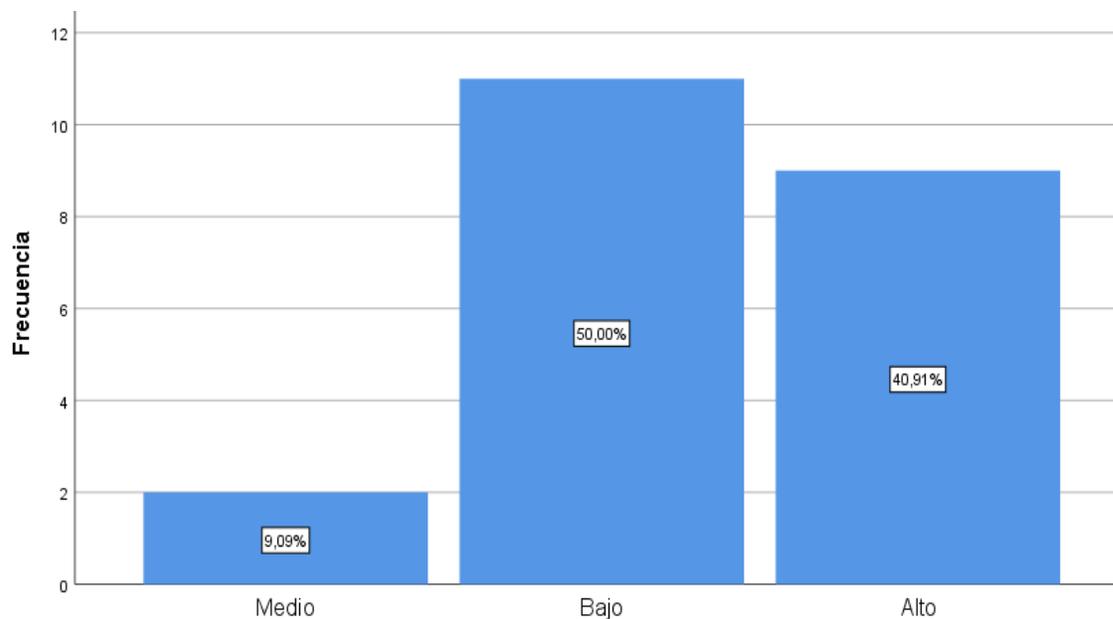
*Nivel de la dimensión interacción con compañeros (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	9,1
Bajo	11	50,0
Alto	9	40,9
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Nivel de la dimensión interacción con compañeros (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 6 y figura 3, en la dimensión interacción con compañeros, muestran que el 50.0%, representados por 11 encuestados, indica un nivel medio, mientras que un 40.9%, conformado por 9 encuestados, indica un nivel alto, y solo el 9.1%, conformado por 2 encuestados, indica un nivel bajo.

Lo cual, evidencia que la organización requiere programar estrategias que busquen la integración y trabajo en equipo de parte de los trabajadores de la organización, con el fin de alcanzar las metas y objetivos de la institución.

### **Tabla 7**

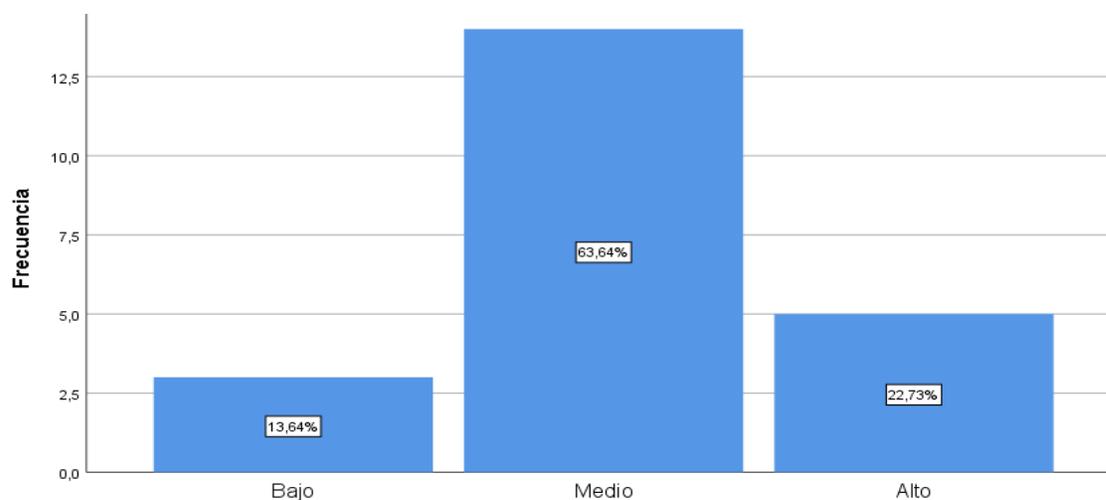
*Nivel de la dimensión de satisfacción y motivación por el trabajo (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	13,6
Medio	14	63,6
Alto	5	22,7
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Nivel de la dimensión de satisfacción y motivación por el trabajo (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 7 y figura 4, en la dimensión satisfacción y motivación por el trabajo, muestran que el 63.6%, representados por 14 encuestados, indica un nivel medio, mientras que el 22.7%, conformado por 5 encuestados, indica un nivel alto, y solo el 13.6%, conformado por 3 encuestados, indica un nivel bajo.

Esto, evidencia que la organización requiere de mejores actitudes como de liderazgo de parte de los directivos de la institución. Bajo estas condiciones es necesario que se propongan acciones que promuevan la satisfacción de los trabajadores, como el reconocimiento por los logros alcanzados, así como incidir en las motivaciones de los trabajadores mediante incentivos económicos para su logro.

**Tabla 8**

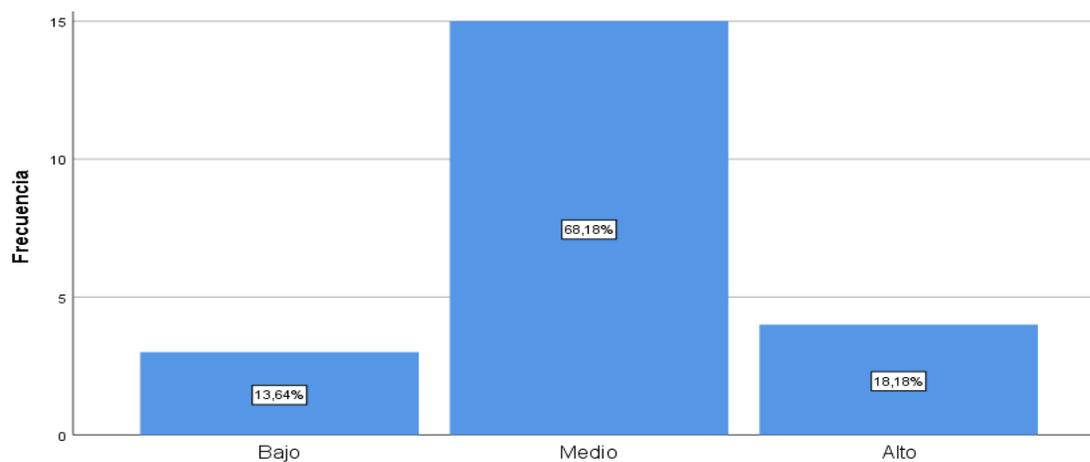
*Nivel de la dimensión de aspecto humano de la organización (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	13,6
Medio	15	68,2
Alto	4	18,2
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 5**

*Nivel de la dimensión de aspecto humano de la organización (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 8 y figura 5, en la dimensión aspecto humano, muestra que el 68.2%, representados por 15 encuestados, indica un nivel medio, mientras que el 18.2%, conformado por 4 encuestados, indica un nivel alto, y solo el 13.6%, conformado por 3 encuestados, indica un nivel bajo.

Esto, evidencia la necesidad del área de recursos humanos, tomar acciones, para abordar aspectos subjetivos de los trabajadores de la institución. Para este fin será necesario que la organización proponga talleres con la participación de profesionales en psicología para mejorar el aspecto humano de los trabajadores de la organización.

**Tabla 9**

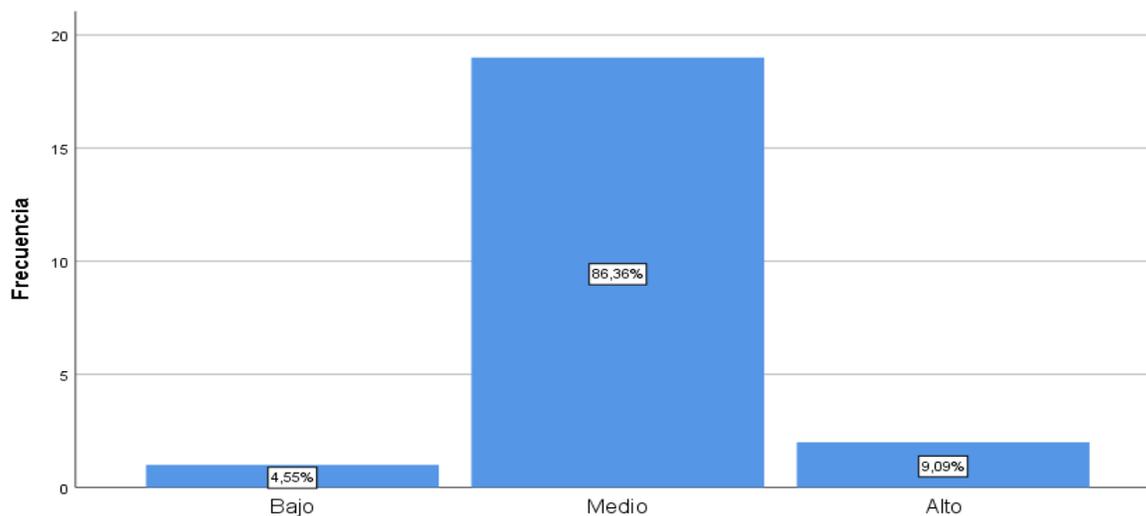
*Niveles de la dimensión condiciones de trabajo (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,5
Medio	19	86,4
Alto	2	9,1
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Nivel de la dimensión de condiciones de trabajo (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 9 y figura 6 en la dimensión condiciones de trabajo, muestran que el 86.4%, representados por 19 encuestados, indica un nivel medio, mientras que el 9.1%, conformado por 2 encuestados, indican un nivel alto, y solo el 4.5%, conformado por 1 encuestado, indican un nivel bajo

Esto, evidencia que la institución necesita mejorar las condiciones laborales de los trabajadores con el fin de buscar alternativas de incremento de productividad. Estas estrategias requieren mejoras en las remuneraciones, estabilidad laboral y otros aspectos que consideren mejoras en los ambientes de trabajo.

### **Variable: Gestión empresarial.**

**Tabla 10**

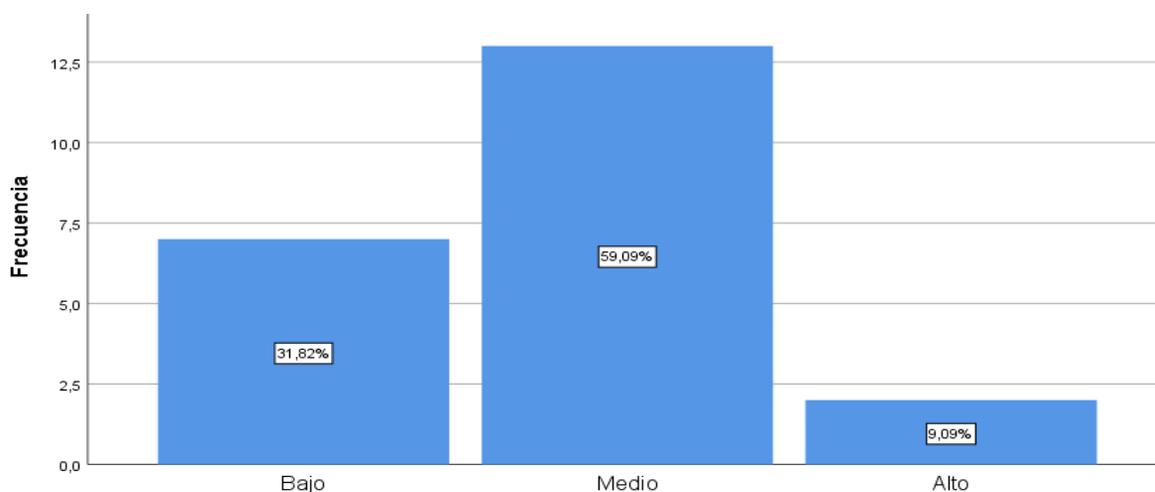
*Nivel de la dimensión planificación (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	31,8
Medio	13	59,1
Alto	2	9,1
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Nivel de la dimensión planificación (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 10 y figura 7, en la dimensión planificación en la organización, muestran que el 59.1%, representados por 13 encuestados, indican un nivel medio, mientras que el 31.8%, conformado por 7 encuestados, indican un nivel bajo, y solo el 9.1%, conformado por 2 encuestados, indican un nivel alto.

Esto, evidencia que la planificación requiere mejorar. Estas condiciones se pueden deber a la falta de capacitación y de actualización de conocimientos en temas de planificación. Para ello, será necesario que se programen talleres de capacitación en temas de planificación con el fin de mejorar las competencias de los trabajadores y además tomar acciones de planificación para el logro de los objetivos de la organización.

**Tabla 11**

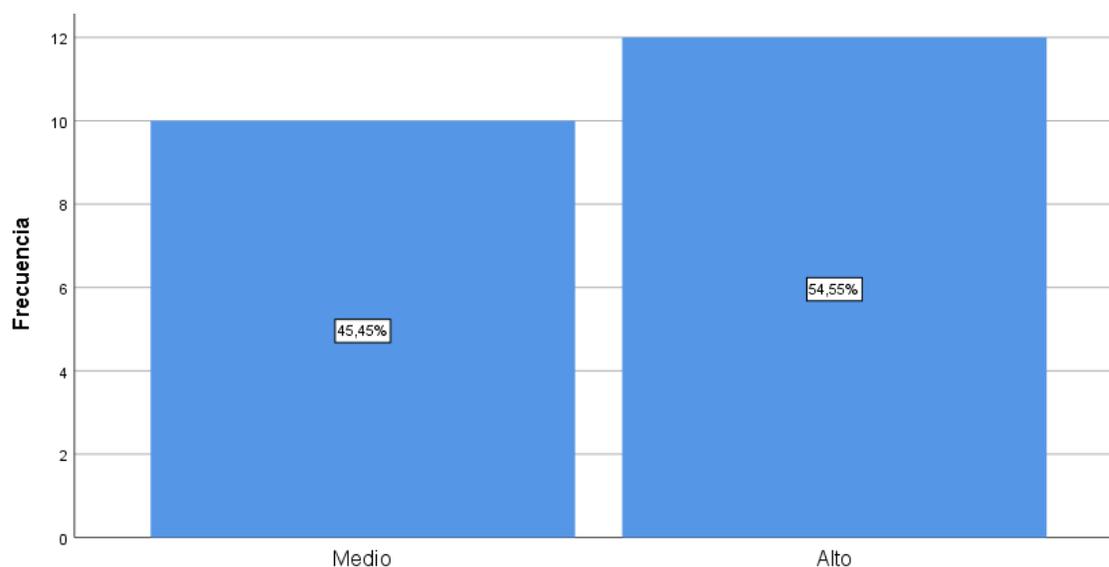
*Nivel de la dimensión de organización (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	10	45,5
Alto	12	54,5
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Nivel de la dimensión de organización (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 11 y figura 8, en la dimensión organización, muestran que el 54.5%, representados por 12 encuestados, indican un nivel alto, mientras que el 45.5%, conformado por 10 encuestados, indican un nivel medio.

Esto, evidencia que la organización debe mejorar sus estrategias y sus mecanismos para organizarse y para abordar sus planes estratégicos, lo cual, se puede dar por deficiencias en la distribución de funciones de los trabajadores. Para atender esta necesidad, la organización debe considerar la planificación de talleres, con el fin de mejorar las competencias de los trabajadores y para organizar las acciones de la organización.

**Tabla 12**

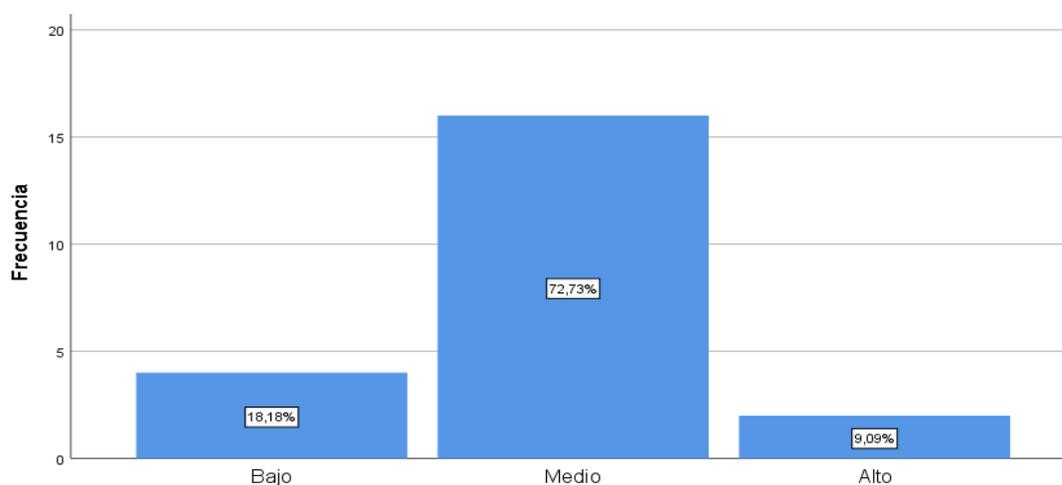
*Nivel de la dimensión de dirección (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	18,2
Medio	16	72,7
Alto	2	9,1
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 9**

*Nivel de la dimensión de dirección (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 12 y figura 9, en la dimensión dirección, muestran que el 72.7%, representados por 16 encuestados, indican un nivel medio, mientras que el 18.2%, conformado por 4 encuestados, indican un nivel bajo, y solo el 9.1%, conformado por 2 encuestados, indican un nivel alto.

Lo cual, evidencia que la dirección de parte de los directivos de la institución tiene debilidades, para lo cual, se debe considerar la programación de jornadas de capacitación e incentivos dirigidos al logro de objetivos y metas institucionales de parte de los trabajadores con cargos directivos.

### **Tabla 13**

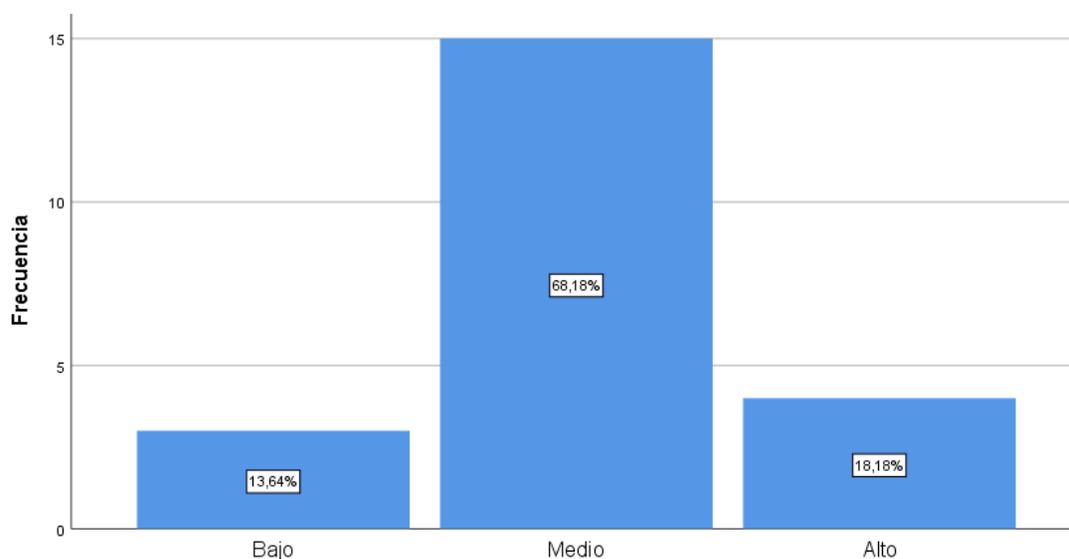
*Nivel de la dimensión de control (agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	13,6
Medio	15	68,2
Alto	4	18,2
Total	22	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 10**

*Niveles de la dimensión de control (agrupada).*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

Los resultados de la tabla 13 y figura 10, en la dimensión control, muestran que el 68.2%, representados por 15 encuestados, indican un nivel medio, mientras que el 18.2, conformado por 4 encuestados, indican un nivel alto, y solo el 13.6%, conformado por 3 encuestados, indican un nivel bajo.

Esto, evidencia que las acciones de control que se realizan por la institución cuentan con espacios de mejoras en asegurar el cumplimiento del plan de acciones, para lo cual, estas acciones de control deben contar con los recursos necesarios para asegurar un control adecuado. En cuanto a esta condición, la organización deberá proponer capacitaciones, que promuevan mejores capacidades para el control de las acciones ejecutadas y para el logro de los objetivos de la organización.

## **5.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS.**

### **5.2.1. Contratación de la hipótesis general.**

**La gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.**

Con el fin de responder a las hipótesis formuladas, es necesario testear las condiciones de normalidad en la distribución de los datos, de las variables de estudio, con el objetivo de establecer la distribución de la normalidad de las variables, se utilizó el estadístico de S-W de Shapiro-Wilk.

#### **5.2.1.1. Testeo de normalidad en la distribución de los datos.**

Por lo cual, se formulan las hipótesis correspondientes a la prueba de normalidad en la distribución de los datos, de las variables de estudio.

H<sub>0</sub>: En la distribución de los datos de las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran un nivel de distribución normal, entre las variables.

H<sub>a</sub>: En la distribución de los datos de las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, no muestran un nivel de distribución normal, entre las variables.

**Tabla 14***Pruebas de normalidad.*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,131	22	,200*	,971	22	,726
Gestión empresarial	,134	22	,200*	,954	22	,376

*Nota.\*.* Esto es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de significación de Lilliefors.

### **Interpretación.**

De la tabla anterior se puede observar que el gl (grados de libertad) es 22 lo cual es menor a 30, es decir, es necesario usar el estadístico de Shapiro-Wilk (S-W). En este estadístico de Shapiro-Wilk se observa que en ambas variables se cuenta con una significancia (sig.) mayor a 0.05 con lo cual se concluye que no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Por tanto, los valores según Shapiro-Wilk de las variables gestión empresarial (sig. 0.376) y clima organizacional (sig. 0.726) de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, son significativamente mayor al valor (0.05), es decir se evidencia que las variables muestran una distribución de condiciones normales.

### **Decisión.**

En consecuencia, al contar con evidencia estadística de condiciones de normalidad en los datos de las variables analizadas, se deben aplicar pruebas paramétricas de estudio, es decir, las correlaciones analizadas serán de Pearson.

### 5.2.1.2. Correlación de la hipótesis general.

Con el fin de responder y corroborar si hay correlación entre las variables de estudio de las hipótesis formuladas, se utilizó el coeficiente de “r” de Pearson. Donde se presentan los valores del coeficiente de correlación que van tanto de los números positivos a los negativos, cada uno de ellos con un significado de interpretación.

**Tabla 15**

*Coefficiente de correlación por rangos de Pearson.*

Coeficiente de correlación por rangos de Pearson	
Valor del coeficiente r (+ o -)	Interpretación
$-.7 < r < -.99$	Correlación negativa alta
$-.4 < r < -.692$	Correlación negativa moderada
$-.2 < r < -.39$	Correlación negativa baja
$-.01 < r < -.19$	Correlación negativa muy baja
$r=0$	Correlación nula
$0 < r < .19$	Correlación positiva muy baja
$.2 < r < .39$	Correlación positiva baja
$.4 < r < .69$	Correlación positiva moderada
$.7 < r < .99$	Correlación positiva alta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014).

A continuación, se formulan las hipótesis necesarias para probar las correlaciones entre las variables gestión empresarial y el clima organizacional.

H0: Entre las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestra que no se correlación entre las variables.

Ha: Entre las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que si se correlación entre las variables.

**Tabla 16**

*Correlaciones entre gestión empresarial y clima organizacional.*

		Gestión empresarial	Clima organizacional
Gestión empresarial	Correlación de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	22	22
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	22	22

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

### **Interpretación.**

De la tabla 16, se puede observar una significancia (sig.) de 0.003 (menor a 0.05) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, entre las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, existe evidencia suficiente para aseverar que se correlacionan, ya que, según el coeficiente de correlación de Pearson es de ( $r = 0.599$ ), lo cual significa, que existe correlación positiva moderada y directa entre las variables de estudio.

**A continuación, se formulan las hipótesis necesarias para probar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional.**

H0: Entre las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestra que la variable gestión empresarial no influye sobre la variable clima organizacional.

Ha: Entre las variables gestión empresarial y clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021 muestra que la variable gestión empresarial influye sobre la variable clima organizacional.

**Tabla 17**

*Influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional – Coeficientes.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	31,366	15,396			2,037	,055
Gestión empresarial	1,196	,358	,599		3,342	,003

*Nota.* a. Variable dependiente: Clima organizacional.

### **Interpretación.**

La tabla 17, muestra una significancia (sig.) de 0.003 (menor a 0.05), con lo cual se puede asegurar que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, existe evidencia suficiente para aseverar que la variable gestión empresarial influye significativamente sobre la variable clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, ya que, la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional es de 119.6%, es decir, que, por cada incremento de un punto en el clima organizacional, la gestión empresarial se incrementa en 19.6%.

### 5.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas.

#### 1. Contrastación de la primera hipótesis específica.

**El planeamiento de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.**

Se formulan las hipótesis necesarias para probar las correlaciones entre el planeamiento de la gestión empresarial y el clima organizacional.

H0: El planeamiento de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que no se correlacionan entre ellas.

Ha: El planeamiento de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que no se correlacionan entre ellas.

**Tabla 18**

*Correlaciones entre planificación y el clima organizacional.*

		Clima organizacional	Planificación
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,223
	Sig. (bilateral)		,319
	N	22	22
Planificación	Correlación de Pearson	,223	1
	Sig. (bilateral)	,319	
	N	22	22

*Nota.* Elaboración propia.

**Interpretación.**

De la tabla 18, se puede observar una significancia (sig.) de 0.319 (mayor a 0.05) lo cual significa que no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Dado que, entre el planeamiento de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, se evidencia que no se correlacionan entre ellas, ya que según Pearson la correlación positiva es baja ( $r = 0.319$ ), dicho resultado, esta significativamente por encima del valor ( $r = 0.05$ ).

**Además, se formulan las hipótesis necesarias para probar la influencia del planeamiento de la gestión empresarial en el clima organizacional.**

$H_0$ : El planeamiento de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que el planeamiento de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional.

$H_a$ : El planeamiento de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que el planeamiento de la gestión empresarial influye sobre el clima organizacional.

**Tabla 19**

*Influencia del planeamiento de la gestión empresarial en el clima organizacional -Coeficientes.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	70,044	12,328			5,682	,000
Planificación	1,289	1,261	,223		1,022	,319

*Nota.* a. Variable dependiente: Clima organizacional.

### **Interpretación.**

La tabla 19, muestra una significancia (sig.) de 0.319 (mayor a 0.05), con lo cual se puede asegurar que no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, existe evidencia para aseverar que el planeamiento de la variable gestión empresarial no influye sobre la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, ya que, el valor del resultado que se obtuvo es (Sig. 0.319) el cual, se ubica por encima, significativamente esperado del valor (0.05).

### **2. Contrastación de la segunda hipótesis específica.**

**La organización de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.**

Se formulan las hipótesis necesarias para probar las correlaciones entre la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional.

H0: La organización de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que no se correlacionan entre ellas.

Ha: La organización de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que no se correlacionan entre ellas.

**Tabla 20**

*Correlaciones entre organización y el clima organizacional.*

		Clima organizacional	Organización
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,357
	Sig. (bilateral)		,103
	N	22	22
Organización	Correlación de Pearson	,357	1
	Sig. (bilateral)	,103	
	N	22	22

*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación.**

De la tabla 20, se puede observar una significancia (sig.) de 0.103 (mayor a 0.05) lo cual significa que no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, entre la organización de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, se evidencia que no se correlacionan entre ellas, ya que según Pearson la correlación positiva es muy baja ( $r = 0.103$ ), esto significa que dicho

resultado, esta significativamente por encima del valor ( $r = 0.05$ ).

**Además, se formulan las hipótesis necesarias para probar la influencia de la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional.**

H0: La organización de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que la organización de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional.

Ha: La organización de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que la organización de la gestión empresarial influye sobre el clima organizacional.

**Tabla 21**

*Influencia de la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional – Coeficientes.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	55,632	15,852			3,509	,002
Organización	2,104	1,233	,357		1,707	,103

*Nota.* a. Variable dependiente: Clima organizacional.

### **Interpretación.**

La tabla 21, muestra una significancia (sig.) de 0.103 (mayor a 0.05), con lo cual se puede asegurar que no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, existe evidencia para aseverar que la organización de la variable gestión empresarial no influye sobre la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, ya que, el valor del resultado que se obtuvo es (Sig. 0.103) el cual, se ubica por encima, significativamente esperado del valor (0.05).

### **3. Contrastación de la tercera hipótesis específica.**

**La dirección de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.**

Se formulan las hipótesis necesarias para probar las correlaciones entre la dirección de la gestión empresarial y el clima organizacional.

H0: La dirección de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que no se correlacionan entre ellas.

Ha: La dirección de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que se correlacionan entre ellas.

**Tabla 22***Correlaciones entre dirección y el clima organizacional.*

		Clima organizacional	Dirección
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,647**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
Dirección	Correlación de Pearson	,647**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

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

### **Interpretación.**

De la tabla 22, se puede observar una significancia (sig.) de 0.001 (menor a 0.05) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, entre la dirección de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, existe evidencia suficiente para aseverar que se correlacionan, ya que, según el coeficiente de correlación de Pearson es de ( $r = 0.647$ ), lo cual significa, que existe correlación positiva moderada y directa entre la dirección de la variable de la gestión empresarial y el clima organizacional.

**A continuación, se formulan las hipótesis necesarias para probar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional.**

H0: La dirección de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que la dirección de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional.

Ha: La dirección de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que la dirección de la gestión empresarial influye sobre el clima organizacional.

**Tabla 23**

*Influencia de la dirección de la gestión empresarial en el clima organizacional – Coeficientes.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	44,671	10,126			4,411	,000
Dirección	3,844	1,014	,647		3,791	,001

*Nota.* a. Variable dependiente: Clima organizacional.

### **Interpretación.**

La tabla 23, muestra una significancia (sig.) de 0.001 (menor a 0.05), con lo cual se puede asegurar que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, existe evidencia suficiente para aseverar que la dirección de la variable gestión empresarial influye sobre la variable clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, ya que, la influencia de la dirección de la gestión empresarial sobre el clima organizacional es de 384.4%, es decir, que, por cada incremento de un punto en la dirección de la variable de la gestión empresarial, el clima organizacional se incrementa en 284.4%.

#### 4. Contrastación de la cuarta hipótesis específica.

**El control de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.**

Se formulan las hipótesis necesarias para probar las correlaciones entre el control de la gestión empresarial y el clima organizacional.

H0: El control de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que no se correlacionan entre ellas.

Ha: El control de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que se correlacionan entre ellas.

**Tabla 24**

*Correlaciones entre control y el clima organizacional.*

		Clima organizacional	Control
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,443*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	22	22
Control	Correlación de Pearson	,443*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	22	22

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación.**

De la tabla 24, se puede observar una significancia (sig.) de 0.039 (menor a 0.05) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, entre el control de la variable gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, existe evidencia suficiente para aseverar que se correlacionan, ya que, según el coeficiente de correlación de Pearson es de ( $r = 0.443$ ), lo cual significa, que existe correlación positiva moderada y directa entre el control de la variable gestión empresarial y el clima organizacional.

**Se formulan las hipótesis necesarias para probar la influencia del control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional.**

H0: El control de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que el control de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional.

Ha: El control de la variable gestión empresarial y la variable clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, muestran que el control de la gestión empresarial influye sobre el clima organizacional.

**Tabla 25.**

*Influencia del control de la gestión empresarial en el clima organizacional – coeficientes.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	59,882	10,418			5,748	,000
Control	2,136	,966	,443		2,211	,039

*Nota.* a. Variable dependiente: Clima organizacional.

### **Interpretación.**

La tabla 23, muestra una significancia (sig.) de 0.039 (menor a 0.05), con lo cual se puede asegurar que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0).

Dado que, existe evidencia suficiente para aseverar que el control de la variable gestión empresarial influye sobre la variable clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, ya que, la influencia de control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional es de 213.6%, es decir, que, por cada incremento de un punto en el control de la variable gestión empresarial, el clima organizacional se incrementa en 113.6%.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación, en cuanto al objetivo general fue: determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, los resultados determinaron que existe influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C en un 119.6%, es decir, que, por cada incremento de un punto en el clima organizacional, la gestión empresarial se incrementa en 19.6%. De la misma forma, Quispe (2019) en su investigación titulada “Influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de Baños del Inca, Cajamarca” encontró que la gestión empresarial del sector hotelero es deficiente y el clima organizacional de los trabajadores es malo; además, se encontró que la gestión empresarial es ineficiente en sus dimensiones organización y dirección, solo es aceptable en el planeamiento y control, concluyendo que existe una influencia significativa entre las variables de estudio, asimismo se demostró, que existe una relación directa significativa entre las dimensiones de estudio.

Así mismo, el objetivo específico determinar la influencia del planeamiento de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, los resultados determinaron que el planeamiento de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional. En este sentido, Barreto (2018) en su investigación de pregrado titulada “Gestión Empresarial y competitividad empresarial de las mypes textiles del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria” entre sus resultados se halló que de vez en cuando se emplea la calidad de gestión empresarial y planificación en las mypes. En esta investigación se concluyó que existe una relación positiva entre calidad de gestión empresarial y la planificación de las mypes. Asimismo,

se demostró que las dimensiones de la gestión empresarial se relacionan significativamente con la planificación de las empresas en estudio.

También, el objetivo específico determinar la influencia de la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, los resultados determinaron que la organización de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional. En este sentido, Cabanillas (2017) en su investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico Cajamarca”, en sus resultados encontró que en esta institución no se capacita al personal, por otro lado, de que, los colaboradores no se sienten identificado con la institución, debido a los problemas que ellos perciben en el ambiente, asimismo, esto lleva a los trabajadores a no sentirse en confianza para expresar sus dudas, reclamos o sugerencias hacia los directivos, no obstante evidencio que cuentan con inadecuados ambientes, con falta de orden y limpieza para desempeñar sus labores. En esta investigación se concluyó, que, en las instituciones estudiadas, el ambiente físico es uno de los puntos más críticos que dificultan un buen clima organizacional, por tanto, esto desencadena un bajo desempeño laboral debido a la poca conciencia de un buen clima organizacional por las instituciones.

De la misma forma, Molleapaza (2017) en su investigación de pregrado titulada “influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del Hotel Sillustani de la ciudad de Puno”, la investigación en sus resultados halló, que las personas que laboran en la empresa sienten que es posible elegir la forma en que realizan su trabajo y mantener su decisión, mientras que el 33% de los trabajadores se sienten inseguros al disfrutar de la autonomía. Esto puede tener significativas consecuencias cuando realizas un trabajo y no se logran alcanzar tus metas; además

se evidenció, que el 58% de los trabajadores cree que las normas y reglas de la empresa son claras, lo que esto ayuda a trabajar en su organización debido a que se entienden las funciones de cada área. Finalmente, en esta investigación se concluyó que la mayor parte del personal de la empresa tiene un impacto negativo en el clima laboral, lo que afecta el desempeño laboral del personal; y por ende se demostró que las falencias que existe en el clima laboral se deben al trabajo desorganizado y no planificado.

Así mismo, en cuanto al objetivo específico determinar la influencia de la dirección de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, los resultados demostró que existe influencia de la dirección de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en un 384.4%, es decir, por cada incremento de un punto en la dirección de la gestión empresarial, el clima organizacional se incrementa en 284.4%. De la misma forma, Apaza (2020) en su investigación de pregrado titulada “la gestión empresarial de jugueterías en el Centro Comercial Galerías Coronel Mendoza Tacna entre sus resultados se encontró que menos del 50% de los microempresarios facilitan y dirigen su día a día para lograr su misión y visión, también se encontró que las estrategias presentadas en el negocio no estaban claramente definidas, debido a esto, se evidenció deficiencias significativas en el fortalecimiento de las relaciones, mantener la lealtad y la preferencia de los clientes, así mismo, se observó una deficiente infraestructura y un deficiente sistema de internet para los clientes. En esta investigación se concluyó, que en la empresa analizada cuenta un nivel regular de gestión empresarial, así como deficiencias en la dirección de la institución.

Así mismo, Cuasquer (2017) en su investigación de maestría titulada “Sistema de gestión empresarial y costos de producción para la asociación rancheros del norte en la parroquia El

Carmelo, cantón Tulcán, provincia del Carchi”, entre sus resultados de la investigación se evidenció que la asociación no tiene la misión y visión establecida, además no están definidas las funciones y responsabilidades, por lo que, en su mayoría los trabajadores no están de acuerdo con ellas, asimismo, en la asociación no está definida la estructura orgánica, además, no cuenta con un manual de funciones. Finalmente, en esta investigación se concluyó, que la gestión administrativa es inadecuada, porque todos los procesos se manejan de forma empírica en base a la experiencia o conocimientos personales de las personas en los cargos administrativos, asimismo, se demostró que la duplicación de funciones y la inviabilidad de los procesos también generan un mal ambiente de trabajo, por lo que, el manual de funciones eliminaría estos inconvenientes.

Finalmente, el objetivo específico determinar la influencia del control de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021, los resultados evidenciaron, que existe influencia del control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C en un 213.6%, es decir, por cada incremento de un punto en el control de la gestión empresarial, el clima organizacional se incrementa en 113.6%. Así mismo, Araujo (2018) en su investigación de maestría titulada “Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui”, entre los resultados se halló, que los artesanos no se consideran gerentes, y sus relaciones con los colaboradores se basan en la confianza y la familiaridad, esto es debido a que suelen contratar familiares y personas de su localidad, lo cual evidencia fallas en el control de las acciones y procedimientos de la institución. En esta investigación se llegó a la conclusión que existe un sindicato de artesanías, pero no existe una organización que agrupe a otras microempresas del país.

De la misma forma, González y Quintanilla (2017) en su investigación de maestría titulada “clima organizacional y la actitud hacia el cambio de los colaboradores de la Fundación Compasión y Amor”, entre sus resultados se halló, que la figura de autoridad en la fundación facilitó la situación de acoso psicológico laboral evidenciando falta de control en la institución. Además, se demostró que el clima organizacional influye en los resultados que cada institución puede lograr en las diversas dimensiones de las que es responsable el cliente interno y externo, En esta investigación se concluyó, que el control estimula a todos los colaboradores y les exige un buen desempeño en todos los puntos de acción de la empresa y así lograr buenos resultados.

Esta investigación presenta resultados que evidencian la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C, con la cual se confirma la evidencia teórica de investigadores como Apaza (2020), Quispe (2019), Barreto (2018), Araujo (2018), Cabanillas (2017), Molleapaza (2017), Cuasquer (2017) y González y Quintanilla (2017), confirmando la presencia de relaciones positivas y significativas entre las dimensiones de gestión empresarial, como: dirección y control, pero, no lo mismo con las dimensiones de planeamiento y organización, lo cual puede tener determinantes más relevantes e influyentes en la influencia del clima organizacional.

Por lo que este hecho deja en evidencia la necesidad de futuras investigaciones que analicen las dimensiones en estudio, e incluir variables que expliquen de mejor manera la influencia de la gestión empresarial con el clima organizacional.

## CONCLUSIONES

1. Se identifico que existe influencia significativa entre la gestión empresarial y el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C en un 119.6%, es decir, por cada incremento de un punto en el clima organizacional, la gestión empresarial se incrementa en 19.6%. Este resultado se relaciona con los resultados de Quispe (2019) donde encontró que la gestión empresarial del sector hotelero se relaciona con el clima organizacional siendo este deficiente y el clima organizacional de los trabajadores es malo; asimismo, se encontró que la gestión empresarial es ineficiente en sus dimensiones organización y dirección, solo es aceptable en el planeamiento y control, de acuerdo con esto se acepta la hipótesis nula. Entonces, se ha logrado determinar que existe influencia positiva y directa entre la gestión empresarial y el clima organizacional debido a que los trabajadores encuestados consideran que la dirección y control son dimensiones que mejoran el clima en la institución de manera significativa.
2. Se llega a concluir que el planeamiento de la gestión empresarial no influye de manera significativa sobre el clima organizacional. En caso contrario Barreto (2018) halló que existe relación entre la gestión y la planificación, es decir, de vez en cuando se emplea la calidad de gestión empresarial y planificación en las mypes y se obtienen buenos resultados, de acuerdo con esto se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se ha logrado determinar que el planeamiento y el clima organizacional no se relaciona debido a que no se planifica ni da a conocer la visión y misión institucional, tampoco se socializa los objetivos estratégicos.

3. Se llega a concluir que la organización de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional. En caso contrario Cabanillas (2017) halló que no hay relación entre la organización y la gestión, es decir, que no se capacita al personal, y a esto, se suma que los trabajadores no se identifican con su institución a consecuencia de los problemas que ellos perciben en su ambiente, además, que los trabajadores no sienten confianza para expresar sus dudas, reclamos o sugerencias hacia los directivos, y con esto se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se ha logrado determinar que la organización y el clima organizacional no se relaciona debido a que no cuentan con las áreas claramente definidas, tampoco se actualizan los manuales de funciones, ni se cuenta con los recursos necesarios para la ejecución de las actividades.
  
4. Se determinó que los resultados de esta investigación nos proporcionan evidencias para concluir que existe influencia de la dirección de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 2021, en un 384.4%, es decir, por cada incremento de un punto en la dirección de la gestión empresarial, el clima organizacional se incrementa en 284.4%. De la misma forma, Apaza (2020) encontró que las direcciones en los negocios no están bien definidas y dirigidas a estrechar y conservar las relaciones, asimismo, se observó una deficiente infraestructura y un deficiente sistema de internet para los clientes. Y de acuerdo con esto se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se ha logrado determinar que la dirección y el clima organizacional se relacionan de manera directa debido a que se establecen incentivos al logro de objetivos lo cual genera compromiso en los trabajadores y, asimismo, se programan acciones para el desarrollo de capacidades.

5. Se determinó que los resultados de esta investigación nos proporcionan evidencias para concluir que existe influencia del control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 2021, en un 213.6%, es decir, por cada incremento de un punto en el control de la gestión empresarial, el clima organizacional se incrementa en 113.6%. Así mismo, Araujo (2018) halló que el control sobre los colaboradores se basa en la confianza y la familiaridad, porque, suelen contratar familiares y personas de su localidad, lo cual evidencia fallas en el control de las acciones y procedimientos de la institución, y de acuerdo con esto se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se ha logrado determinar que el control y el clima organizacional se relaciona debido a que se establecen controles para el logro de objetivos, además, se definen normas y políticas de control.

## RECOMENDACIONES

1. La existencia de influencia significativa entre la gestión empresarial y el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., sugiere que los directivos de la organización planifiquen acciones que mejoren la gestión empresarial como la creación de programas de aprendizaje y desarrollo, implementación de actividades en equipo, establecer políticas justas para todos los empleados, implementar manuales de funciones, bonos relacionados al logro de metas y objetivos empresariales, con el fin de influir en el clima laboral.
2. La ausencia de influencia del planeamiento de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldana S.A.C, a pesar de que no influye, se sugiere mejorar las capacidades de los trabajadores mediante la programación de capacitaciones e incentivos en las labores de planificación, con el fin de influir en el clima laboral.
3. Se recomienda que los directivos de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., deben tomar acciones correctivas o de mejoras para organizar las funciones y responsabilidades de los trabajadores de la institución, con el fin de influir en el clima laboral. Esto a pesar de que la organización de la gestión empresarial no influye sobre el clima organizacional.
4. Se sugiere que los directivos de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. deben considerar sus capacidades para la dirección, para ello será necesario que el área de recursos humanos potencie las habilidades directivas de la institución, con el fin de influir en el clima laboral. Esto es debido a que se determinó que existe influencia de la dirección de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.

5. La existencia de influencia del control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., sugiere que las diferentes oficinas de la empresa, deben tomar medidas de mejora y control en los procesos que presenten cuellos de botella, con el fin de influir en el clima laboral.

Finalmente, se sugiere que estos resultados sean considerados en futuras decisiones institucionales, así mismo, se ejecuten investigaciones correlacionales o explicativas, a fin de conocer más a profundidad a nivel literal los factores que conllevan a déficits en las dimensiones de estudio e incluir variables que profundicen de mejor manera la influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, Y. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura - 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional - UNJFSC . <https://1bestlinks.net/YGIE8>.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and the Code of Conduct*. American Psychological Association. <https://bit.ly/3zaVsf4>.
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7 ed.). Editorial Manual Moderno.
- Apaza, C. (2020). *La gestión empresarial de jugueterías en el Centro Comercial Galerías Coronel Mendoza Tacna, 2018*. [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio - ALICIA . <https://bit.ly/2SWpuUf>.
- Asensi, V., & Parra, A. (2002). El método científico y la nueva filosofía de la ciencia. *Redalyc. Análisis de documentación*, 9-19. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/635/63500001.pdf>
- Araujo, L. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional - UASB. <https://1bestlinks.net/EYK1t>.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 10(4), 58-76. <https://1bestlinks.net/bEXEp>.

- Barreto, A. (2018). *Gestión Empresarial y competitividad empresarial de las mypes textiles del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria, 2018*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. UCV-Institucional. <https://1bestlinks.net/aLHQX>.
- Brache, J. (2021). *Identificar la gestión empresarial y administrativa, en las pyme de Latinoamérica durante los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica*. [Tesis de grado. Universidad Privada del Norte]. UPN-Institucional. <https://1bestlinks.net/2rVmb>.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnostico y consecuencias*. Editorial Trillas S.A.
- Cabanillas, J. (2017). *Relación Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral Del Personal Del Instituto Superior Tecnológico CEFOP Cajamarca, Periodo 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio - ALICIA . <https://bit.ly/36Uz8u5>.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. <https://tinyurl.com/y9syfkqt>.
- Chávez, E. (2017). *Relacion entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Llapo, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. UCV-Institucional. <https://1bestlinks.net/aVpLa>.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Biblioteca Comillas Economía*, 114-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=430153>.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Collell & Asociados, C.A. (2012, 20 de agosto). *Gestión Tradicional Vs Gestión por Procesos*.  
<https://1bestlinks.net/0KTZd>.
- Cota, J. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de Cd. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas Revista digital*(10), 39-45. <https://1bestlinks.net/QPERV>.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencia de la educación*, 19(33), 228-247.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cuasquer, M. (2017). *Sistema de gestión empresarial y costos de producción para la asociación rancheros del norte en la parroquia El Carmelo, cantón Tulcán, provincia del Carchi*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Digital.  
<https://bit.ly/33PDi4Y>.
- Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de Agricultura Junín - 2014*. [Tesis de grado. Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Alicia. <https://bit.ly/2W9rYQL>.
- Evangelista, F. (2018). *Factores esenciales para crear un buen clima laboral*.

- Fasshauer, G. (2020). *Clima organizacional en municipios: Una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN-Institucional. <https://1bestlinks.net/nCGEV>.
- Gamboa, K., & Sotelo, E. (2019). *El clima organizacional y su influencia en la comunicación eficaz entre el personal administrativo que labora en la empresa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias ubicada en Lima*. [Tesis de grado. Universidad Privada del Norte]. UPN-Institucional. <https://1bestlinks.net/ozvCI>.
- Gestión. (2018, 20 de agosto). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. <https://bit.ly/3byuc0L>.
- González, D., & Quintanilla, K. (2017). *Clima organizacional y disposición al cambio en una entidad sin ánimo de lucro*. [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Repositorio UROSARIO. <https://bit.ly/2S0DpZ0>.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simon Bolívar]. Repositorio Uasb-Institucional. <https://1bestlinks.net/GyYyL>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. <https://is.gd/iREcBj>.
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis. <https://bit.ly/2TxHYLu>.

- Keep On Moving. (2018, 4 de agosto). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://1bestlinks.net/RbGzU>.
- La República. (2019, 20 de febrero). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*. <https://1bestlinks.net/CCniP>.
- Llave, O., & Muñico, M. (2017). *Estrategias de gestión empresarial y la competitividad en la empresa J&J Vapor representaciones en el periodo 2016-2017*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. UPN-Institucional. <https://1bestlinks.net/4oauK>.
- Loaffat, E. (2016). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. CENGAGE.
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Dspace-Institucional. <https://bit.ly/3uTqiHw>.
- Ministerio de Salud. (2013 ). *Normas técnicas de estándares de calidad parahospitales e institutos especializados*. <https://tinyurl.com/yarl9ag3>.
- Mohd, A., Mohammad, O., & Musallam, A. (2013). SERVQUAL and SERVPERF: A Review of Measures in Services. *Global Journal of Management and Business ResearchMarketing*, 13(6), 65-76. <https://tinyurl.com/ybo6a3y9>.
- Molleapaza, J. (2017). *Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del Hotel Sillustani de la ciudad de Puno en los periodos 2014 – 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucionanl UNAP. <https://bit.ly/3eQc6ti>.

- Moriano, J., Topa, G., Valero, E., & Lévy, J. (2009). Identificación organizacional y conducta intraempresarial. *Anales de Psicología*, 25(2), 277-287. <https://1bestlinks.net/zsosu>.
- Mundo en Línea. (2020, 26 de agosto). *Sólo el 33% de las empresas de América Latina cuenta con un plan de continuidad de negocio*. <https://bit.ly/33OYCHU>.
- Núñez, J. (2019). *Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los ríos 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/2UtJ0IY>.
- Observatori de Bioètica i Dret. (2003). *El Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Universidad de Barcelona. <https://is.gd/12fkXk>.
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión revisión bibliográfica-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(56), 1-35.
- Palomo, M. (2014). *Atención al cliente* (1 ed.). Ediciones Paraninfo, S.A. <https://tinyurl.com/y9ktvrbq>.
- Pasquali, A. (2012, 18 de julio). *Teorías de la comunicación latinoamericana*. <https://1bestlinks.net/b8rSz>.
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R. M., Robinson, D., & Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*(26), 379-408.
- Pujol, R., & Osorio. (2004). Remuneración y satisfacción laboral. *Retribuciones*(173), 74-81.

<http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>.

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José María]. Repositorio Unajma-Institucional. <https://1bestlinks.net/bzO3H>.

Quispe, M. (2019). *Influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de Baños del Inca, Cajamarca, 2018*. [Tesis maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://bit.ly/3bulBvW>.

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://is.gd/dMGwoB>.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). Pearson Educación. <https://1bestlinks.net/KNm2Y>.

Sánchez, J. (2013). *Indicadores De Gestión Empresarial: De La Estrategia a Los Resultados*. Palibrio.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 102-122. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sarmiento, J. (2015). *Marketing de relaciones. Aproximación a las relaciones virtuales*. Dykinson S.L. <https://tinyurl.com/yay6n3j2>.

Sotelo, J. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una

institución de educación de nivel medio. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativa*, 8(15), 1-28. DOI: 10.23913/ride.v8i15.312.

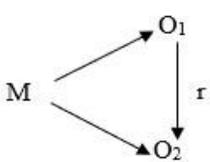
Suárez, C., Cruz, J., & Gasca, P. (2020). *Formulación y aplicación de instrumentos para medir el clima laboral en la sede administrativa y de ventas de la empresa Olimpica-Neiva, y la elaboración de programas para mejorar el ambiente de trabajo*. [Tesis de grado. Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositoria Colombia. <https://1bestlinks.net/SHR5a>.

# **ANEXOS**

**Anexo 1.**

**Matriz de Consistencia.**

TÍTULO: Influencia de la Gestión Empresarial en el Clima Organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., comas, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL:</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>	<b>Gestión Empresarial</b>	<p><b>Tipo y nivel de Investigación:</b> Se fundamentó en el enfoque cuantitativo, con finalidad básica y nivel descriptivo-correlacional.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental, tipo transversal.</p>  <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2             </pre> <p><b>Población:</b> 22 trabajadores de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.</p> <p><b>Muestra:</b> 100% de la población (censal)</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia.</p>
¿Cómo influye la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?	Determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.	La gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b>	<b>Clima Organizacional</b>	
<p>1. ¿De qué manera el planeamiento de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?</p> <p>2. ¿De qué manera la organización de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?</p> <p>3. ¿De qué manera la dirección de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?</p> <p>4. ¿De qué manera el control de la gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021?</p>	<p>1. Determinar la influencia del planeamiento de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p> <p>2. Determinar la influencia de la organización de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p> <p>3. Determinar la influencia de la dirección de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p> <p>4. Determinar la influencia del control de la gestión empresarial en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p>	<p>1. El planeamiento de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p> <p>2. La organización de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p> <p>3. La dirección de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p> <p>4. El control de la gestión empresarial influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.</p>		

## Anexo 2.

## Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Rango y nivel	Escala de Medición	
<b>Gestión Empresarial</b>	Está asociada a prácticas, organizaciones, sistemas y procedimientos, que pueden facilitar el flujo de información para la toma de decisiones, control, desarrollo y dirección estratégica de la empresa. (Sánchez, 2013)	Se darán en el proceso de planificar, organizar, integrar, orientar y controlar los recursos de la organización (Chiavenato, 2000).	Planificación.	Nivel estratégico: planes de acción, logro de objetivos, recurso y políticas.	Ineficiente 0-18 (Nunca, Algunas Veces)	Cualitativa, Ordinal	
				Nivel táctico: Planeación del servicio.			
				Nivel operativo: Asignación de tareas.			
			Organización.	Diseño de la estructura orgánica y funcional.			Aceptable 19-39 (Con Frecuencia)
			Dirección.	Nivel de gestión de conflictos.			
				Tipo de comunicación e información.			
				Nivel de liderazgo.			
			Control.	Nivel de seguridad.			Eficiente 40 a 60 (Siempre)
				Evaluación del desempeño.			

<b>Clima Organizacional</b>	Conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibidas por empleados, que influye en el comportamiento y que hace que sea diferente una organización de otra. (Meza, 2018).	se puede medir por diferentes factores: Identificación con la organización, liderazgo, interacción con compañeros, satisfacción y motivación por el trabajo, aspecto humano de la organización, condiciones de trabajo. (Mino, 2014)	Identificación con la organización.	Misión social.	Malo (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo) 0 a 28  Regular (De acuerdo) 29 a 59  Bueno (Totalmente de acuerdo) 60 a 90	Cualitativa, Ordinal
				Objetivos y proyectos.		
				Estructura organizacional.		
			Liderazgo.	Comunicación.		
				Control.		
				Manejo de las relaciones interpersonales.		
				Cooperación y apoyo.		
			Interacción con compañeros.	Trabajo en equipo.		
				Colaboración y comunicación.		
			Satisfacción y motivación por el trabajo.	Nivel de satisfacción laboral.		
				Nivel de motivación.		
			Aspecto humano de la organización.	Remuneración.		
				Bienestar social.		
			Condiciones de trabajo.	Seguridad y salud ocupacional.		
Estabilidad laboral.						

### Anexo 3.

#### Matriz de operacionalización del instrumento.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión Empresarial	Planificación	Nivel estratégico: planes de acción, logro de objetivos, recurso y políticas.	1. La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional. 2. Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos.
		Nivel táctico: Planeación del servicio.	3. Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.
		Nivel operativo: Asignación de tareas.	4. Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 5. En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.
	Organización	Diseño de la estructura orgánica y funcional.	6. Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 7. Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 8. El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido. 9. En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios. 10. Se asigna las tareas de acuerdo con las habilidades.
	Dirección	Nivel de gestión de conflictos.	11. La dirección recompensa la labor destacada.
		Tipo de comunicación e información.	12. Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.
		Nivel de liderazgo.	13. Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.

			14. Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.
	Control	Nivel de seguridad.	15. Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora. 16. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 17. La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.
		Evaluación del desempeño.	18. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 19. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. 20. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.
Clima Organizacional	Identificación con la organización.	Misión social.	1. Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas. 2. En la Empresa Química Industrial Saldaña está claramente definida su misión y visión.
		Objetivos y proyectos.	3. Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio. 4. La Empresa Química Industrial Saldaña realiza actividades recreativas para sus trabajadores.
		Estructura organizacional.	5. Me siento parte de la Empresa Química Industrial Saldaña.
	Liderazgo	Comunicación.	6. El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema. 7. El dueño sabe escuchar a los trabajadores.
		Control.	8. Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa.
		Manejo de las relaciones interpersonales.	9. El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones. 10. El dueño está disponible cuando se lo requiere.
	Interacción con compañeros.	Cooperación y apoyo.	11. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.
		Trabajo en equipo.	12. En la Empresa Química Industrial Saldaña existe un trabajo colaborativo. 13. En mis compañeros existe plena confianza.

		Colaboración y comunicación.	14. Existe buena comunicación entre compañeros. 15. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.
Satisfacción y motivación por el trabajo.		Nivel de satisfacción laboral.	16. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo. 17. La Empresa Química Industrial Saldaña valoran mi trabajo.
		Nivel de motivación.	18. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho. 19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo. 20. El propietario me motiva a mejorar mi trabajo.
Aspecto humano de la organización.		Remuneración.	21. Cuando tengo un problema económico me saben atender. 22. La Empresa Química Industrial Saldaña nos respalda en todo.
		Bienestar social.	23. La Empresa Química Industrial Saldaña atiende los problemas de salud de los trabajadores. 24. La Empresa Química Industrial Saldaña se interesa por mi futuro. 25. Aquí no se separa al trabajador con facilidad.
Condiciones de trabajo.		Seguridad y salud ocupacional.	26. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo. 27. Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño. 28. El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar. 29. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas.
		Estabilidad laboral.	30. Está conforme con las condiciones de trabajo en su área.

*Nota.* Elaboración propia.

## Anexo 4.

### El instrumento de investigación y constancia de su aplicación.

#### Cuestionario sobre gestión empresarial

Apellidos y nombres:

.....

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación y poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

Siempre (3)    A veces (2)    Nunca (1)

N°	Ítems	Niveles		
		3	2	1
<b>Planificación</b>				
1	La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional			
2	Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos			
3	Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
4	Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
5	En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
<b>Organización</b>				
6	Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
7	Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
8	El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en el que labora se encuentra establecido			
9	En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.			
10	Se asigna las tareas de acuerdo con las habilidades.			
<b>Dirección</b>				
11	La dirección recompensa la labor destacada			
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio			
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo			
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.			
<b>Control</b>				
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora			
17	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.			
19	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

## Cuestionario sobre Clima Organizacional

Apellidos y nombres: .....

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación y poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

1: TOTALMENTE EN DESACUERDO

2: EN DESACUERDO

3: DE ACUERDO

4: TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	Ítems	1	2	3	4
<b>Identificación con la organización</b>					
1	Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas				
2	En la Empresa Química Industrial Saldaña está claramente definida su misión y visión				
3	Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio				
4	La Empresa Química Industrial Saldaña realiza actividades recreativas para sus trabajadores				
5	Me siento parte de la Empresa Química Industrial Saldaña				
<b>Liderazgo</b>					
6	El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema				
7	El dueño sabe escuchar a los trabajadores				
8	Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa				
9	El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones				
10	El dueño está disponible cuando se lo requiere				
<b>Interacción con compañeros</b>					
11	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva				
12	En la Empresa Química Industrial Saldaña existe un trabajo colaborativo				
13	En mis compañeros existe plena confianza				
14	Existe buena comunicación entre compañeros				
15	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito				
<b>Satisfacción y motivación por el trabajo</b>					
16	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
17	La Empresa Química Industrial Saldaña valoran mi trabajo				
18	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho				
19	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
20	El propietario me motiva a mejorar mi trabajo				
<b>Aspecto humano de la organización</b>					
21	Cuando tengo un problema económico me saben atender				
22	La Empresa Química Industrial Saldaña atiende los problemas de salud de los trabajadores				
23	La Empresa Química Industrial Saldaña nos respalda en todo				
24	La Empresa Química Industrial Saldaña se interesa por mi futuro				
25	Aquí no se separa al trabajador con facilidad				
<b>Condiciones de trabajo</b>					
26	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo				
27	Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño				
28	El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar				
29	Está conforme con las condiciones de trabajo en su área				
30	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas				

Nota. Este instrumento fue tomado de la investigación de Quispe (2019). Influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de Baños del Inca, Cajamarca, 2018 .

**Anexo 5.****Confiabilidad y validez del instrumento.**

Confiabilidad.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	2

Validez del instrumento.

Juicio de Experto 1

VALIDACIÓN DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C., COMAS, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN EMPRESARIAL	PLANIFICACIÓN	Nivel estratégico: planes de acción, logro de objetivos, recurso y políticas.	1. La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional.				C			X			X				
			2. Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos.				X			X			X				
		Nivel táctico: Planeación del servicio.	3. Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X				
			4. Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X				
		Nivel operativo: Asignación de tareas.	5. En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X				
	ORGANIZACIÓN		Diseño de la estructura orgánica y funcional.	6. Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X			
		7. Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X			X			X				
		8. El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido.					X			X			X				
		9. En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.					X			X			X				
	DIRECCIÓN	Nivel de gestión de conflictos.	Tipo de comunicación e información.	10. Se asigna las tareas de acuerdo con las habilidades.				X			X			X			
				11. La dirección recompensa la labor destacada.				X			X			X			
		Nivel de liderazgo.	12. Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.				X			X			X				
			13. Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.				X			X			X				
	CONTROL	Nivel de seguridad.	Evaluación del desempeño.	14. Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.				X			X			X			
				15. Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora.				X			X			X			
		16. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X					
		17. La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.				X			X			X					
		18. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X					
		19. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X					
	20. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X			X			X						

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Con frecuencia	Alguna Vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Identificación con la organización	Misión social.	1. Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas.					X			X			X			
			2. En la Empresa Química Industrial Saldaña está claramente definida su misión y visión.					X			X			X			
		Objetivos y proyectos.	3. Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio.					X			X			X			
			4. La Empresa Química Industrial Saldaña realiza actividades recreativas para sus trabajadores.					X			X			X			
		Estructura organizacional.	5. Te siento parte de la Empresa Química Industrial.					X			X			X			
	Liderazgo.	Comunicación	6. El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema.					X			X			X			
			7. El dueño sabe escuchar a los trabajadores.					X			X			X			
		Manejo de las relaciones interpersonales.	8. Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa.					X			X			X			
			9. El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.					X			X			X			
	Interacción con compañeros	Cooperación y apoyo.	10. El dueño está disponible cuando se lo requiere.					X			X			X			
			11. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.					X			X			X			
		Trabajo en equipo.	12. En la Empresa Química Industrial Saldaña existe un trabajo colaborativo.					X			X			X			
			13. En mis compañeros existe plena confianza.					X			X			X			
		Colaboración y comunicación.	14. Existe buena comunicación entre compañeros.					X			X			X			
	15. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.						X			X			X				
	Satisfacción y motivación por el trabajo.	Nivel de satisfacción laboral.	16. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.					X			X			X			
			17. La Empresa Química Industrial Saldaña valoran mi trabajo.					X			X			X			
			18. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho.					X			X			X			
		Nivel de motivación.	19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.					X			X			X			
			20. El propietario me motiva a mejorar mi trabajo.					X			X			X			
	Aspecto humano de	Remuneración.	21. Cuando tengo un problema económico me saben atender.					X			X			X			
			22. La Empresa Química Industrial Saldaña nos respalda en todo.					X			X			X			
		Bienestar social.	23. La Empresa Química Industrial Saldaña atiende los problemas de salud de los trabajadores.					X			X			X			

Condiciones de trabajo.	Seguridad y salud ocupacional.	24. La Empresa Química Industrial Saldaña se interesa por mi futuro.					X		X		X		X		
		25. Aquí no se separa al trabajador con facilidad.					X		X		X		X		
		26. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo.					X		X		X		X		
		27. Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño.					X		X		X		X		
		28. El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar.					X		X		X		X		
		29. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas.					X		X		X		X		
Estabilidad laboral.		30. Está conforme con las condiciones de trabajo en su área.					X		X		X		X		

  
 -----  
 MBA. Pablo César Chunga Blanco  
 Maestro Administración de Negocios  
 CIP. 224403

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Influencia de la Gestión Empresarial en el Clima Organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., comas, 2021"

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo "Determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021.".

**DIRIGIDO A:** trabajadores de la empresa Química Industrial Saldaña.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Pablo César Chunga Blanco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Administración de Negocios

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
 -----  
 MBA. Pablo César Chunga Blanco  
 Maestro Administración de Negocios  
 CIP. 224403

## Juicio de Experto 2

### VALIDACIÓN DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C., COMAS, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EMPRESARIAL	PLANIFICACIÓN	Nivel estratégico: planes de acción, logro de objetivos, recurso y políticas.	1. La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional.				X		X		X		X		
			2. Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos.				X		X		X		X		
		Nivel táctico: Planeación del servicio.	3. Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
		Nivel operativo: Asignación de tareas.	4. Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
			5. En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Diseño de la estructura orgánica y funcional.	6. Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
			7. Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
			8. El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido.				X		X		X		X		
			9. En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.				X		X		X		X		
			10. Se asigna las tareas de acuerdo con las habilidades.				X		X		X		X		
	DIRECCIÓN	Nivel de gestión de conflictos.	11. La dirección recompensa la labor destacada.				X		X		X		X		
			12. Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.				X		X		X		X		
		Tipo de comunicación e información.	13. Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.				X		X		X		X		
		Nivel de liderazgo.	14. Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.				X		X		X		X		
	15. Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora.					X		X		X		X			
	CONTROL	Nivel de seguridad.	16. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
			17. La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.				X		X		X		X		
			18. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño.	19. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		
			20. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Identificación con la organización	Misión social.	1. Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas.				X		X		X		X		
			2. En la Empresa Química Industrial Saldaña está claramente definida su misión y visión.				X		X		X		X		
		Objetivos y proyectos.	3. Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio.				X		X		X		X		
			4. La Empresa Química Industrial Saldaña realiza actividades recreativas para sus trabajadores.				X		X		X		X		
		Estructura organizacional.	5. Te siento parte de la Empresa Química Industrial.				X		X		X		X		
	Liderazgo.	Comunicación	6. El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema.				X		X		X		X		
			7. El dueño sabe escuchar a los trabajadores.				X		X		X		X		
		Control.	8. Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa.				X		X		X		X		
			9. El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.				X		X		X		X		
	Interacción con compañeros	Cooperación y apoyo.	10. El dueño está disponible cuando se lo requiere.				X		X		X		X		
			11. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.				X		X		X		X		
		Trabajo en equipo.	12. En la Empresa Química Industrial Saldaña existe un trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
			13. En mis compañeros existe plena confianza.				X		X		X		X		
		Colaboración y comunicación.	14. Existe buena comunicación entre compañeros.				X		X		X		X		
	15. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.				X		X		X		X				
	Satisfacción y motivación por el trabajo.	Nivel de satisfacción laboral.	16. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.				X		X		X		X		
			17. La Empresa Química Industrial Saldaña valoran mi trabajo.				X		X		X		X		
		Nivel de motivación.	18. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho.				X		X		X		X		
			19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.				X		X		X		X		
	20. El propietario me motiva a mejorar mi trabajo.				X		X		X		X				
	Aspecto humano de	Remuneración.	21. Cuando tengo un problema económico me saben atender.				X		X		X		X		
			22. La Empresa Química Industrial Saldaña nos respalda en todo.				X		X		X		X		
		Bienestar social.	23. La Empresa Química Industrial Saldaña atiende los problemas de salud de los trabajadores.				X		X		X		X		

Condiciones de trabajo.	Seguridad y salud ocupacional.	24. La Empresa Química Industrial Saldaña se interesa por mi futuro.					X		X		X		X		
		25. Aquí no se separa al trabajador con facilidad.					X		X		X		X		
		26. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo.					X		X		X		X		
		27. Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño.					X		X		X		X		
		28. El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar.					X		X		X		X		
		29. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas.					X		X		X		X		
Estabilidad laboral.		30. Está conforme con las condiciones de trabajo en su área.					X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR  
*Nilton Ivan Pisfil Benites*  
**MG. GESTIÓN PÚBLICA**  
 C.P.C 04-3013

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Influencia de la Gestión Empresarial en el Clima Organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., comas, 2021"

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo "Determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C., 2021."

**DIRIGIDO A:** trabajadores de la empresa Química Industrial Saldaña.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PISFIL BENITES NILTHON IVAN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER

**VALORACIÓN:** ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



*Nilton Ivan Pisfil Benites*  
**MG. GESTIÓN PÚBLICA**  
 C.P.C 04-3013

Juicio de Experto 3

VALIDACIÓN DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C., COMAS, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EMPRESARIAL	PLANIFICACIÓN	Nivel estratégico: planes de acción, logro de objetivos, recurso y políticas.	1. La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y de a conocer con entalación la visión y misión institucional.					X		X		X		X		
			2. Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos.					X		X		X		X		
		Nivel táctico: Planeación de servicios.	3. Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
		Nivel operativo: Asignación de tareas.	4. Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
			5. En la institución se planifican adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Diseño de la estructura orgánica y funcional	6. Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
			7. Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
			8. El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido.					X		X		X		X		
			9. En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.					X		X		X		X		
			10. Se asigna las tareas de acuerdo con las habilidades.					X		X		X		X		
	DIRECCIÓN	Nivel de gestión de conflictos.	11. La dirección recompensa la labor destacada.					X		X		X		X		
			12. Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.					X		X		X		X		
		Tipo de comunicación e información.	13. Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.					X		X		X		X		
			14. Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.					X		X		X		X		
		Nivel de liderazgo.	15. Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora.					X		X		X		X		
	CONTROL	Nivel de seguridad.	16. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
			17. La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.					X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño.	18. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
			19. Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		
			20. Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.					X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Identificación con la organización	Misión social.	1. Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas.					X		X		X		X		
			2. En la Empresa Química Industrial Saldaña está claramente definida su misión y visión.					X		X		X		X		
		Objetivos y proyectos.	3. Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio.					X		X		X		X		
			4. La Empresa Química Industrial Saldaña realiza actividades recreativas para sus trabajadores.					X		X		X		X		
		Estructura organizacional.	5. Te siento parte de la Empresa Química Industrial.					X		X		X		X		
	Liderazgo	Comunicación	6. El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema.					X		X		X		X		
			7. El dueño sabe escuchar a los trabajadores.					X		X		X		X		
		Control.	8. Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa.					X		X		X		X		
			9. El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.					X		X		X		X		
			10. El dueño está disponible cuando se lo requiere.					X		X		X		X		
	Interacción con compañeros	Cooperación y apoyo.	11. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.					X		X		X		X		
			12. En la Empresa Química Industrial Saldaña existe un trabajo colaborativo.					X		X		X		X		
			13. En mis compañeros existe plena confianza.					X		X		X		X		
		Colaboración y comunicación.	14. Existe buena comunicación entre compañeros.					X		X		X		X		
			15. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.					X		X		X		X		
	Satisfacción y motivación por el trabajo	Nivel de satisfacción laboral.	16. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.					X		X		X		X		
			17. La Empresa Química Industrial Saldaña valoran mi trabajo.					X		X		X		X		
			18. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho.					X		X		X		X		
		Nivel de motivación.	19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.					X		X		X		X		
			20. El propietario me motiva a mejorar mi trabajo.					X		X		X		X		
Aspecto humano de	Remuneración.	21. Cuando tengo un problema económico me saben atender.					X		X		X		X			
		22. La Empresa Química Industrial Saldaña nos respalda en todo.					X		X		X		X			
	Bienestar social.	23. La Empresa Química Industrial Saldaña atiende los problemas de salud de los trabajadores.					X		X		X		X			



## Anexo 6.

### La data de procesamiento de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda												
Visible: 73 de 73 vari												
	Id	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11
1	1	3	2	4	2	3	3	2	4	1	3	3
2	2	3	2	4	1	3	4	1	4	1	1	4
3	3	3	2	1	2	2	4	1	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4
5	5	4	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3
6	6	3	3	3	1	1	3	1	2	2	2	3
7	7	3	2	4	2	2	4	1	4	1	1	4
8	8	4	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3
9	9	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2
10	10	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
11	11	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4
12	12	4	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3
13	13	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4
14	14	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
15	15	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4
16	16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
17	17	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3
18	18	3	3	3	1	1	3	1	2	2	2	3
19	19	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4
20	20	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4
21	21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
22	22	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda												
Visible: 73 de 73 vari												
	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Pregunta16	Pregunta17	Pregunta18	Pregunta19	Pregunta20	Pregunta21	Pregunta22	Pregunta23
1	4	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1
2	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	2	2
3	4	1	3	4	3	3	4	1	3	4	2	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
5	3	1	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1
6	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	3	2
7	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2
12	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
13	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2
14	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
15	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2
16	3	3	4	4	4	3	4	1	1	3	3	3
17	1	2	1	2	4	4	4	1	3	4	3	2
18	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	2
19	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3	2
20	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2
21	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	1	1	3	1	3	2	2	2	4	3	2	2

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda												
												Visible: 73 de 73 vari
	Pregunta24	Pregunta25	Pregunta26	Pregunta27	Pregunta28	Pregunta29	Pregunta30	Pregunta1_A	Pregunta2_A	Pregunta3_A	Pregunta4_A	Pregunta5_A
1	2	4	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1
2	2	4	1	4	2	3	4	2	3	2	2	1
3	2	4	1	4	2	3	4	2	1	2	2	1
4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1
5	3	3	1	4	3	2	3	2	1	1	2	2
6	2	2	2	4	1	2	4	2	3	2	2	2
7	2	4	1	4	2	3	4	2	1	2	2	1
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2
9	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
11	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	1
12	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1
13	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
14	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1
15	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2
16	4	4	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
17	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2
18	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1
19	2	2	2	4	4	2	2	1	1	1	2	1
20	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
21	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2
22	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	1

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda												
												Visible: 73 de 73 vari
	Pregunta6_A	Pregunta7_A	Pregunta8_A	Pregunta9_A	Pregunta10_A	Pregunta11_A	Pregunta12_A	Pregunta13_A	Pregunta14_A	Pregunta15_A	Pregunta16_A	Pregunta17_A
1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	1
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3
4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3
5	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2
6	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3
7	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3
8	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3
11	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3
12	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
13	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3
14	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
16	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
18	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3
19	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3
21	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
22	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3







Autorización de la empresa.



### CARTA DE ACEPTACION

Lima 17 de Noviembre del 2020

**Señor:**  
LUCIANO AGUSTIN PAISIC ORTIZ.

**Presente:**

ASUNTO : En respuesta a su solicitud.  
REF : Solicitud S/N, de fecha 10 / 11 / 20

Es grato dirigirme a su persona para informarle que queda **AUTORIZADO PARA REALIZAR SU PROYECTO DE INVESTIGACION “GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C., COMAS, 2021”**, y así mismo el acceso y recojo de información. Que será realizado por señor Luciano Agustín Paisic Ortiz, de la escuela profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, sede Lima, Esperando poder ayudar en su desarrollo personal y profesional.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.

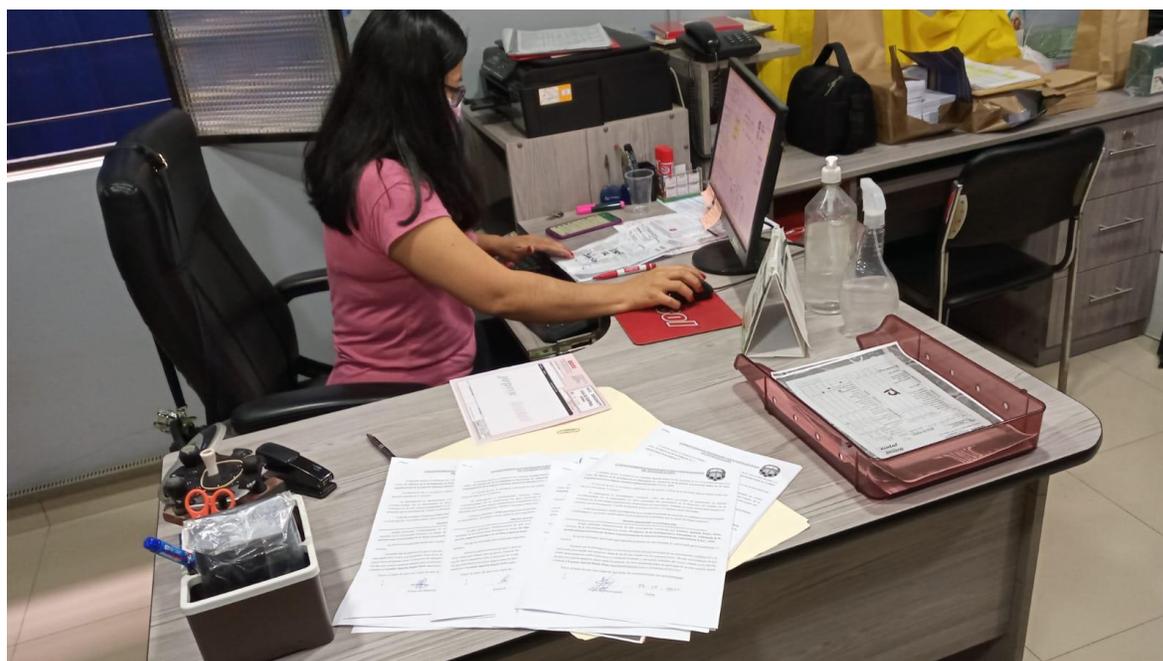
QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C.  
  
 JULIO C. SALDAÑA LLAJARUNA  
 GERENTE GENERAL

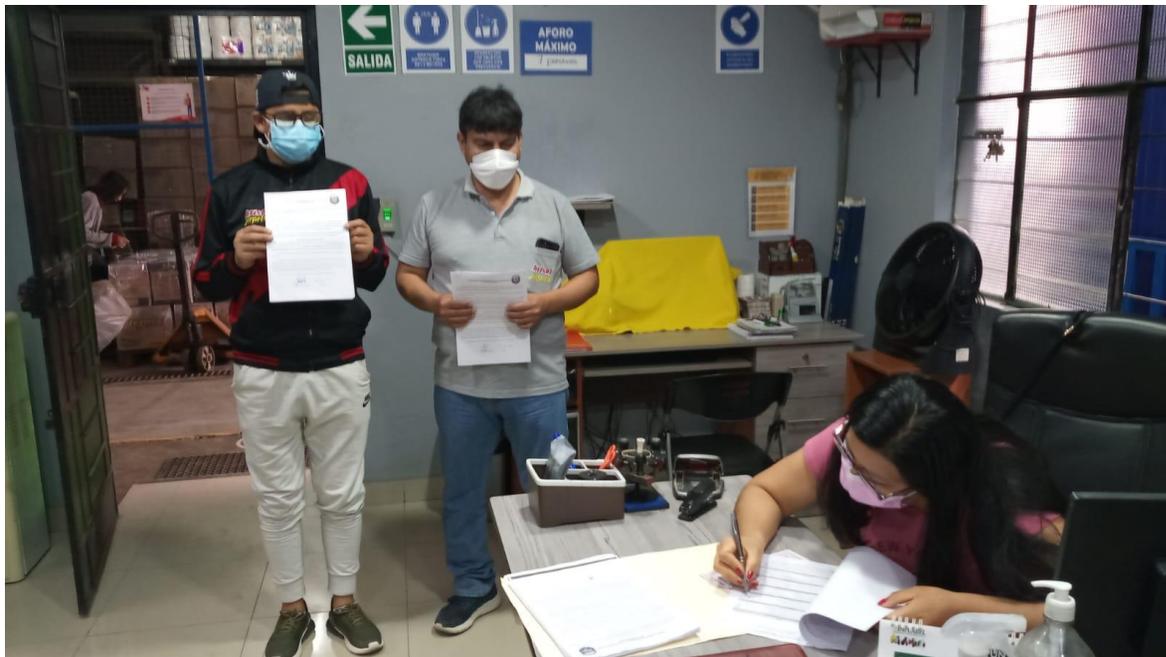
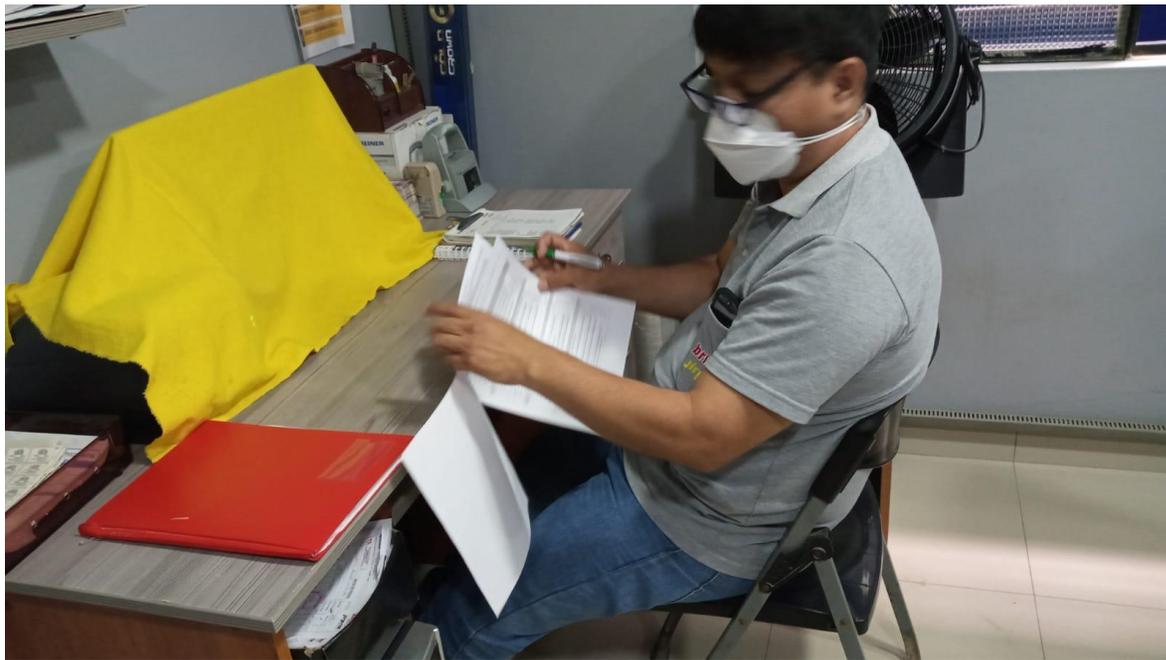
.....  
 ING. JULIO CESAR SALDAÑA LLAJARUNA  
 GERENTE GENERAL

Brisol   
 01 524-7311   
 987645767  
 ventas@brisol.com.pe   
 www.brisol.com.pe  
 Av.Chacra Cerro Lt.103 Int.4-A   
 Comas - Lima - Perú

## Anexo 8.

Fotos de la aplicación del instrumento.





## Cuestionario sobre gestión empresarial

Apellidos y nombres: FRANCISCO SIGUEÑAS VASQUEZ

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación y poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		3	2	1
<b>Planificación</b>				
1	La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional		X	
2	Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos	X		
3	Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		X	
4	Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
5	En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
<b>Organización</b>				
6	Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		X	
7	Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
8	El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido	X		
9	En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.	X		
10	Se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades.			X
<b>Dirección</b>				
11	La dirección recompensa la labor destacada		X	
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio			X
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	X		
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			X
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.		X	
<b>Control</b>				
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora	X		
17	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.		X	
19	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		X	

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

### Cuestionario sobre Clima Organizacional

Apellidos y nombres: .....

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación y poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

1: TOTALMENTE EN DESACUERDO

2: EN DESACUERDO

3: DE ACUERDO

4: TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	Ítems	1	2	3	4
<b>Identificación con la organización</b>					
1	Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas			X	
2	En la empresa está claramente definida su misión y visión		X		
3	Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio				X
4	La empresa realiza actividades recreativas para sus trabajadores		X		
5	Esta empresa ofrece buenas oportunidades laborales			X	
<b>Liderazgo</b>					
6	El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema			X	
7	El dueño sabe escuchar a los trabajadores		X		
8	Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa				X
9	El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones	X			
10	El dueño está disponible cuando se lo requiere			X	
<b>Interacción con compañeros</b>					
11	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva			X	
12	En la empresa existe un trabajo colaborativo				X
13	En mis compañeros existe plena confianza		X		
14	Existe buena comunicación entre compañeros			X	
15	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito		X		
<b>Satisfacción y motivación por el trabajo</b>					
16	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	X			
17	En la empresa valoran mi trabajo.			X	
18	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho			X	
19	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo		X		
20	El propietario me motiva a mejorar mi trabajo	X			
<b>Aspecto humano de la organización</b>					
21	Cuando tengo un problema económico me saben atender			X	
22	La empresa atiende los problemas de salud de los trabajadores		X		
23	La institución nos respalda en todo	X			
24	El propietario se interesa por mi futuro		X		
25	Aquí no se separa al trabajador con facilidad				X
<b>Condiciones de trabajo</b>					
26	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo		X		
27	Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño			X	
28	El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar	X			
29	Está conforme con las condiciones de trabajo en su área		X		
30	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas	X			

Fuente: Cota (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área

## Cuestionario sobre gestión empresarial

Apellidos y nombres: Gómez Lizette Lección

2

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación y poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		3	2	1
<b>Planificación</b>				
1	La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional		X	
2	Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos	X		
3	Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		X	
4	Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		X	
5	En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
<b>Organización</b>				
6	Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	X		
7	Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	X		
8	El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido	X		
9	En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.	X		
10	Se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades.	X		
<b>Dirección</b>				
11	La dirección recompensa la labor destacada	X		
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio		X	
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo		X	
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			X
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.			X
<b>Control</b>				
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora		X	
17	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	X		
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.			X
19	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			X

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

### Cuestionario sobre Clima Organizacional

2

Apellidos y nombres: .....

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación y poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

1: TOTALMENTE EN DESACUERDO

2: EN DESACUERDO

3: DE ACUERDO

4: TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	Ítems	1	2	3	4
<b>Identificación con la organización</b>					
1	Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas			X	
2	En la empresa está claramente definida su misión y visión		X		
3	Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio				X
4	La empresa realiza actividades recreativas para sus trabajadores	X			
5	Esta empresa ofrece buenas oportunidades laborales			X	
<b>Liderazgo</b>					
6	El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema				X
7	El dueño sabe escuchar a los trabajadores	X			
8	Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa				X
9	El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones	X			
10	El dueño está disponible cuando se lo requiere	X			
<b>Interacción con compañeros</b>					
11	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva				X
12	En la empresa existe un trabajo colaborativo				X
13	En mis compañeros existe plena confianza		X		
14	Existe buena comunicación entre compañeros			X	
15	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito				X
<b>Satisfacción y motivación por el trabajo</b>					
16	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo			X	
17	En la empresa valoran mi trabajo.			X	
18	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho				X
19	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo	X			
20	El propietario me motiva a mejorar mi trabajo			X	
<b>Aspecto humano de la organización</b>					
21	Cuando tengo un problema económico me saben atender				X
22	La empresa atiende los problemas de salud de los trabajadores		X		
23	La institución nos respalda en todo		X		
24	El propietario se interesa por mi futuro		X		
25	Aquí no se separa al trabajador con facilidad				X
<b>Condiciones de trabajo</b>					
26	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo	X			
27	Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño				X
28	El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar		X		
29	Está conforme con las condiciones de trabajo en su área			X	
30	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas				X

Fuente: Cota (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área

## Cuestionario sobre gestión empresarial

3

Nombres y nombres: Rodriguez Oregal

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación poder obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

N°	Ítems	Niveles		
		3	2	1
<b>Planificación</b>				
1	La Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional		✓	
2	Es política de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. socializar los objetivos estratégicos			✓
3	Existen espacios institucionales para discutir sobre los valores Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		✓	
4	Se planifican adecuadamente las estrategias y procedimientos de trabajo en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.		✓	
5	En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			✓
<b>Organización</b>				
6	Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	✓		
7	Se actualizan los manuales de funciones en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	✓		
8	El espacio físico en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en que labora se encuentra establecido	✓		
9	En la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.	✓		
10	Se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades.	✓		
<b>Dirección</b>				
11	La dirección recompensa la labor destacada	✓		
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio	✓	✓	
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	✓		
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			✓
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.			✓
<b>Control</b>				
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora		✓	
17	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	✓		
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.			✓
19	Se evidencian normas y políticas de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.	✓		
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C.			✓

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

### Cuestionario sobre Clima Organizacional

3

Nombre y nombres: .....

Le solicitamos que conteste con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad en la investigación  
 por obtener conclusiones válidas. Le agradecemos de antemano su deferencia.

1: TOTALMENTE EN DESACUERDO

2: EN DESACUERDO

3: DE ACUERDO

4: TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	Ítems	1	2	3	4
<b>Identificación con la organización</b>					
1	Me siento comprometido con la empresa para alcanzar las metas			✓	
2	En la empresa está claramente definida su misión y visión		✓		
3	Yo apporto al proceso de gestión para la mejora del servicio	✓			
4	La empresa realiza actividades recreativas para sus trabajadores		✓		
5	Esta empresa ofrece buenas oportunidades laborales		✓		
<b>Liderazgo</b>					
6	El dueño toma acciones inmediatas al resolver un problema				✓
7	El dueño sabe escuchar a los trabajadores	✓			
8	Existe un plan para lograr los objetivos de la empresa				✓
9	El dueño pide opiniones para ayudarlo a tomar decisiones				✓
10	El dueño está disponible cuando se lo requiere			✓	
<b>Interacción con compañeros</b>					
11	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva				✓
12	En la empresa existe un trabajo colaborativo				✓
13	En mis compañeros existe plena confianza	✓			
14	Existe buena comunicación entre compañeros			✓	
15	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito				✓
<b>Satisfacción y motivación por el trabajo</b>					
16	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo			✓	
17	En la empresa valoran mi trabajo.			✓	
18	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho				✓
19	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo	✓			
20	El propietario me motiva a mejorar mi trabajo				✓
<b>Aspecto humano de la organización</b>					
21	Cuando tengo un problema económico me saben atender				✓
22	La empresa atiende los problemas de salud de los trabajadores		✓		
23	La institución nos respalda en todo		✓		
24	El propietario se interesa por mi futuro		✓		
25	Aquí no se separa al trabajador con facilidad				✓
<b>Condiciones de trabajo</b>					
26	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo	✓			
27	Considero que necesito capacitación para mejorar mi desempeño				✓
28	El horario de trabajo me permite atender mis asuntos de hogar		✓		
29	Está conforme con las condiciones de trabajo en su área			✓	
30	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mis tareas				✓

Fuente: Cota (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área