



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL
EN LA EMPRESA SICMA SAC, TACNA, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CALIDAD Y DISEÑO DE PROCESOS PRODUCTIVOS

PRESENTADO POR:

JULIO CÉSAR SANTANDER MAMANI

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE INGENIERO INDUSTRIAL

DOCENTE ASESOR:

Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 17 de mayo del 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, el **Bach. JULIO CÉSAR SANTANDER MAMANI**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de Ingeniería Industrial, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA
SICMA SAC, TACNA, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CODIGO ORCID: 0000 0002 7470 8154
DNI: 32796107

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, JULIO CESAR SANTANDER MAMANI identificado(a) con DNI N°75895157, en mi condición de estudiante del programa de estudios de INGENIERIA INDUSTRIAL de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA SICMA SAC, TACNA, 2025, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

16%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 16 de MAYO del 2025



JULIO CESAR SANTANDER MAMANI
DNI: 75895157

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



0114139905



**NOTARIA
SUNI HUANCA JESUS
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA**



INFORMACION PERSONAL
DNI 75895157
Primer Apellido SANTANDER
Segundo Apellido MAMANI
Nombres JULIO CESAR

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



SANTANDER MAMANI, JULIO CESAR
DNI 75895157

**INFORMACION DE CONSULTA
DACTILAR**
Operador: 73259724 - Tobet Tomas
Divisió Vilcapaza
Fecha de Transacción: 16-05-2025
16:07:14
Entidad: 10020867156 - SUNJ
HUANCA JESUS

VERIFICACION DE CONSULTA
Puede verificar la información en línea en:
<https://servicioeste.senecioes.gob.pe/identifica/verificacion.do>
Número de Consulta: 0114139905



CERTIFICO: que la firma y huella digital que antecede
corresponde al Julio Cesar Santander Mamani
Identificado con DNI N° 75895157
El Notario no asume responsabilidad sobre el contenido
del documento (D. Ley 30444). **16 MAYO 2025**




JESUS SUNI
HUANCA
NOTARIO



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada para toda mi familia, principalmente para mis queridos padres, Hipólito e Hilda, que han sido el pilar fundamental en mi formación profesional. Por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo y perseverancia.

A mi hermana Emily, por su apoyo incondicional, por creer en mi incluso en los momentos más difíciles y por enseñarme que los sueños se alcanzan con trabajo y constancia.

Este logro también es de ustedes.

Con todo mi amor y gratitud.

Julio César

AGRADECIMIENTO

Inicialmente, expreso mi agradecimiento a Dios por haberme concedido la existencia, el bienestar, la sabiduría y la entereza necesarias para llegar a este punto. Sin su orientación y favor, este éxito no se habría materializado. Asimismo, extiendo mi agradecimiento a mi familia por su afecto incondicional, su entendimiento y su apoyo inquebrantable durante toda esta trayectoria. En particular, a mis padres, Hipólito e Hilda, por instruirme con su conducta el significado del empeño y seguir adelante a pesar de todo. Gracias por su presencia continua, tanto en las circunstancias favorables como en las adversas. Este triunfo no es exclusivamente mío, sino de cada uno de ustedes, quienes han representado mi mayor fuente de inspiración.

RESUMEN

Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Metodología.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo-relacional y diseño no experimental, transversal. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, aplicados a operadores y personal técnico de la empresa SICMA SAC, para analizar la relación entre clima organizacional y desarrollo empresarial.

Resultados descriptivos.

Los resultados descriptivos evidenciaron que el 54,5% de los colaboradores perciben el clima organizacional como bueno, mientras que el 50% considera alto el nivel de desarrollo empresarial. Ambas variables muestran una valoración predominantemente positiva por parte del personal, aunque también se identificaron áreas calificadas como aceptables y por mejorar, lo que sugiere oportunidades para fortalecer el entorno laboral y el crecimiento de la empresa.

Conclusiones

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC. Un entorno laboral favorable influye directamente en el crecimiento y sostenibilidad de la organización, destacando la importancia de fortalecer aspectos como el ambiente físico, el trabajo en equipo y el liderazgo para mejorar el desempeño y consolidar el desarrollo empresarial en el contexto actual.

Palabras claves:

Clima organizacional, desarrollo empresarial, canales de irrigación

ABSTRACT

General objective.

To determine the relationship between organizational climate and business development in the company SICMA SAC, Tacna, 2025.

Methodology.

The research had a quantitative approach, basic type, descriptive-relational level and non-experimental, cross-sectional design. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, applied to operators and technical personnel of the company SICMA SAC, to analyze the relationship between organizational climate and business development.

Descriptive results.

The descriptive results showed that 54.5% of the collaborators perceive the organizational climate as good, while 50% consider the level of business development to be high. Both variables show a predominantly positive assessment by the personnel, although areas rated as acceptable and areas for improvement were also identified, suggesting opportunities to strengthen the work environment and the company's growth.

Conclusions

It is concluded that there is a positive and significant relationship between organizational climate and business development at SICMA SAC. A favorable work environment directly influences the growth and sustainability of the organization, highlighting the importance of strengthening aspects such as the physical environment, teamwork and leadership to improve performance and consolidate business development in the current context.

Keywords:

Organizational climate, business development, irrigation canals.

ÍNDICE GENERAL

		Pág.
Portada		i
Constancia de aprobación de la investigación		ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación		iii
Dedicatoria		v
Agradecimiento		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras		ix
I. INTRODUCCIÓN		13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		15
2.1	Descripción del Problema	15
2.2.	Pregunta de investigación general	16
2.3	Preguntas de investigación específicas	16
2.4	Objetivo general	17
2.5	Objetivos específicos	17
2.6	Justificación e importancia	17
2.7	Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO		22
3.1	Antecedentes	22
3.2	Bases Teóricas	31
3.3	Marco conceptual	39
IV. METODOLOGÍA		42
4.1	Tipo y Nivel de la investigación	42
4.2	Diseño de la investigación	42
4.3	Hipótesis general y específicas	43
4.4	Identificación de las variables	43
4.5	Matriz de operacionalización de variables	45
4.6	Población-muestra	46
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	47

V. RESULTADOS		49
5.1	Presentación de Resultados	49
5.2	Interpretación de los Resultados	59
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS		64
6.1	Análisis inferencial	64
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		70
7.1	Comparación de los resultados	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		75
ANEXOS		81
Anexo 1: Matriz de consistencia		82
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos		83
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición		87
Anexo 4: Base de datos		90
Anexo 5: Evidencia fotográfica		91
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud		93

INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Frecuencia de la variable Clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	49
Tabla 2	Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión medio ambiente en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	50
Tabla 3	Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión Trabajo en equipo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	51
Tabla 4	Frecuencia de la variable Clima organizacional, Dimensión Liderazgo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	52
Tabla 5	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	53
Tabla 6	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Competitividad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	54
Tabla 7	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Mercado en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	55
Tabla 8	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Formalidad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	56
Tabla 9	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Tecnología en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	57
Tabla 10	Pruebas de normalidad	64
Tabla 11	Análisis de normalidad según Shapiro-Wilk (muestra n = 22)	65
Tabla 12	Correlación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	66
Tabla 13	Correlación entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.	67
Tabla 14	Correlación entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	68
Tabla 15	Correlación entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	69

INDICE DE FIGURAS

		Pág
Figura 1	Frecuencia de la variable Clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	50
Figura 2	Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión medio ambiente en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	51
Figura 3	Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión Trabajo en equipo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	52
Figura 4	Frecuencia de la variable Clima organizacional, Dimensión Liderazgo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	53
Figura 5	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	54
Figura 6	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Competitividad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	55
Figura 7	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Mercado en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	56
Figura 8	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Formalidad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	57
Figura 9	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Tecnología en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025	58

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada “Clima organizacional y desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025”, tiene como propósito fundamental analizar la influencia del clima organizacional sobre el desarrollo empresarial, reconociendo que, en el contexto actual, la calidad del entorno interno de las organizaciones es un factor determinante para su crecimiento sostenido y competitivo. En un entorno donde la globalización, la innovación y la transformación digital exigen un desempeño cada vez más dinámico, las empresas necesitan identificar los elementos internos que contribuyen a su consolidación y éxito.

El clima organizacional, definido como la percepción colectiva de los empleados sobre las políticas, prácticas y procesos internos, juega un papel determinante en la productividad, satisfacción laboral y retención del talento. Por su parte, el desarrollo empresarial se concibe como un proceso continuo de mejora que engloba crecimiento económico, innovación y sostenibilidad. La relación entre estos dos conceptos constituye el eje central de esta investigación, con miras a generar un aporte teórico-práctico que beneficie tanto a la empresa objeto de estudio como a otras organizaciones con características similares.

El estudio se estructura en siete capítulos debidamente articulados. El Capítulo I, Introducción, presenta el contexto general de la investigación, la problemática que la motiva, los objetivos formulados y la metodología aplicada. El Capítulo II, Planteamiento del problema, expone en detalle la descripción de la realidad problemática, las preguntas de investigación, los objetivos generales y específicos, así como la justificación e importancia del estudio. El Capítulo III, Marco teórico, recoge los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual que sustentan el desarrollo del estudio.

En el Capítulo IV, Metodología, se define el enfoque cuantitativo, tipo y nivel de investigación, diseño metodológico, hipótesis, variables, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos.

A partir del Capítulo V, Resultados, se presenta la información obtenida del trabajo de campo, se exponen los datos recogidos organizados en tablas y figuras. En el Capítulo VI, Análisis de los Resultados, se realiza la evaluación estadística que permite verificar las hipótesis mediante pruebas correlacionales. En el Capítulo VII, Discusión de los Resultados, se lleva a cabo una comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes y la teoría revisada, con el fin de contrastar los hallazgos del presente estudio y generar interpretaciones sustanciales.

Finalmente, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones, derivadas del análisis integral, seguidas de las Referencias Bibliográficas utilizadas y los Anexos, que incluyen: Matriz de consistencia, Instrumento de recolección de datos, Ficha de validación de instrumentos de medición, Base de datos, Evidencia fotográfica, Informe de Turnitin al 28% de similitud.

Este estudio busca contribuir al conocimiento organizacional en contextos empresariales locales, promoviendo estrategias de mejora a partir de un clima organizacional saludable, como pilar para el desarrollo empresarial sostenible.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En el contexto internacional, las organizaciones enfrentan retos crecientes debido a la globalización, la innovación tecnológica y los cambios constantes en las dinámicas del mercado. En este escenario, el clima organizacional ha adquirido una importancia fundamental, dado su impacto directo en la productividad, la retención del talento y la adaptabilidad frente a los cambios. Estudios recientes revelan que empresas con climas organizacionales favorables tienden a ser más competitivas, innovadoras y sostenibles. Sin embargo, también se evidencia que muchas organizaciones enfrentan dificultades para mantener un ambiente laboral saludable, lo que repercute negativamente en su desarrollo empresarial.

A nivel nacional, las empresas peruanas también experimentan estas problemáticas. Informes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y otras fuentes especializadas han señalado que una proporción significativa de las empresas medianas y grandes en el Perú registra alta rotación de personal, bajos niveles de satisfacción laboral y una creciente desconexión entre los objetivos organizacionales y las expectativas de los colaboradores. Estas situaciones limitan la capacidad de las empresas para alcanzar sus metas estratégicas y competir en mercados cada vez más exigentes.

En el ámbito local, la empresa SICMA SAC, ubicada en Tacna, no es ajena a esta problemática. En los últimos años, la organización ha mostrado indicadores preocupantes en cuanto al clima organizacional. La alta rotación de personal, unida a bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral, ha generado un impacto significativo en la productividad y en el logro de los objetivos empresariales. Además, la ausencia de una evaluación estructurada

del clima organizacional ha dificultado identificar y abordar las causas específicas de estos problemas.

Esta situación en SICMA SAC refleja un fenómeno que afecta a muchas empresas de la región, donde la adaptabilidad a los cambios del mercado y el aprovechamiento del talento humano se ven limitados por un clima organizacional poco favorable. Estas circunstancias motivaron la realización del presente estudio, cuyo propósito es identificar los factores que influyen en el clima organizacional de la empresa y proponer estrategias que contribuyan a su mejora. De esta manera, se busca generar un impacto positivo tanto en el bienestar de los colaboradores como en el desarrollo empresarial de SICMA SAC, sirviendo también como referencia para otras organizaciones en contextos similares.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Establecer la relación entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

O.E.2:

Establecer la relación entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

O.E.3:

Establecer la relación entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Justificación Teórica: El presente estudio se fundamenta en teorías y modelos reconocidos que vinculan el clima organizacional con el desarrollo empresarial. Conceptos como la teoría de la motivación humana de Maslow y el modelo de las cinco dimensiones del clima organizacional de Litwin y Stringer constituyen pilares teóricos que sustentan esta investigación. Asimismo, el análisis del impacto del clima organizacional en variables clave como la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talento, aportará a la consolidación del conocimiento académico y práctico en el área de la gestión empresarial.

Justificación Científica: Desde una perspectiva científica, este estudio busca contribuir al desarrollo de investigaciones empíricas que evidencien la relación entre el clima organizacional y el

desarrollo empresarial. La aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos permitirá obtener datos fiables y válidos que sirvan como base para el diseño de estrategias de mejora. Este aporte científico será útil tanto para académicos como para profesionales interesados en comprender y optimizar las dinámicas organizacionales.

Justificación Metodológica: El estudio se destaca por su enfoque metodológico riguroso, que combina herramientas de recolección de datos, como encuestas y entrevistas, con análisis estadísticos avanzados. La utilización de una matriz de operacionalización de variables garantizará la consistencia y precisión en la interpretación de los resultados. Este enfoque metodológico no solo asegura la validez interna del estudio, sino también su replicabilidad en otras organizaciones y contextos.

Justificación Práctica: En el ámbito práctico, esta investigación ofrecerá recomendaciones concretas para mejorar el clima organizacional en la empresa SICMA SAC. Estas recomendaciones estarán diseñadas para incrementar la satisfacción laboral, reducir la rotación de personal y potenciar la productividad. Al implementar estas estrategias, se espera generar un impacto positivo en el desempeño global de la organización, así como en el bienestar de sus colaboradores.

Justificación Social: El estudio también tiene un componente social significativo, ya que busca mejorar las condiciones laborales de los empleados de SICMA SAC, fomentando un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo. Además, al generar un clima organizacional positivo, se contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial de la región de Tacna, impulsando su desarrollo económico y social. Este enfoque holístico subraya la relevancia de la investigación como una herramienta para promover el bienestar colectivo y la sostenibilidad organizacional.

Importancia

La investigación titulada “Clima organizacional y desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025” reviste una importancia significativa en diversos ámbitos, destacándose por su potencial para generar impacto tanto a nivel teórico como práctico.

Importancia Teórica: El estudio contribuirá al cuerpo de conocimiento existente en torno al clima organizacional y su influencia en el desarrollo empresarial. Al explorar esta relación en el contexto específico de una empresa de la región Tacna, se ampliará la comprensión de las dinámicas organizacionales en contextos locales, ofreciendo perspectivas únicas que podrán ser útiles para futuras investigaciones académicas y profesionales.

Importancia Científica: La aplicación de metodologías rigurosas y el uso de herramientas analíticas avanzadas permitirán obtener datos fiables que servirán como referencia para investigaciones similares. Este enfoque contribuirá a fortalecer la base empírica en el área de la gestión organizacional y empresarial.

Importancia Práctica: Desde una perspectiva práctica, los hallazgos de esta investigación proporcionarán a la empresa SICMA SAC recomendaciones concretas para mejorar su clima organizacional. Estas recomendaciones estarán orientadas a incrementar la satisfacción y el compromiso laboral, así como a optimizar el rendimiento organizacional. La implementación de estas estrategias podrá ser replicada por otras empresas con características similares, generando un impacto positivo en el sector empresarial local y nacional.

Importancia Social: En el ámbito social, la investigación busca mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de SICMA

SAC, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y equitativo. Este cambio no solo beneficiará a los empleados, sino también a sus familias y al entorno comunitario en general, al impulsar una cultura empresarial que valore y priorice el bienestar humano.

Importancia Económica: La optimización del clima organizacional puede traducirse en un mejor rendimiento empresarial, lo que impactará positivamente en la economía local. Empresas más competitivas y sostenibles contribuyen al desarrollo económico regional, fortaleciendo la generación de empleo y estimulando el crecimiento de otros sectores productivos.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

La presente investigación tiene como principal alcance analizar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, ubicada en la región de Tacna, durante el año 2025. El estudio se enfoca en el personal operativo conformado por técnicos y operadores, lo cual permite obtener información directa de quienes están involucrados en los procesos clave de la organización. Los resultados obtenidos permitirán establecer relaciones entre las dimensiones del clima organizacional (ambiente, liderazgo, trabajo en equipo) y los componentes del desarrollo empresarial (competitividad, mercado, formalidad y tecnología), lo que servirá de base para propuestas de mejora en la gestión interna de la empresa. Asimismo, el estudio contribuye al ámbito académico al reforzar la importancia de las percepciones laborales en el crecimiento empresarial.

Limitaciones

Entre las principales limitaciones se encuentran el tamaño reducido de la muestra, compuesta por 22 colaboradores (6 operadores y 16 técnicos), lo cual restringe la generalización de los resultados a otros contextos organizacionales. Además, debido al enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, no se pueden establecer relaciones causales directas, sino únicamente correlacionales. Finalmente, el estudio se limita al análisis de percepciones, por lo que variables externas no consideradas podrían influir en los resultados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de las variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Mumuni, Appah, Biaku (2024) estudian la relación entre el clima organizacional, el liderazgo responsable y el comportamiento innovador y su posterior impacto en el desempeño de los empleados. El estudio utiliza un diseño de investigación de prueba de hipótesis basado en diseños de investigación cuantitativa y muestreó a 145 empleados de la Universidad Simon Diedong de Negocios y Estudios de Desarrollo Integrado (SDD UBIDS) y la Universidad Técnica Dr. Hilla Limann, Wa (DHLTU-Wa) en la región del Alto Oeste de Ghana. Los hallazgos clave en este estudio son: (1) el clima organizacional tiene un efecto positivo insignificante en el comportamiento innovador (2) el liderazgo responsable influye significativa y positivamente en el comportamiento innovador (3) los sistemas de gestión y el entorno social no impactan significativamente en el comportamiento innovador (4) el entorno físico tiene un efecto positivo significativo en el comportamiento innovador. El estudio revela que el clima organizacional y el liderazgo responsable son predictores significativos del comportamiento innovador, con una fuerte correlación (0,768) entre estas variables. El análisis de regresión muestra que el 59,1% ($R^2 = 0,591$) de la varianza en la innovación se explica por el clima organizacional y el liderazgo responsable, mientras que el 40% se atribuye a otros factores. En general, este estudio cuantitativo destaca el papel crucial del liderazgo responsable y del entorno físico.

El estudio de Baloch, et al (2021) analiza el impacto del entorno organizacional en el desempeño económico sostenido de las organizaciones en Pakistán. Basado en el ajuste persona-entorno (ajuste PE) y la teoría de la autodeterminación (SDT), examina cómo el liderazgo, la cultura y las políticas organizacionales (variables independientes) afectan el desempeño sostenido (variable dependiente). Los resultados muestran que la capacidad de liderazgo es clave para maximizar la productividad, reducir el estrés y motivar a los empleados. Además, una cultura organizacional abierta fomenta la expresión, la colaboración y el compromiso con los objetivos organizacionales. El ajuste PE destaca la importancia de alinear las necesidades psicológicas individuales con los recursos ambientales, generando comportamientos positivos, compromiso y satisfacción. Asimismo, la teoría SDT subraya que el apoyo a la autonomía, competencia y relación entre los empleados potencia el desempeño organizacional. Estos hallazgos resaltan la interacción recíproca entre individuos y entorno como esencial para el éxito empresarial sostenible, proporcionando implicaciones prácticas para líderes y gestores organizacionales.

El estudio de Meroussis Arriz (2022) analiza la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, demostrando que un mejor entorno laboral mejora significativamente el rendimiento de los empleados. La percepción de los colaboradores sobre su entorno impacta directamente en su productividad, destacando la importancia de un clima adecuado para potenciar el desempeño profesional. La investigación revisó estudios publicados en bases de datos científicas como Scopus, Scielo y ProQuest entre 2016 y 2020, confirmando una relación positiva entre ambas variables. Este vínculo es crucial para la gerencia empresarial y la psicología organizacional, ya que permite identificar factores específicos que influyen en el rendimiento laboral. El análisis concluye que el clima organizacional afecta activamente al desempeño laboral,

subrayando su relevancia para la administración empresarial y el desarrollo de estrategias que optimicen el entorno de trabajo. Este enfoque fomenta un impacto positivo en los resultados organizacionales al considerar las necesidades y percepciones de los colaboradores como elementos clave para el éxito empresarial. Santamaría (2020) presentó los hallazgos de un diagnóstico centrado en dos variables: el clima organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Datapro SA. El propósito primordial de este estudio fue establecer si la variable clima organizacional, en las dimensiones seleccionadas, ejerció influencia o no sobre la variable rendimiento laboral de la empresa Datapro SA durante el período evaluado. La investigación, clasificada como mixta cuantitativo-cualitativa debido a sus objetivos, adoptó un diseño no experimental, transeccional y correlacional. De acuerdo con su alcance o tipo, su naturaleza descriptiva, explicativa y clasificación. Para la adquisición de datos, se diseñó e implementó un cuestionario sometido a evaluaciones de validez y confiabilidad, compuesto por 32 interrogantes con cuatro opciones de respuesta en una escala Likert para el conjunto completo de la organización. Los hallazgos estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales, detallaron y explicaron la manera en que el clima organizacional y sus diversas dimensiones influyeron en el rendimiento laboral de Datapro SA.

Vega, Ortiz & Gómez-Fuentealba (2021) indican que, en el campo de la salud pública existe la necesidad de alcanzar nuevos logros y realizar mejoras en el cuidado de las personas, no solo para aumentar la satisfacción de los usuarios, sino también para aumentar la satisfacción de los propios trabajadores, con respecto a su productividad. como empleados de instituciones de salud pública. La mejora en ámbitos del comportamiento organizacional, puede afectar y beneficiar la productividad de funcionarios del área de la salud, incluyendo una reducción en los índices de ausentismo y mejoras en la calidad de atención otorgada a los usuarios. Esta

investigación analizó un hospital de alta complejidad, con el objetivo de determinar si existe una relación de la satisfacción laboral y la confianza interpersonal con el clima organizacional. El estudio es transversal y correlacional. El instrumento de medición es una encuesta que consta de cuatro cuestionarios, la muestra quedó conformada por 344 funcionarios. Se aplicaron modelos de ecuaciones estructurales y se generaron dos modelos: modelo original (Clima organizacional = B1 Satisf. Laboral + B2x Conf. Interpersonal + Error) y modelo alternativo (Clima Organizacional = B1x Satisfacción Laboral + Error). Se concluye que la satisfacción laboral tiene una relación positiva y estadísticamente significativa sobre el clima organizacional, aquí se privilegia la satisfacción con el grupo de trabajo y la oportunidad de desarrollo. La percepción de confianza interpersonal no fue estadísticamente relevante en el contexto estudiado.

Nacionales

Gallarreta Aragón (2020) señala que, en la actualidad, nos encontramos en un entorno competitivo que requiere de colaboradores comprometidos con la organización para alcanzar los resultados esperados. Resulta esencial preservar un ambiente laboral óptimo que promueva la satisfacción de los empleados e impacte de manera positiva, fomentando la implicación y el incremento de la productividad, lo que conduce a la consecución de resultados exitosos. El propósito de este estudio fue examinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral, llevado a cabo con los empleados de la Agencia Miraflores de Mibanco en el departamento de operaciones. La información se recolectó a través de un cuestionario para obtener datos cuantitativos y se integró la retroalimentación de la entrevista para optimizar aspectos que la agencia no otorga atención específica. Los hallazgos de la investigación fueron procesados en Excel mediante gráficos y el software SPSS. Se comunicó que existe una influencia en el clima

organizacional y el rendimiento analizado conforme a los indicadores que permitieron cuantificar dicha influencia. A partir de la contribución proporcionada, se plantean acciones que faciliten la mejora y la consecución de los objetivos propuestos.

Aguirre (2021) afirmó que el clima laboral y la satisfacción laboral son elementos cruciales para el desarrollo y expansión de una organización; la interrelación entre ambos factores puede definir la eficacia operativa de la organización o, en caso contrario, su fracaso. Por consiguiente, el propósito principal de este estudio fue establecer la compensación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa perteneciente al sector hidrocarburos en Chimbote durante el año 2020. La metodología de investigación adoptada fue descriptiva-correlacional, utilizando una muestra de 36 empleados de la organización. Se empleó la metodología de encuesta y se emplearon como herramientas la Escala de Clima Laboral CL – SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Se llegó a la conclusión de que existe una promoción moderada positiva entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral en la organización objeto de estudio.

Gómez y Ericson (2021) en su estudio diseñado para establecer la compensación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, situado en la región Lambayeque, Perú, durante el año 2019. Se desarrolló un estudio de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, empleando una muestra de 79 empleados del hospital mencionado. Se empleó un cuestionario de alta confiabilidad y validación para la recolección de datos relativos a las variables de clima laboral (Test de Clima Laboral CL-RG), así como un formato de evaluación de rendimiento y estadística institucional. Las conclusiones derivadas del estudio son las siguientes: Se observa una evaluación directa y positiva de nivel bajo

entre el ambiente laboral y el rendimiento en su dimensión de competencias ($p = 0,005$). Respecto a la evaluación entre el clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño, no se evidencia evaluación ($p = 0,097 > 0,05$); Esto indica que la conceptualización del clima laboral y las recomendaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) en relación con la evaluación del rendimiento mediante el cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional (POI), no son adecuados como predictores del rendimiento laboral para el presente estudio.

En su estudio, Loayza Arnao (2024) busca examinar la evaluación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los empleados de la empresa minera Shouxin Perú SA, ubicada en la provincia de Nazca durante el año 2021. Esta investigación se clasifica como de naturaleza básica. El grado de estudio se caracteriza por ser descriptivo y correlacional. La metodología adoptada no es experimental. La población encuestada, tal como se indica en la tabla, corresponde a 350 empleados de la compañía minera Shouxin Perú SA en la provincia de Nazca durante el año 2021. La muestra seleccionada para el estudio consistió en 183 empleados de la empresa minera seleccionados a través del método probabilístico de muestra aleatoria simple. Las metodologías empleadas para la recopilación de datos incluyen la revisión documental, la revisión de gabinete y la encuesta utilizando un instrumento validado, la Escala de Opiniones CL-SPC. Ecuación Climatológica Laboral CI - SPC. En contraposición, para la variable adicional, se utilizó un cuestionario para cuantificar la motivación organizacional. Los hallazgos pueden establecerse a través de pruebas no paramétricas, evidenciando una evaluación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los empleados de la empresa minera Shouxin Perú SA, ubicada en la provincia de Nazca durante el año 2021. Esta afirmación se corroboró a través de la prueba de ponderación de Rho Spearman, en la que se registró un

coeficiente de ponderación de 0,999. La conclusión que sugiere un incremento en el clima organizacional se traduce en un incremento en el nivel de motivación laboral.

En su investigación, Dávila-Morán (2023) buscó establecer la compensación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios ubicada en Trujillo, Perú. La investigación se llevó a cabo adoptando un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental, de naturaleza básica y un nivel de evaluación. La población seleccionada consistió en 128 empleados de una compañía de servicios con sede en Trujillo, Perú. Se empleó la metodología de encuesta y, como herramienta, se emplearon dos cuestionarios para evaluar cada variable, ajustados conforme a la Escala CL-SPC de cuantificación del clima laboral y satisfacción laboral, desarrollada por Palma. Los cuestionarios fueron validados por evaluaciones de expertos y su confiabilidad se determinaron mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Los descubrimientos indican una prevalencia moderada en las variables de clima laboral y satisfacción laboral, con un 52,34% y 56,25% respectivamente. Se deduce que existe una evaluación significativa entre la variable clima laboral y la satisfacción laboral ($p= 0.000 < 0,05$), y el coeficiente Rho = 0.789 indica una relación directa y elevada. Por lo tanto, se puede postular que un incremento en el clima laboral conducirá a un aumento en la satisfacción laboral entre los empleados de una empresa de servicios ubicada en Trujillo, Perú.

Morán, Corzo, Nizama y Paredes (2021) tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana durante el año 2020. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño y nivel no experimental correlacional, de tipo básico, en la que se empleó el método descriptivo; la muestra estuvo constituida por los

316 empleados o colaboradores de una empresa industrial peruana ubicada en Lima. Se aplicaron los instrumentos de clima laboral y de satisfacción laboral de 20 y 16 ítems, respectivamente. Los resultados descriptivos indican que el 71.20% de los trabajadores perciben el clima organizacional como regular, mientras que la satisfacción laboral es percibida por el 80.70% de los trabajadores con un nivel regular. Se concluye, que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,559$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de una empresa industrial peruana durante el año 2020.

Locales o regionales

La finalidad primordial de León Estrada (2023) en su estudio es establecer la compensación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de la corporación Servicios Integrales de Salud Santa Ana SAC en la región de Tacna, durante el año 2022. La metodología implementada es de carácter básico puro, y el diseño de la investigación se configura como no experimental y transversal, con un nivel descriptivo. En cuanto a la recolección de datos, la metodología empleada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la cual se administró a 62 trabajadores, que conformaban la población establecida. Para establecer la evaluación entre estas dos variables, se empleó la prueba de Rho Spearman, resultando en un p-valor de 0.000 y una evaluación positiva elevada de 0,788. Esto implica que se desestima la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa, corroborando la presencia de una compensación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la entidad Servicios Integrales de Salud Santa Ana SAC en la región de Tacna.

Díaz Flores (2021) destaca la importancia del clima organizacional como herramienta para analizar el entorno laboral y las condiciones

de trabajo con el objetivo de superar factores negativos que afectan la productividad y el compromiso de los empleados. El estudio señala que las tendencias económicas y demográficas actuales obligan a las organizaciones, públicas y privadas, a adaptarse rápidamente a los avances tecnológicos y globales. EGESUR Tacna enfrenta problemas en la selección, reclutamiento y evaluación del personal, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. La gestión administrativa se percibe inadecuada, con desmotivación de los colaboradores, funciones incumplidas y servicios deficientes para los ciudadanos. Un 90% de los empleados reconoce deficiencias en la delegación de responsabilidades y la autonomía en la toma de decisiones, mientras que el 60% muestra insatisfacción con el planeamiento estratégico. Sin embargo, un aspecto positivo es la comunicación interpersonal, donde el 86% de los colaboradores valora una buena relación con compañeros y directivos, atribuyendo este logro a la adecuada aplicación de la inteligencia emocional en la empresa.

El propósito de Villano Gamboa (2022) es establecer la compensación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. La metodología de investigación adoptada es teórica, no experimental y descriptivo-correlacional, dirigida a una población compuesta por 18 trabajadores durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. En este contexto, se mostró a dicha población como la muestra de estudio. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios. Las principales conclusiones revelaron una evaluación directa y significativa entre las variables clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. Como resultado de la aplicación de la prueba paramétrica Pearson, se observa una

alta variación positiva entre la variable de investigación clima organizacional y rendimiento laboral, ($r= 0,737$).

Obando Peralta, Villar Mancilla y Chata Tarqui (2021) llevaron a cabo una investigación sobre la ponderación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Ite, Tacna, empleando un enfoque cuantitativo y un modelo correlacional no experimental. La investigación involucró a 95 empleados y utilizó encuestas validadas de Brown y Leigh (2009) para evaluar el clima organizacional, y de Mayer y Allen (2011) para evaluar el compromiso laboral. Los hallazgos indicaron una evaluación significativa entre el clima organizacional y la implicación laboral ($Rho = 0,655$, sig. 0,000). En términos de las dimensiones, se identificó una relación elevada con la reciprocidad ($Rho = 0,611$, sig. 0,002), una relación regular con el liderazgo ($Rho = 0,531$, sig. 0,003) y una relación baja con la motivación ($Rho = 0,301$, sig. 0,003). La dimensión de participación evidenció una escalada extremadamente baja ($Rho = 0,212$, sig. 0,030). La investigación concluyó que un clima organizacional elevado propicia un compromiso laboral elevado, subrayando la relevancia de fomentar un ambiente laboral positivo para optimizar el rendimiento del personal en la administración municipal.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición:

El clima organizacional es un conjunto de características que describen a una organización, la distinguen de las demás e influyen en el comportamiento de sus miembros. Está estrechamente relacionado con la salud organizacional y la capacidad de adaptarse y prosperar en el entorno (Pazhouhan et al., 2023).

Se define como el entorno laboral distintivo que influye en el comportamiento de las personas empleadas en una organización. Este clima es percibido directa o indirectamente por los empleados y se supone que influye en su motivación y comportamiento (Razack & Vetrivel, 2022).

Teorías

El concepto de clima organizacional abarca varias teorías que explican y apoyan los diferentes comportamientos observados dentro de las organizaciones. Estas teorías proporcionan información sobre cómo se forma el clima organizacional e influye en el comportamiento, la productividad y la eficacia organizacional general de los empleados.

Teoría del entorno institucional

Esta teoría enfatiza el papel de los factores externos e internos, como la tecnología, el gobierno corporativo y el cambio organizacional, en la configuración del clima organizacional. Sugiere que los climas organizacionales tienen múltiples capas y están influenciados por una compleja red de fuerzas, lo que lleva a diferentes percepciones y experiencias de los empleados (Banwo et al., 2022).

Teoría climática independiente del dominio

Esta teoría integra varias perspectivas para proporcionar una explicación unificada de la formación y el funcionamiento del clima en diferentes dominios. Postula que los climas organizacionales se forman como resultado del deseo de las personas por reducir la incertidumbre en los entornos sociales, lo que influye en comportamientos como la cooperación y la innovación (Beus et al., 2023).

Teoría de la productividad y el comportamiento

Esta teoría destaca el impacto del clima organizacional en la productividad y el comportamiento de los empleados. Subraya la importancia de un clima positivo para mejorar la estabilidad, la productividad y el compromiso de los empleados, lo que afecta al desempeño organizacional general (Rengifo Diaz, 2018).

Dimensiones.

Medio ambiente

La dimensión de medio ambiente o entorno dentro de la variable de clima organizacional se refiere a los diversos aspectos del lugar de trabajo que influyen en las percepciones, los comportamientos y la satisfacción laboral general de los empleados. Esta dimensión abarca los elementos físicos, sociales y psicológicos del entorno laboral que, en conjunto, dan forma a la atmósfera organizacional. El entorno es un factor fundamental para determinar la forma en que los empleados interactúan entre sí y con la organización, lo que repercute en la motivación, la productividad y el comportamiento ético (Razack & Vetrivel, 2022).

Trabajo en equipo

La dimensión del trabajo en equipo dentro de la variable clima organizacional se puede definir a través de varias perspectivas, cada una de las cuales destaca diferentes aspectos del papel y el impacto del trabajo en equipo en los entornos organizacionales.

Objetivos comunes y cooperación: El clima de trabajo en equipo se caracteriza por la presencia de objetivos comunes, que facilitan la cooperación entre las personas en grupos de trabajo interfuncionales. La igualdad de estatus y las interacciones integradoras son cruciales para un trabajo en equipo eficaz, ya que promueven un sentido de igualdad y colaboración entre los miembros del equipo (Anvuur & Kumaraswamy, 2015).

Dimensiones conductuales: El trabajo en equipo implica dimensiones conductuales específicas, como la personalidad, los valores, la cultura, las motivaciones, los conocimientos y las habilidades, que influyen colectivamente en la eficacia de las actividades del equipo. Estas dimensiones son esenciales para diagnosticar y mejorar las capacidades de trabajo en equipo, especialmente en entornos educativos donde se desarrollan las habilidades de trabajo en equipo (Zavala et al., 2018).

Liderazgo

La dimensión del liderazgo dentro de la variable «clima organizacional» es multifacética y abarca varios aspectos de cómo el liderazgo influye y da forma al entorno laboral. El liderazgo es fundamental para crear un clima organizacional propicio que mejore el desempeño, la satisfacción y la innovación de los empleados. Esta dimensión se caracteriza por la capacidad del líder para dirigir, motivar y fomentar una atmósfera positiva que se alinee con los objetivos de la organización.

El liderazgo como influencia y control: El liderazgo se define como la capacidad de controlar, dirigir y organizar a las personas para lograr las metas deseadas. Esto implica guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales a través de prácticas de liderazgo efectivas (Faradilah et al., 2024).

3.2.2. Variable 2: Desarrollo empresarial

Definición:

El desarrollo empresarial es un concepto que abarca diversas actividades y estrategias destinadas a fomentar el crecimiento y mejorar la posición competitiva de una empresa. A pesar de su uso frecuente en el mundo empresarial, el término carece de una definición universalmente aceptada, lo que lleva a diversas interpretaciones en diferentes contextos.

Planificación y ejecución estratégicas: El desarrollo empresarial se considera un tipo moderno de planificación que implica la elaboración de estrategias y la organización del trabajo dentro de las empresas, particularmente en industrias dinámicas como la biotecnología. Incluye definir y cumplir las tareas, utilizar los recursos y organizar las funciones para lograr los objetivos estratégicos (Kind & Knyphausen-Aufseß, 2007).

Gestión del crecimiento: El desarrollo empresarial es un concepto de gestión en evolución que se centra en identificar y gestionar las oportunidades de crecimiento potencial. Implica opciones estratégicas para mantener la ventaja competitiva en un entorno tecnológico y de mercado que cambia rápidamente (Sturm, 2014).

Gestión de la variabilidad: En el contexto del diseño de software y componentes empresariales, el desarrollo empresarial implica gestionar la variabilidad para ampliar, cambiar, personalizar o configurar los sistemas para contextos específicos. Este enfoque destaca la importancia de la adaptabilidad en el ciclo de vida del desarrollo (Saidi et al., 2007).

Análisis y diseño de la demanda: El desarrollo empresarial también puede entenderse como un enfoque metódico del diseño y el análisis de la demanda, en el que las variables de la lógica empresarial se combinan con las unidades de función para provocar cambios y definir las funciones de demanda. Esta perspectiva hace hincapié en la precisión en el diseño de la demanda de funciones de software y sistemas (Huachen, 2018).

Teorías

Las teorías que explican los comportamientos de desarrollo empresarial son esenciales para comprender cómo las empresas

crecen y se adaptan en diversos entornos. Estas teorías proporcionan marcos para analizar las decisiones estratégicas, el comportamiento organizacional y la dinámica del mercado.

Teoría del comportamiento de la empresa: Esta teoría, desarrollada inicialmente por Cyert y March, se centra en los procesos de toma de decisiones dentro de las empresas, enfatizando el papel de las rutinas organizacionales y la racionalidad limitada. Sugiere que las empresas operan con limitaciones de información y cognitivas limitadas, lo que conduce a una conducta satisfactoria en lugar de optimizar. La teoría influye en la comprensión de cómo las empresas se adaptan a los cambios y toman decisiones estratégicas basándose en las experiencias pasadas y en los ajustes incrementales (Gomes, Matos, Ribeiro, 2017).

Estrategias de desarrollo empresarial: Las estrategias de desarrollo empresarial implican un conjunto de políticas y planes destinados a identificar oportunidades y garantizar el crecimiento a largo plazo. Las estrategias clave incluyen el desarrollo de productos, la expansión del mercado y la innovación, que son cruciales para mantener la competitividad y la rentabilidad, especialmente en sectores como la ganadería. Estas estrategias son esenciales para crear sinergias y lograr los resultados empresariales deseados al alinear los recursos y las capacidades con las demandas del mercado (Muntamah & Mulyanti, 2023).

Dimensiones.

Competitividad

Factor de crecimiento organizacional: La competitividad se considera un factor crítico para el crecimiento organizacional, enfatizando la importancia de los activos intangibles, la calidad de los recursos humanos y el liderazgo. No es simplemente un concepto

financiero, sino que implica elementos estratégicos que garantizan una presencia en el mercado a largo plazo (Díaz et al., 2021).

Enfoque holístico: La competitividad se define mediante un enfoque holístico que incluye los valores de los clientes y los accionistas y la capacidad de actuar en un entorno competitivo. Este enfoque permite un mapeo exhaustivo de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, y constituye la base de la planificación empresarial estratégica (Feurer & Chaharbaghi, 1994).

Fundamentos microeconómicos: La competitividad se basa en las capacidades microeconómicas de las empresas y en la calidad del entorno empresarial. Es esencial para la creación de riqueza y está influenciada por las condiciones macroeconómicas, políticas, legales y sociales (Porter et al., 2002).

Mercado

La orientación al mercado como creación de valor para el cliente: La orientación al mercado implica la creación de valor para el cliente en toda la organización, haciendo hincapié en la implementación de conceptos de marketing para alinear las estrategias comerciales con las necesidades y preferencias de los clientes. Este enfoque se centra en comprender y responder a las demandas del mercado, garantizando que el proceso de desarrollo empresarial esté centrado en el cliente y orientado al valor (Crick, 2021).

Interacción entre la dimensión empresarial y el mercado: La dimensión del mercado está estrechamente relacionada con la dimensión empresarial, especialmente en el contexto de la era de Internet, donde ambas se influyen entre sí de manera significativa. Esta interacción requiere que las empresas adapten sus funciones internas para cumplir con las expectativas del mercado,

garantizando un desarrollo armonioso que se alinee con las condiciones del mercado externo (Passaro, 2017).

Formalidad

Formalización en la documentación: La formalización implica la organización estructurada y la representación de los documentos, lo cual es crucial en los proyectos. Esto incluye el uso de formatos de marcado y metadatos para clasificar y relacionar los documentos, lo que permite la recuperación y reutilización eficientes de los datos. Se emplean extensiones basadas en RDFa para codificar estos documentos, lo que facilita la navegación interactiva y las consultas de metadatos, que son esenciales para mantener la formalidad en la gestión de documentos (Kohlhase et al., 2010).

La formalidad como estrategia empresarial: En el contexto de las empresas familiares, la formalidad se refiere al tamaño y la estructura de la organización, lo que puede afectar al desempeño económico y financiero. Un aumento de la formalidad, mediante un crecimiento estructurado, es generalmente positivo, pero puede tener límites más allá de los cuales resulta perjudicial (Terrón-Ibáñez et al., 2020).

Tecnología

La dimensión tecnológica de la sostenibilidad: La tecnología es un componente fundamental para alinear los intereses económicos con los requisitos ambientales y sociales para el desarrollo sostenible. Implica evaluar los procesos tecnológicos en términos de sostenibilidad y comprender su impacto en las actividades corporativas. La dimensión tecnológica es esencial para lograr un marco integral para las prácticas empresariales sostenibles (Drejeris, Ozeliene, 2019).

Dimensión tecnológica estratégica: La tecnología se considera un elemento estratégico que puede gestionarse y alinearse con los objetivos empresariales. Implica tomar decisiones estratégicas con respecto a la investigación y el desarrollo (I+D) y la producción para mejorar la ventaja competitiva. Esta dimensión hace hincapié en la integración de la tecnología en la planificación estratégica y los procesos de toma de decisiones (Ansoff et al., 2018).

3.3. Marco conceptual

El clima organizacional: conjunto de características que describen a una organización, la distinguen de las demás e influyen en el comportamiento de sus miembros. Está estrechamente relacionado con la salud organizacional y la capacidad de adaptarse y prosperar en el entorno (Pazhouhan et al., 2023).

Medio ambiente: los diversos aspectos del lugar de trabajo que influyen en las percepciones, los comportamientos y la satisfacción laboral general de los empleados. Abarca los elementos físicos, sociales y psicológicos del entorno laboral que, en conjunto, dan forma a la atmósfera organizacional (Razack & Vetrivel, 2022).

Trabajo en equipo: implica dimensiones conductuales específicas, como la personalidad, los valores, la cultura, las motivaciones, los conocimientos y las habilidades, que influyen colectivamente en la eficacia de las actividades del equipo (Zavala et al., 2018).

Liderazgo: se define como la capacidad de controlar, dirigir y organizar a las personas para lograr las metas deseadas. Esto implica guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales a través de prácticas de liderazgo efectivas (Faradilah et al., 2024).

Desarrollo empresarial: es un tipo moderno de planificación que implica la elaboración de estrategias y la organización del trabajo dentro de las empresas, particularmente en industrias dinámicas como la biotecnología. Incluye definir y cumplir las tareas, utilizar los recursos y organizar las funciones para lograr los objetivos estratégicos (Kind & Knyphausen-Aufseß, 2007).

Competitividad: factor crítico para el crecimiento organizacional, enfatizando la importancia de los activos intangibles, la calidad de los recursos humanos y el liderazgo. Implica elementos estratégicos que garantizan una presencia en el mercado a largo plazo (Díaz et al., 2021).

Mercado: está relacionado con la dimensión empresarial, especialmente en el contexto de la era de Internet, donde se influyen entre sí de manera significativa. Esta interacción requiere que las empresas adapten sus funciones internas para cumplir con las expectativas del mercado, garantizando un desarrollo armonioso que se alinee con las condiciones del mercado externo (Passaro, 2017).

Formalidad: La formalización implica la organización estructurada y la representación de los documentos, lo cual es crucial en los proyectos. Esto incluye el uso de formatos de marcado y metadatos para clasificar y relacionar los documentos, lo que permite la recuperación y reutilización eficientes de los datos, lo que facilita la navegación interactiva y las consultas de metadatos, que son esenciales para mantener la formalidad en la gestión de documentos (Kohlhase et al., 2010).

Tecnología: se considera un elemento estratégico que puede gestionarse y alinearse con los objetivos empresariales. Implica tomar decisiones estratégicas con respecto a la investigación y el

desarrollo (I+D) y la producción para mejorar la ventaja competitiva (Ansoff et al., 2018).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, caracterizado por la recolección y el análisis de datos numéricos con el objetivo de establecer patrones, relaciones y correlaciones entre las variables estudiadas. Este enfoque permite realizar mediciones objetivas y obtener resultados que puedan ser generalizables en contextos similares.

Tipo.

La investigación es de tipo básico, ya que se orienta a la ampliación del conocimiento teórico sobre el clima organizacional y su impacto en el desarrollo empresarial, sin buscar una aplicación inmediata de los hallazgos, pero sentando las bases para futuras investigaciones y desarrollos prácticos.

Nivel.

El nivel de la investigación es descriptivo-relacional. Por un lado, describe las características del clima organizacional y del desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC; por otro, analiza la relación entre ambas variables para identificar patrones y asociaciones significativas.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño es no experimental, transversal y correlacional.

No experimental: No se manipulan las variables de estudio, sino que se observan y analizan en su contexto natural.

Transversal: La recolección de datos se realiza en un momento específico del tiempo, lo que permite obtener una “fotografía” de la situación actual de la empresa.

Correlacional: Se busca determinar la existencia y el grado de asociación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial, sin establecer una relación causal directa entre las variables.

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe relación significativa entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

H.E.2:

Existe relación significativa entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

H.E.3:

Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Clima organizacional

Dimensiones:

Medio ambiente.

Trabajo en equipo.

Liderazgo.

Variable 2:

Desarrollo empresarial

Dimensiones:

Competitividad.

Mercado.

Formalidad.

Tecnología.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Clima organizacional	D.1: Medio ambiente	Seguridad y organización	1, 2, 3	Por mejorar= 1 Aceptable= 2 Bueno= 3	Por mejorar [24 – 39] Aceptable [40 – 55] Bueno [56 – 72]	Ordinal
		Condiciones laborales	4, 5, 6			
		Recursos y mantenimiento	7, 8			
	D.2: Trabajo en equipo	Confianza y colaboración	9, 10, 11			
		Comunicación y contribución	12, 13, 14			
		Conocimiento organizacional	15, 16			
	D.3: Liderazgo	Comunicación y dirección	17, 18, 19			
		Confianza y respeto	20, 21			
		Participación y equidad	22, 23, 24			
Desarrollo empresarial	D.1: Competitividad	Gestión de costos y calidad	1, 2, 3	Nunca= 1 Ocasionalmente= 2 Algunas veces= 3 Frecuentemente= 4 Siempre= 5	Bajo [23 – 53] Regular [54 – 84] Alto [85 – 115]	Ordinal
		Relación con clientes	4, 5,			
		Innovación y tecnología	6, 7, 8, 9			
	D.2: Mercado	Conocimiento del mercado	10, 11			
		Relación con clientes	12			
	D.3: Formalidad	Estabilidad de precios	13			
		Cumplimiento legal	14, 15			
		Documentación formal	16, 17			
	D.4: Tecnología	Derechos laborales	18, 19			
		Infraestructura tecnológica	20, 21			
Conectividad y transacciones		22, 23				

4.6. Población – Muestra

Población.

La población objeto de estudio en esta investigación está conformada por los trabajadores de la empresa SICMA SAC. Esta incluye un total de 77 personas, distribuidas en tres categorías principales:

Personal obrero: 55 trabajadores.

Operadores: 6 trabajadores.

Personal técnico: 16 trabajadores.

Muestra.

Para este estudio, se trabaja con una muestra constituida por 22 trabajadores de dos grupos específicos de la población:

Operadores: 6 trabajadores.

Personal técnico: 16 trabajadores.

La selección de esta muestra se debe a la importancia de estos grupos en los procesos operativos y técnicos de la empresa, lo que los convierte en informantes clave para analizar el clima organizacional y su impacto en el desarrollo empresarial.

Muestreo.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionaron los operadores y el personal técnico por su conocimiento especializado y su participación directa en las actividades críticas de la empresa. Este enfoque permite obtener información relevante y representativa del fenómeno objeto de estudio, facilitando un análisis profundo y pertinente de las variables investigadas.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

La técnica empleada, en esta investigación, para la recolección de datos es la encuesta. Esta herramienta permite recopilar información

de manera sistemática y estándar, lo que facilita el análisis y la comparación de las respuestas proporcionadas por los participantes. La encuesta es ideal para explorar percepciones, opiniones y experiencias relacionadas con el clima organizacional y el desarrollo empresarial dentro de la empresa SICMA SAC.

Instrumento.

El instrumento utilizado es el cuestionario, diseñado específicamente para abordar las dimensiones y variables de estudio. Este cuestionario está compuesto por preguntas cerradas y estructuradas, organizadas en secciones que corresponden a las dimensiones principales: clima organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, competitividad, mercado, formalidad y tecnología.

El cuestionario ha sido validado por expertos en la materia para garantizar su claridad, relevancia y consistencia. Además, se emplea una escala tipo Likert para facilitar la medición de las percepciones y opiniones de los encuestados, asegurando así la precisión en la interpretación de los datos recolectados.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Para el análisis y procesamiento de los datos recolectados, se seguirán las siguientes etapas:

Presentación de resultados descriptivos: Los resultados serán organizados y presentados en tablas y figuras para describir las variables y dimensiones principales. Este análisis descriptivo incluirá medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar) que permitirán una comprensión inicial de los datos.

Evaluación del tipo de distribución: Se empleará la prueba de Shapiro-Wilk para determinar si los datos presentan una distribución

normal. Este análisis es fundamental para decidir el tipo de prueba estadística a utilizar en el estudio.

Análisis de correlación: Dependiendo de los resultados de la prueba de normalidad: Si los datos tienen una distribución normal, se utilizará la prueba de correlación de Pearson. Si los datos no presentan una distribución normal, se opta por la prueba de correlación de Spearman.

Estas pruebas permitirán evaluar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las variables relacionadas con el desarrollo empresarial, aportando datos estadísticos significativos para responder a los objetivos de la investigación.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo, derivados de la aplicación del cuestionario estructurado a los colaboradores de la empresa SICMA SAC. Los datos son expuestos de manera ordenada y sistemática mediante tablas y figuras que resumen las respuestas obtenidas en función de las variables, dimensiones e indicadores estudiados. Esta sección permite visualizar las tendencias, frecuencias y niveles de percepción de los encuestados respecto al clima organizacional y al desarrollo empresarial, brindando una primera aproximación al análisis de los hallazgos.

Tabla 1

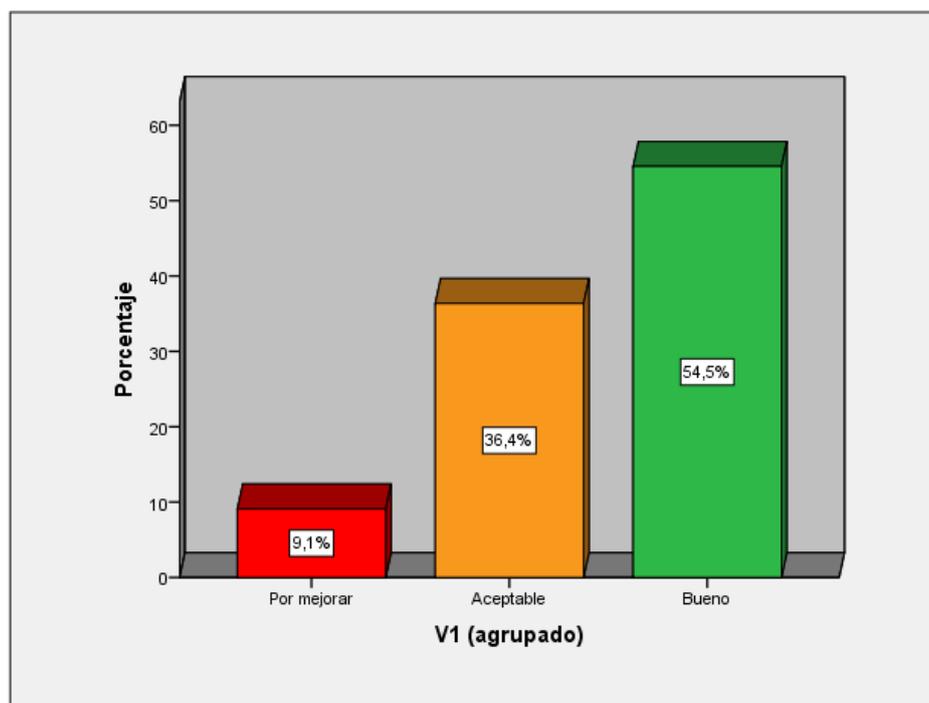
Frecuencia de la variable Clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Por mejorar	2	9,1	9,1
	Aceptable	8	36,4	45,5
	Bueno	12	54,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 1

Frecuencia de la variable Clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 2

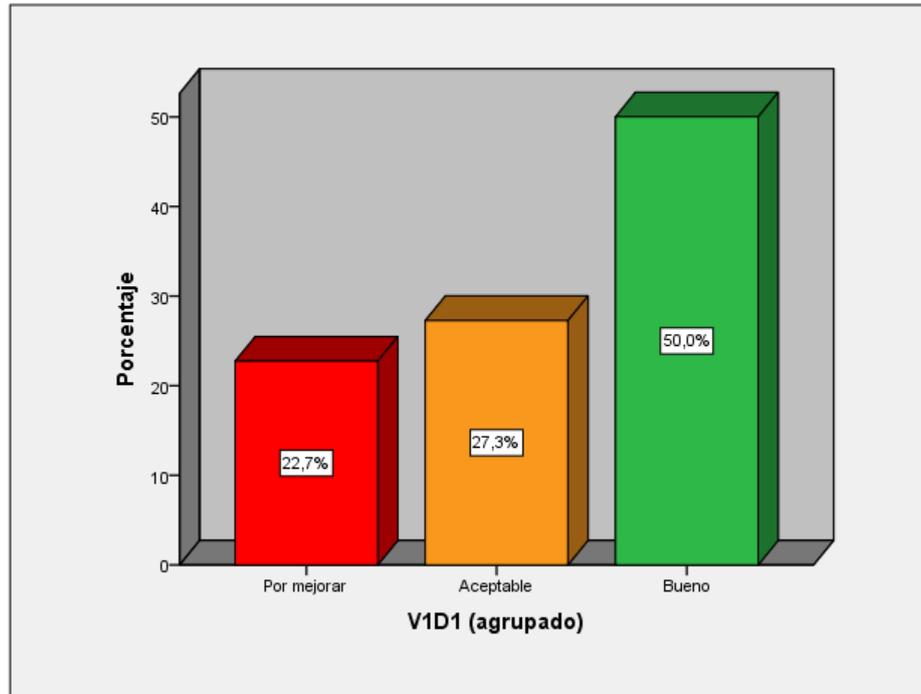
Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión medio ambiente en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Por mejorar	5	22,7	22,7	22,7
Aceptable	6	27,3	27,3	50,0
Bueno	11	50,0	50,0	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 2

Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión medio ambiente en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 3

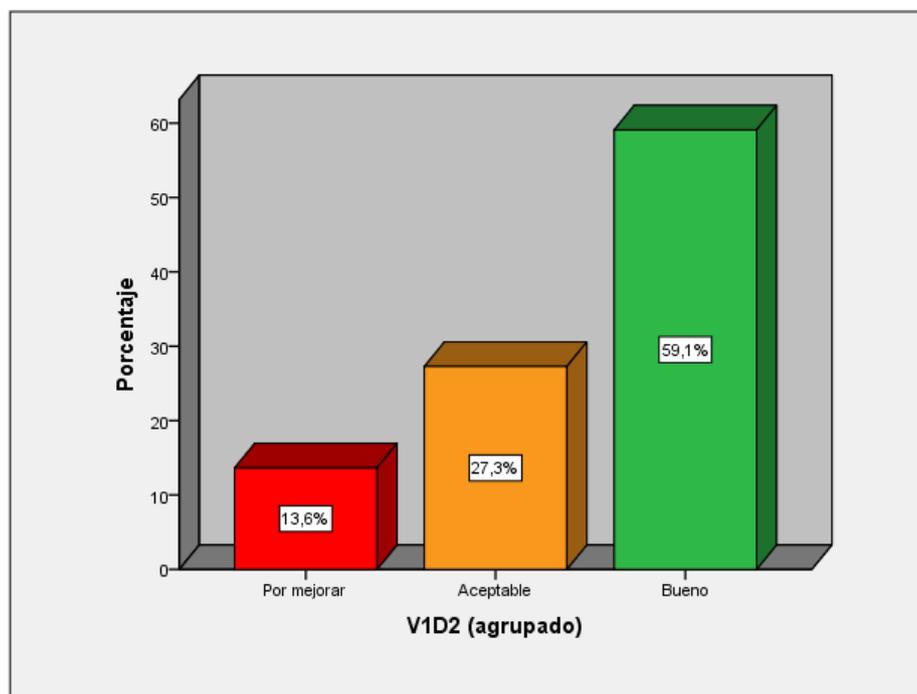
Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión Trabajo en equipo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Por mejorar	3	13,6	13,6	13,6
Aceptable	6	27,3	27,3	40,9
Bueno	13	59,1	59,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 3

Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión Trabajo en equipo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 4

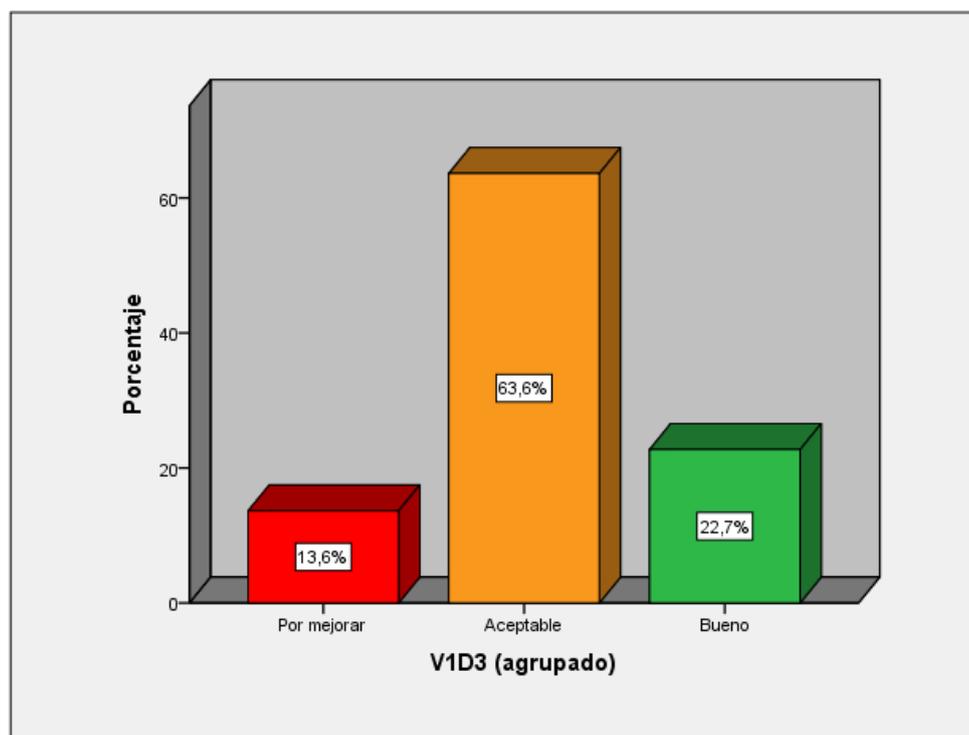
Frecuencia de la variable Clima organizacional, Dimensión Liderazgo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Por mejorar	3	13,6	13,6	13,6
Aceptable	14	63,6	63,6	77,3
Bueno	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 4

Frecuencia de la variable Clima organizacional, dimensión Liderazgo en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 5

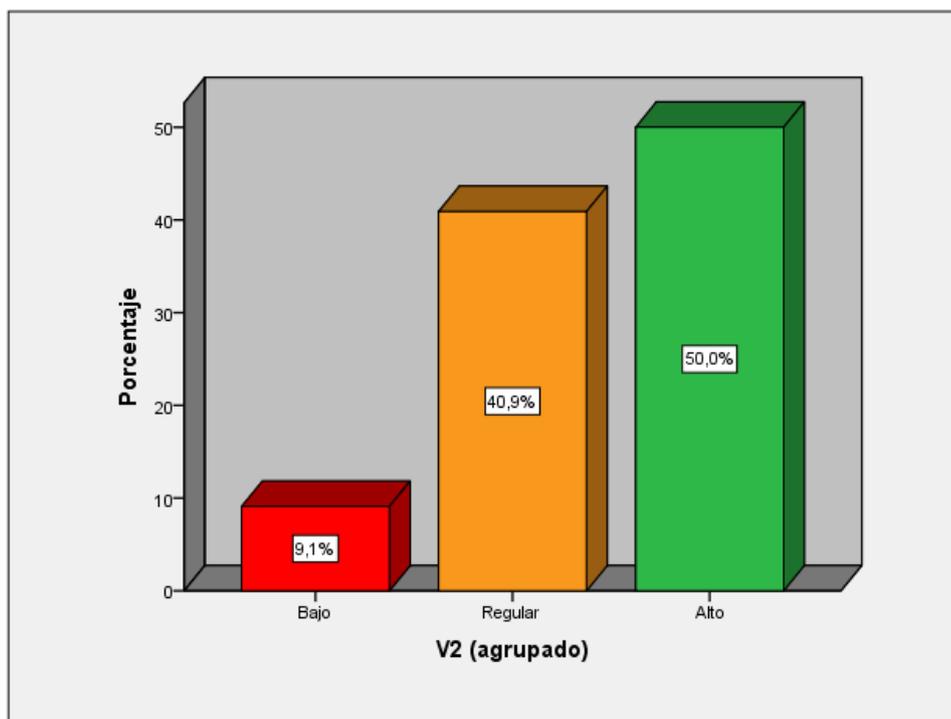
Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	2	9,1	9,1	9,1
Regular	9	40,9	40,9	50,0
Alto	11	50,0	50,0	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 5

Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 6

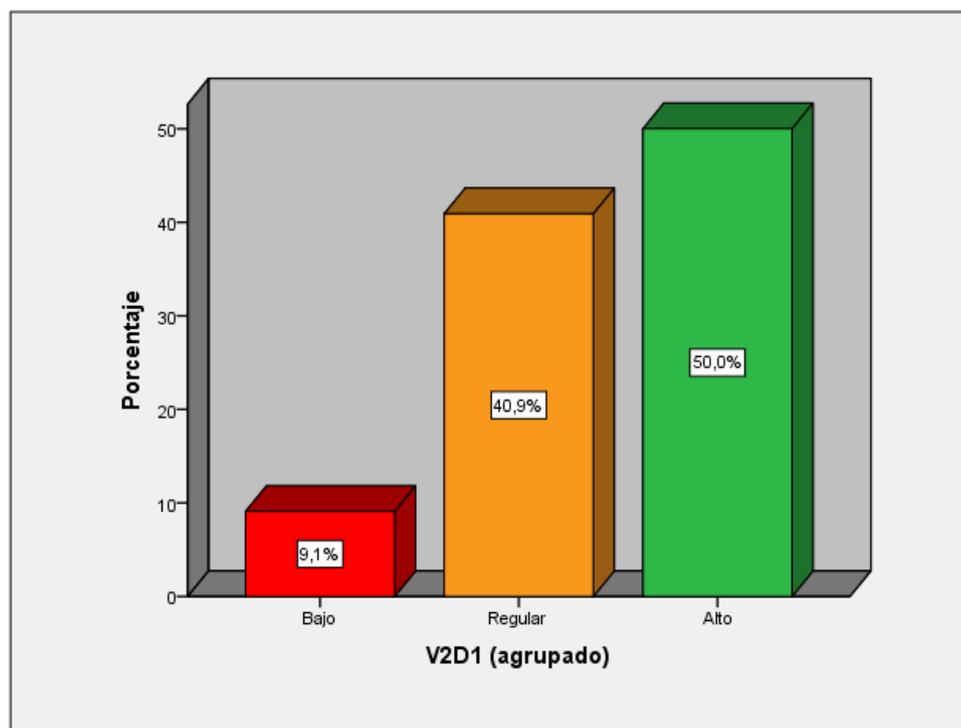
Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Competitividad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Bajo	2	9,1	9,1
	Regular	9	40,9	50,0
	Alto	11	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

Figura 6

Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Competitividad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 7

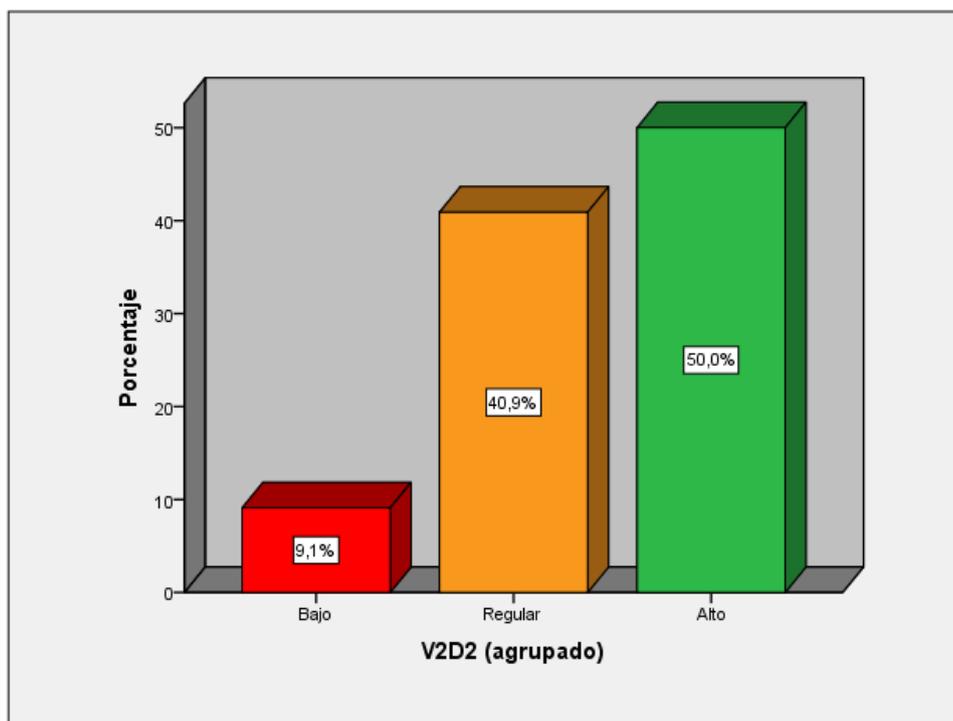
Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Mercado en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	2	9,1	9,1	9,1
Regular	9	40,9	40,9	50,0
Alto	11	50,0	50,0	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento

Figura 7

Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Mercado en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 8

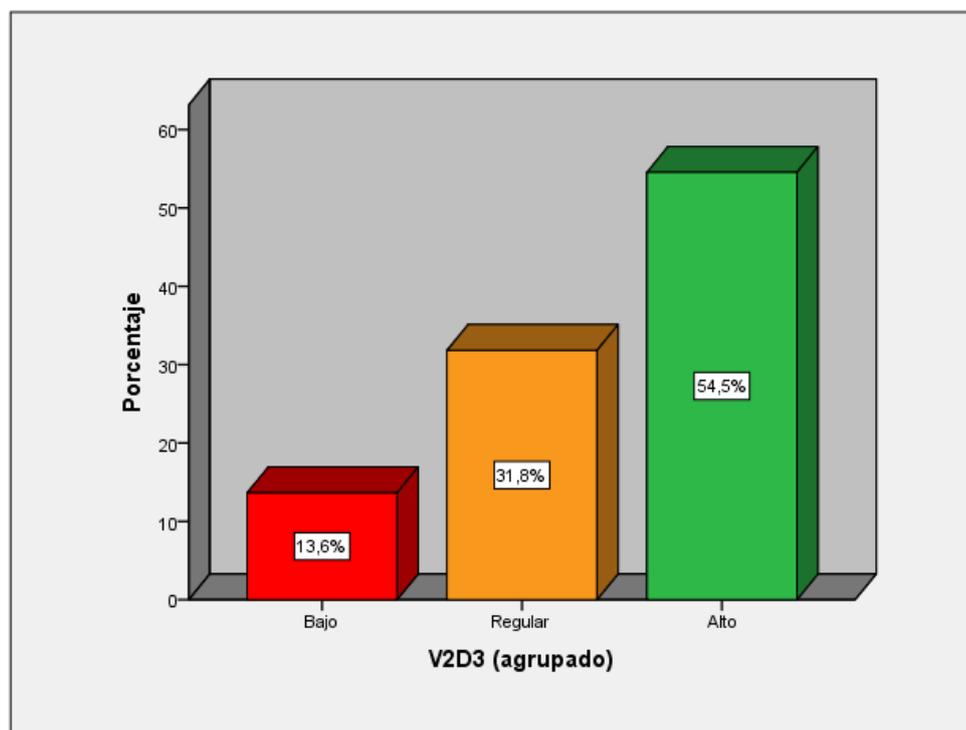
Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Formalidad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	3	13,6	13,6	13,6
Regular	7	31,8	31,8	45,5
Alto	12	54,5	54,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento

Figura 8

Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Formalidad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 9

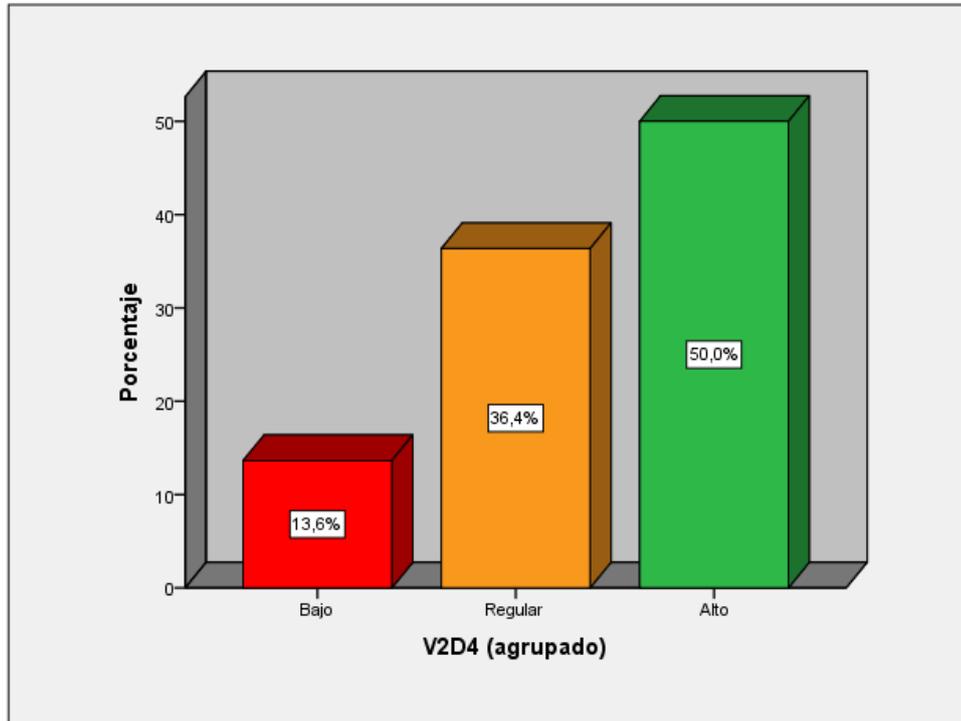
Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Tecnología en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	3	13,6	13,6	13,6
Regular	8	36,4	36,4	50,0
Alto	11	50,0	50,0	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento

Figura 9

Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, dimensión Tecnología en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

5.2. Interpretación de resultados

La tabla 1 y Figura 1 muestran la distribución de frecuencias respecto a la variable Clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Se observa que el 54,5% de los colaboradores percibe un clima organizacional bueno, lo cual representa una mayoría significativa. Un 36,4% considera que el clima es aceptable, mientras que solo un 9,1% opina que debe mejorar.

Estos resultados reflejan que, en general, el entorno laboral en la empresa es percibido positivamente, aunque existe un grupo minoritario que identifica aspectos por optimizar. La suma del 90,9% de respuestas entre “aceptable” y “bueno” sugiere que el clima organizacional es funcional, aunque todavía hay oportunidades para fortalecer la motivación, comunicación y relaciones laborales dentro de la organización. Este diagnóstico preliminar resulta clave para orientar futuras acciones de mejora continua.

La tabla 2 y Figura 2 presentan la distribución de respuestas respecto a la dimensión Medio ambiente del clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Se aprecia que el 50,0% de los encuestados considera que el ambiente laboral es bueno, mientras que un 27,3% lo califica como aceptable. Sin embargo, un 22,7% indica que esta dimensión está por mejorar.

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los colaboradores percibe un ambiente laboral favorable, aún existe una proporción importante que identifica deficiencias en las condiciones físicas, seguridad, limpieza u organización del entorno de trabajo. Esta percepción debe ser considerada por la empresa para implementar acciones orientadas a mejorar el entorno físico y operativo, con el fin de fortalecer el bienestar del personal y su desempeño laboral.

La tabla 3 y figura 3 muestran los resultados obtenidos en la dimensión Trabajo en equipo del clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Se observa que el 59,1% de los trabajadores percibe que el trabajo en equipo es bueno, seguido por un 27,3% que lo califica como aceptable, y un 13,6% que considera que está por mejorar.

Estos datos evidencian una percepción mayoritariamente positiva respecto a la colaboración, confianza y comunicación entre los miembros del equipo de trabajo. No obstante, la presencia de un grupo que identifica debilidades en esta dimensión sugiere la necesidad de reforzar estrategias que fomenten la integración, la cooperación interáreas y el sentido de pertenencia. Promover un clima de trabajo colaborativo es clave para mejorar la eficiencia y cohesión organizacional.

La tabla 4 y figura 4 presentan los resultados de la dimensión Liderazgo del clima organizacional en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Se aprecia que el 63,6% de los trabajadores considera que el liderazgo en la empresa es aceptable, el 22,7% lo califica como bueno, y un 13,6% opina que está por mejorar.

Estos resultados indican que, si bien la mayoría de los colaboradores percibe un liderazgo funcional, aún no se alcanza un nivel óptimo que inspire y motive plenamente. La baja proporción de respuestas en el nivel “bueno” sugiere la necesidad de fortalecer aspectos como la comunicación directiva, la toma de decisiones participativas, la motivación del equipo y la gestión del talento. Mejorar la calidad del liderazgo puede tener un impacto positivo en la moral, el compromiso y el desempeño general del personal.

La tabla 5 y figura 5 muestran la percepción de los colaboradores respecto al Desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC,

Tacna, 2025. Los resultados indican que el 50,0% considera que el desarrollo empresarial es alto, el 40,9% lo califica como regular y solo el 9,1% lo percibe como bajo.

Estos datos reflejan una valoración mayoritariamente favorable del desempeño y crecimiento empresarial, sugiriendo que la empresa mantiene un nivel adecuado de competitividad, innovación, formalidad y gestión tecnológica. No obstante, la proporción significativa de respuestas en el nivel “regular” evidencia oportunidades de mejora, especialmente en aquellas áreas que aún no han alcanzado su máximo potencial. Abordar estas oportunidades permitiría fortalecer la sostenibilidad y posicionamiento de la empresa en el mercado.

La tabla 6 y figura 6 presentan los resultados relacionados con la dimensión Competitividad dentro de la variable desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Se observa que el 50,0% de los colaboradores percibe un nivel alto de competitividad, el 40,9% lo califica como regular, y solo el 9,1% lo considera bajo.

Estos resultados indican que la mitad del personal reconoce que la empresa posee ventajas competitivas en términos de costos, calidad, innovación y participación en el mercado. Sin embargo, la significativa proporción que la percibe como regular sugiere que aún hay aspectos por fortalecer, como el desarrollo de nuevas estrategias comerciales, el uso eficiente de recursos o la diferenciación frente a la competencia. Abordar estas áreas podría consolidar aún más el posicionamiento estratégico de SICMA SAC.

La tabla 7 y figura 7 muestran la percepción de los trabajadores respecto a la dimensión Mercado en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. El 50,0% de los encuestados considera que la empresa tiene

un desempeño alto en el ámbito de mercado, mientras que el 40,9% lo califica como regular y solo el 9,1% lo percibe como bajo.

Estos resultados reflejan una valoración mayoritariamente positiva sobre el posicionamiento de la empresa en su sector, incluyendo aspectos como conocimiento del entorno competitivo, identificación de clientes y adaptación a la demanda. No obstante, la opinión de una parte considerable del personal que lo evalúa como regular indica que existen áreas que podrían fortalecerse, como la planificación comercial, la fidelización de clientes o la estrategia de precios. Esto permitiría mejorar la capacidad de respuesta y consolidación de la empresa en el mercado local y regional.

La tabla 8 y figura 8 muestran la percepción del personal sobre la dimensión Formalidad en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Se observa que el 54,5% de los colaboradores considera que el nivel de formalidad es alto, el 31,8% lo califica como regular, y el 13,6% lo percibe como bajo.

Estos resultados indican que más de la mitad del personal reconoce que la empresa cumple adecuadamente con aspectos formales como licencias, documentación tributaria, contratos laborales y derechos de los trabajadores. Sin embargo, una tercera parte del personal sugiere que aún existen aspectos por mejorar en cuanto a la regularización y cumplimiento de normativas. Este aspecto es fundamental para fortalecer la transparencia, la sostenibilidad y la confianza tanto interna como externa en la organización. Incrementar el grado de formalidad puede contribuir significativamente al desarrollo institucional y al posicionamiento empresarial.

La tabla 9 y figura 9 exponen la percepción de los trabajadores respecto a la dimensión Tecnología en la empresa SICMA SAC,

Tacna, 2025. Se observa que el 50,0% del personal considera que el uso y gestión de la tecnología en la empresa es alto, mientras que el 36,4% lo califica como regular y un 13,6% lo percibe como bajo.

Estos resultados reflejan una valoración predominantemente positiva sobre la incorporación tecnológica en los procesos operativos y comerciales. No obstante, el 36,4% que indica una percepción regular señala que aún existen oportunidades de mejora, como la actualización de equipos, integración de sistemas, conectividad o digitalización de procesos. Fortalecer esta dimensión permitiría a la empresa incrementar su eficiencia, competitividad y capacidad de adaptación frente a las demandas del mercado y los avances tecnológicos actuales.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

En este capítulo se presentan los resultados del análisis inferencial realizado con el objetivo de determinar la relación entre las variables clima organizacional y desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC. Para ello, se aplicaron pruebas estadísticas de normalidad y correlación. En función de los resultados del test de Shapiro-Wilk, se utilizó la prueba de correlación de Spearman o Pearson según correspondiera. Este análisis permite contrastar las hipótesis planteadas y establecer la fuerza y dirección de la relación entre las variables y dimensiones evaluadas.

Prueba de normalidad

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,171	22	,096	,950	22	,317
Medio ambiente	,199	22	,023	,837	22	,002
Trabajo en equipo	,226	22	,005	,857	22	,005
Liderazgo	,126	22	,200	,969	22	,698
Desarrollo empresarial	,094	22	,200	,963	22	,552
Competitividad	,097	22	,200	,958	22	,446
Mercado	,107	22	,200	,919	22	,071
Formalidad	,124	22	,200	,920	22	,077
Tecnología	,139	22	,200	,954	22	,386

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Con base en los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, se debe elegir la prueba de correlación según el cumplimiento o no del supuesto de normalidad para cada variable. La regla general es:

Si el valor Sig. (p-valor) > 0.05, se asume distribución normal → se puede usar la prueba de correlación de Pearson.

Si el valor Sig. (p-valor) ≤ 0.05 , no hay normalidad \rightarrow se debe usar la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 11

Análisis de normalidad según Shapiro-Wilk (muestra n = 22)

Variable/Dimensión	Sig. (p-valor)	¿Distribución normal?
Clima organizacional	,317	Si
Medio ambiente	,002	No
Trabajo en equipo	,005	No
Liderazgo	,698	Si
Desarrollo empresarial	,552	Si
Competitividad	,446	Si
Mercado	,071	Si
Formalidad	,077	Si
Tecnología	,386	Si

Para correlacionar variables globales V1 (Clima organizacional) y V2 (Desarrollo empresarial) se utiliza Pearson, ya que ambas tienen distribución normal.

Para correlacionar V1D1 (Medio ambiente) y V1D2 Trabajo en equipo) con cualquier otra variable se utiliza Spearman, ya que no tienen distribución normal.

Para correlacionar las otras dimensiones (V1D3, V2D1, V2D2, V2D3, y V2D4) entre sí o con V1/V2 se utiliza Pearson, siempre que ambas variables correlacionadas cumplan normalidad. Si se relacionan con V1D1 o V1D2 usar Spearman.

Pruebas de hipótesis:

Hipótesis General: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Tabla 12:

Correlación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

		Clima organizacional	Desarrollo empresarial
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,502*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	22	22
Desarrollo empresarial	Correlación de Pearson	,502*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	22	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La hipótesis general plantea que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Según los resultados de la Tabla 12, se observa un coeficiente de correlación de Pearson = 0,502 con un nivel de significancia de 0,017.

Dado que el valor de $p < 0,05$, se confirma que la correlación es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente obtenido indica una relación positiva moderada, lo que implica que a medida que mejora el clima organizacional, también se favorece el desarrollo empresarial dentro de la empresa.

Los resultados permiten aceptar la hipótesis general, demostrando que existe una asociación relevante entre el entorno laboral percibido por los trabajadores y el crecimiento y desempeño sostenido de la organización. Es importante fortalecer el clima organizacional como estrategia para impulsar el desarrollo empresarial.

Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Tabla 13:

Correlación entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

			Medio ambiente	Desarrollo empresarial
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,486*
	Medio ambiente	Sig. (bilateral)	.	,018
		N	88	88
Spearman		Coefficiente de correlación	,486*	1,000
	Desarrollo empresarial	Sig. (bilateral)	,018	.
		N	88	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La primera hipótesis específica sostiene que existe una relación significativa entre el medio ambiente (dimensión del clima organizacional) y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

De acuerdo con los resultados de la Tabla 13, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,486 con un valor de significancia $p = 0,018$, lo cual indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre ambas variables.

Esto significa que mejores condiciones en el ambiente físico y organizacional de trabajo —como seguridad, limpieza, orden y mantenimiento— tienden a asociarse con un mayor nivel de desarrollo empresarial. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1, ya que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el medio ambiente influye en el fortalecimiento del desarrollo de la empresa.

Hipótesis Específica 2: Existe relación significativa entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Tabla 14:

Correlación entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

			Trabajo en equipo	Desarrollo empresarial
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,483*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	22	22
Rho de Spearman	Desarrollo empresarial	Coefficiente de correlación	,483*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	22	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La segunda hipótesis específica plantea que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Según los datos de la Tabla 14, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman = 0,483 con un nivel de significancia de $p = 0,023$, lo cual indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa ($p < 0,05$).

Esto significa que una mayor colaboración, confianza y coordinación entre los miembros del equipo se asocia con un mayor desarrollo empresarial. La percepción favorable del trabajo en equipo impulsa la eficiencia operativa, la productividad y la orientación conjunta hacia objetivos comunes. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 2, confirmando que el trabajo en equipo es un factor determinante en el crecimiento y consolidación de la empresa.

Hipótesis Específica 3: Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Tabla 15:

Correlación entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

		Liderazgo	Desarrollo empresarial
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,190
	Sig. (bilateral)		,397
	N	22	22
Desarrollo empresarial	Correlación de Pearson	,190	1
	Sig. (bilateral)	,397	
	N	22	22

La tercera hipótesis específica plantea que existe una relación significativa entre el liderazgo (dimensión del clima organizacional) y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

De acuerdo con los resultados de la Tabla 15, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson = 0,190 con un valor de significancia $p = 0,397$. Dado que $p > 0,05$, la correlación no es estadísticamente significativa.

Esto indica que no se encontró evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa entre la percepción del liderazgo y el desarrollo empresarial dentro de la empresa, al menos desde la perspectiva de los encuestados. Aunque el valor del coeficiente señala una relación positiva débil, esta no tiene un respaldo estadístico confiable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica 3, concluyéndose que, en el contexto evaluado, el liderazgo no guarda una relación significativa con el desarrollo empresarial. Esto podría deberse a percepciones variadas del liderazgo o a que su influencia se manifiesta de manera indirecta a través de otras dimensiones organizacionales.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Objetivo General: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Los resultados obtenidos en la Tabla 12 confirman una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial ($r = 0,502$; $p = 0,017$), lo cual permite aceptar la hipótesis general. Este hallazgo concuerda con estudios como el de Meroussis Arriz (2022), quien señala que un entorno laboral favorable mejora significativamente el rendimiento de los empleados, lo cual repercute en la productividad y desarrollo de las organizaciones. Asimismo, Dávila-Morán (2023) evidenció una relación directa y elevada ($Rho = 0,789$) entre clima organizacional y satisfacción laboral, reafirmando la influencia positiva del clima laboral sobre los resultados empresariales. A nivel local, el estudio de León Estrada (2023) en Tacna respalda esta conclusión, al evidenciar una correlación significativa entre clima organizacional y rendimiento laboral ($Rho = 0,788$). Estos resultados subrayan lo conveniente de fomentar un entorno organizacional saludable como base para el crecimiento empresarial sostenido.

Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre el medio ambiente laboral y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

La Tabla 13 muestra una correlación positiva moderada y significativa entre el medio ambiente y el desarrollo empresarial ($Rho = 0,486$; $p = 0,018$). Este resultado se alinea con el estudio de Baloch et al. (2021), quienes identificaron que el entorno físico influye significativamente en el desempeño organizacional sostenido.

Asimismo, Mumuni, Appah y Biaku (2024) destacan el entorno físico como un predictor significativo del comportamiento innovador, lo que confirma la importancia de contar con un ambiente laboral seguro, ordenado y bien equipado. A nivel nacional, Galarreta Aragón (2020) sostiene que un ambiente laboral óptimo promueve la satisfacción y productividad de los colaboradores, incidiendo directamente en los resultados organizacionales. En la región, Obando Peralta et al. (2021) hallaron una relación significativa entre el clima organizacional (incluyendo el ambiente) y el compromiso laboral, lo que fortalece la relevancia de esta dimensión para el desarrollo empresarial.

Objetivo Específico 2: Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

Según la Tabla 14, se observa una correlación positiva moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo empresarial ($Rho = 0,483$; $p = 0,023$). Este hallazgo está respaldado por el estudio de Vega, Ortiz y Gómez-Fuentealba (2021), quienes concluyen que la satisfacción con el grupo de trabajo tiene una incidencia positiva en el clima organizacional y, por ende, en la productividad del personal en el sector salud. Asimismo, Loayza Arnao (2024) halló que el trabajo en equipo influye en la motivación laboral, lo cual potencia el compromiso con la organización. En el contexto local, Villano Gamboa (2022) demostró que un clima organizacional favorable, sustentado en el trabajo colaborativo, contribuye al rendimiento del personal en instituciones públicas. Por lo tanto, se reafirma que el trabajo en equipo es un componente esencial para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Objetivo Específico 3: Identificar la relación entre el liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025.

De acuerdo con la Tabla 15, la correlación entre liderazgo y desarrollo empresarial fue positiva, pero no significativa ($r = 0,190$; $p = 0,397$), lo que implica que no se encontró evidencia estadística suficiente para confirmar una relación directa. Este resultado difiere de estudios como el de Baloch et al. (2021), quienes señalan que el liderazgo tiene un papel clave en la productividad y motivación de los empleados. De igual forma, Mumuni, Appah y Biaku (2024) destacaron el liderazgo responsable como un predictor importante del comportamiento innovador. No obstante, resultados similares a los de esta investigación fueron encontrados por Obando Peralta et al. (2021), quienes detectaron una relación regular entre liderazgo y compromiso laboral, y por Díaz Flores (2021), quien reportó deficiencias en la gestión administrativa de EGESUR, afectando el desempeño laboral. En este sentido, los hallazgos sugieren que, en el contexto de SICMA SAC, el liderazgo podría estar siendo percibido de forma limitada o no suficientemente influyente en los procesos de desarrollo organizacional, lo que representa una oportunidad de mejora para la empresa.

CONCLUSIONES

Conclusión del Objetivo General:

Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025. Los resultados indican que un entorno laboral favorable influye directamente en la consolidación y crecimiento de la organización, lo que evidencia la importancia de mantener un ambiente organizacional saludable para potenciar el desempeño y sostenibilidad empresarial.

Conclusión del Objetivo Específico 1:

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión medio ambiente del clima organizacional y el desarrollo empresarial. Esto demuestra que las condiciones físicas del entorno laboral, como la seguridad, el orden y la infraestructura, inciden favorablemente en el crecimiento de la empresa.

Conclusión del Objetivo Específico 2:

Se concluye que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo empresarial. La cooperación, comunicación efectiva y cohesión entre los miembros del equipo son factores determinantes que fortalecen la eficiencia organizacional y contribuyen al desarrollo sostenido de la empresa.

Conclusión del Objetivo Específico 3:

Se concluye que no se encontró evidencia estadística significativa que relacione directamente el liderazgo con el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC. Este resultado sugiere la necesidad de revisar y fortalecer los estilos y prácticas de liderazgo dentro de la organización para lograr un mayor impacto en el crecimiento empresarial.

RECOMENDACIONES

Recomendación General:

Se recomienda que la empresa SICMA SAC continúe fortaleciendo su clima organizacional mediante estrategias integrales que promuevan la satisfacción, el bienestar y la participación activa de sus trabajadores, ya que estos factores han demostrado tener un impacto positivo en el desarrollo empresarial.

Recomendación Específica 1:

Se recomienda mejorar de manera continua las condiciones del entorno físico de trabajo, priorizando la limpieza, el orden, la seguridad y el mantenimiento preventivo de las instalaciones, a fin de consolidar un ambiente laboral propicio que favorezca el crecimiento de la organización.

Recomendación Específica 2:

Se recomienda fomentar el trabajo colaborativo mediante la implementación de talleres de integración, capacitaciones en habilidades blandas y espacios de comunicación abierta entre áreas, con el objetivo de consolidar equipos de trabajo cohesionados y orientados al logro de metas comunes.

Recomendación Específica 3:

Se recomienda evaluar y fortalecer los estilos de liderazgo existentes, promoviendo una gestión más participativa, empática y orientada a resultados, que permita generar mayor impacto en los procesos de desarrollo organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. H. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista ciencia y tecnología*, 17(4), 91-103.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Ansoff, H. I., Kiple, D., Lewis, A. O., Helm-Stevens, R., Ansoff, R. (2018). Dimensiones estratégicas de la tecnología. 255-283. doi: 10.1007/978-3-319-99599-1_12
- Anvuur, A. M., Kumaraswamy, M.M. (2015). Efectos del clima de trabajo en equipo en la cooperación en grupos de trabajo temporales multiorganizacionales multifuncionales. *Journal of Construction Engineering and Management-asce*, 142(1):04015054-. doi: 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001029
- Baloch, Q. B., et al (2021). Función del entorno organizacional en el desempeño económico organizacional sostenido. *Business Process Management Journal*, doi: 10.1108/BPMJ-02-2021-0084
- Banwo, A. O., Onokala, U., Momoh, B. (2022). Nexo entre el clima organizacional y el entorno institucional: por qué el contexto es importante. *Revista de investigación sobre emprendimiento global*, 12(1):357-369. doi: 10.1007/s40497-022-00330-4
- Beus J. M., Smith, J. H., Taylor, E. C. (2023). Integración de la teoría del clima organizacional: una explicación independiente del dominio para la formación y el funcionamiento del clima. *Journal of Applied Psychology*, doi: 10.1037/apl0001117
- Crick, J.M. (2021). La dimensionalidad del constructo de orientación al mercado. *Journal of Strategic Marketing*, 29(4):281-300. doi: 10.1080/0965254X.2019.1677747
- Dávila-Morán, R. C. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios en Trujillo, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 15 (5), 286-295. Publicación electrónica 30

de octubre de 2023. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lng=es&tlng=es.

Díaz Flores, E. J. (2021). El clima organizacional y los resultados de la gestión en la empresa EGESUR en Tacna, año 2019. [Tesis de pre grado], Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11184/12.%20T059_71107590_T.pdf?sequence=1&utm_source=chatgpt.com

Díaz, G.A., Quintana, M.D., Fierro, D.G. (2021). La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1):145-161. doi: 10.33890/INNOVA.V6.N1.2021.1465

Drejeris, R., Ozeliene, D. (2019). Un nuevo enfoque para el aspecto tecnológico del desarrollo sostenible corporativo. 20:363-371. doi: 10.20944/PREPRINTS201902.0044.V1

Faradilah, N.R., Kurniasari, R., Agustina, T. (2024). La influencia del liderazgo y el clima organizacional en el desempeño de los empleados en PUSDATIN KEMENDIKBUDRISTEK. *Ilmu Komputer, Manajemen dan Sosial Swabumi: Suara Wawasan Sukabumi*, 12(2):134-141. doi: 10.31294/swabumi.v12i2.21394

Feurer, R., Chaharbaghi, K. (1994). Definición de competitividad: un enfoque holístico. *Management Decisión*, 32(2):49-58. doi: 10.1108/00251749410054819

Galarreta Aragón, S. J. (2020). Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa-Perú 2020. [Tesis de pre grado] Repositorio de la Universidad Continental, Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9044>

Gomes, E., Matos, A., Ribeiro, I. (2017). Una teoría del comportamiento de la empresa: Uma Análise Crítica. *Revista Iberoamericana de Gestión Estratégica*, 16(2):141-150. doi: 10.5585/IJSM.V16I2.2545

- Gómez, N. R., & Ericson, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad del Pacífico <https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/86552f51-a733-4979-bda1-51fc911cfddc/content>
- Huachen, Z. (2018). Método de generación de esquemas de desarrollo de software orientado a variables de negocio. <https://typeset.io/papers/business-variable-oriented-software-development-scheme-4073x2i85t>
- Kind, S., Knyphausen-Aufseß, D. (2007). ¿Qué es el "desarrollo empresarial"? El caso de la biotecnología. Red de investigación en ciencias sociales, <https://typeset.io/papers/what-is-business-development-the-case-of-biotechnology-cr52rf3ey7>
- Kohlhase, A., Kohlhase, M., Lange, C. (2010). Dimensiones de la formalidad: un estudio de caso de MKM en ingeniería de software. arXiv: bibliotecas digitales, <https://typeset.io/papers/dimensions-of-formality-a-case-study-for-mkm-in-software-2x1iuhq2x7>
- León Estrada, E. L. (2023). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa de servicios integrales de salud Santa Ana S.A.C. de la región de Tacna, año 2022. [Tesis de pre grado], Universidad Privada de Tacna. https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2927?utm_source=chatgpt.com
- Loayza Arnao, A. M. (2024). Clima organizacional y motivación laboral en la empresa minera Shouxin Perú SA de la provincia de Nazca en el año 2021. [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica <https://repositorio.unica.edu.pe/items/eba6aa08-66d3-4369-a42f-cda0a85ecce3>

- Meroussis Arriz, G. T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral: una revisión sistemática. [Tesis de maestría] Repositorio de la Universidad Señor de Sipán https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9840/Meroussis%20Arriz%2C%20Georgios%20Tasso.pdf?sequence=1&utm_source=chatgpt.com
- Morán, RCD, Corzo, E. d. CA, Nizama, JLR y Paredes, CEG (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Mumuni, A. I., Appah, G. O., Biaku, K. A. (2024). La influencia del clima organizacional y el liderazgo responsable en el comportamiento innovador de los empleados en instituciones de educación superior en Ghana. *Revista Europea de Estudios de Gestión y Marketing*, 9(2) doi: 10.46827/ejmms.v9i2.1833
- Muntamah, S., Mulyanti, D. (2023). Aplicación de estrategias de desarrollo empresarial para empresas de cría de pollos en perspectiva teórica. doi: 10.55606/jupiman.v2i2.1604
- Obando Peralta, E. C., Villar Mancilla, E. S., & Chata Tarqui, R. S. (2021). Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna, 2021. [Tesis de pre grado], Universidad Autónoma de Ica.
- Passaro, P. (2017). Dimensiones del mercado y de la empresa en la era de Internet. *Revista científica europea*, 13(25):12-12. doi: 10.19044/ESJ.2017.V13N25P12
- Pazhouhan, A., et al. (2023). Evaluación de la previsibilidad de la salud organizacional según las ocho dimensiones del clima organizacional; Un caso de estudio: Universidad de Ciencias Médicas de Kermanshah. doi: 10.18502/mshsj.v8i1.12890
- Porter, M., Ketels, HM., Delgado, M. (2002). Los fundamentos microeconómicos de la prosperidad: hallazgos del índice de

competitividad empresarial. <https://typeset.io/papers/the-microeconomic-foundations-of-prosperity-findings-from-2gv67zfh6>

Razack, A., Vetrivel, M. (2022). Estudio sobre el clima organizacional de la Corporación Metropolitana de Transporte (Chennai) Limited. *Revista Internacional de Ciencias de la Salud (IJHS)*, 5944-5951. doi: 10.53730/ijhs.v6ns2.6546

Rengifo, Diaz., L. M. (2018). El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas y sus integrantes. <https://typeset.io/papers/el-clima-organizacional-en-el-comportamiento-y-productividad-4xdzgqt78k>

Saidi, R., et al. (2007). Dimensiones de variabilidad para la reutilización de componentes comerciales. 10-22. <https://typeset.io/papers/variability-dimensions-for-business-component-reuse-5gqvpe0ifs>

Santamaría, M. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Datapro S.A. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf?utm_source=chatgpt.com

Sturm, M. (2014). Características del desarrollo empresarial: hallazgos de la literatura. 1(1):130-137. <https://typeset.io/papers/business-development-characteristics-findings-from-jj51xvofd1>

Terrón-Ibáñez, S., Gómez-Miranda, M.E., Rodríguez-Ariza, L. (2020). La dimensión como estrategia empresarial. *Revista europea de empresas familiares*, 10(1):20-32. doi: 10.24310/EJFBEJFB.V10I1.6705

Vega, MMC, Ortiz, JPH, & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Villano Gamboa, R. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. [Tesis de pre grado], Universidad Privada de Tacna. https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2222?utm_source=chatgpt.com

Zavala, E., Flores, D., Meneses, J.H., Hernández, I. A. (2018). Diagnóstico De Factores Conductuales Para El Trabajo En Equipo Con Estudiantes Universitarios. European Scientific Journal, ESJ, 14(19):237-237. doi: 10.19044/ESJ.2018.V14N19P237

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025

Responsable: Julio César Santander Mamani

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Establecer la relación entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p> <p>O.E.2 Establecer la relación entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p> <p>O.E.3 Establecer la relación entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe relación significativa entre el Medio ambiente y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p> <p>H.E.2 Existe relación significativa entre el Trabajo en equipo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p> <p>H.E.3 Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desarrollo empresarial en la empresa SICMA SAC, Tacna, 2025</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Medio ambiente - D.2: Trabajo en equipo - D.3.: Liderazgo <p>Variable 2: Desarrollo empresarial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Competitividad - D.2: Mercado - D.3.: Formalidad - D.4.: Tecnología 	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Correlacional Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Población: Personal de obra que son 77 personas en total</p> <p>Muestra: No aleatoria e intencional, son 22 trabajadores, conformado por 16 personal técnico y 6 del área de maquinaria.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el clima organizacional de una empresa o institución, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella al menos un año.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Por mejorar	Aceptable	Bueno
1	2	3

EJECUCIÓN

N.º	MEDIO AMBIENTE	RESPUESTA		
		1	2	3
1	Mi área de trabajo tiene un medio ambiente seguro			
2	Mi área de trabajo-está bien organizada y limpia			
3	Conozco el plan de evacuación en mi área de trabajo			
4	Las condiciones de trabajo en el ambiente están continuamente mejorando			
5	Mi ambiente de trabajo es eficiente			
6	Mi lugar de trabajo es estresante			
7	Cuento con los recursos para hacer mi trabajo eficientemente			
8	La empresa hace un trabajo de mantenimiento preventivo, sustitución y de reemplazo.			

N.º	TRABAJO EN EQUIPO	RESPUESTA		
		1	2	3
9	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo			
10	La gente con la que yo trabajo hace muy bien su trabajo.			
11	La gente en mi área, trabaja bien cuando lo hacemos juntos			
12	Los recursos se comparten libremente a lo largo de la empresa			
13	Mi área de trabajo se comunica bien con las demás áreas de trabajo			

14	Mi área de trabajo contribuye valiosamente a la empresa			
15	Mi área de trabajo conoce bien las necesidades de los clientes internos y externos			
16	Conozco bien las necesidades de la empresa			

N.º	LIDERAZGO	RESPUESTA		
		1	2	3
17	Me comunico fácilmente con el Gerente			
18	Mi área de trabajo es eficientemente dirigida			
19	El Gerente tiene una buena comprensión de lo que pasa en mi área de trabajo			
20	Confío en el Gerente de mi empresa			
21	Soy tratado con respeto por mi jefe			
22	La Gerencia toma seriamente las sugerencias de los empleados			
23	La Gerencia es considerada en sus argumentos y planteamientos			
24	La Gerencia me asigna una apropiada cantidad de trabajo			

CUESTIONARIO DESARROLLO EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de desarrollo que tiene una empresa, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella.

INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para desarrollar esta ficha de verificación, usted dispone como máximo 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

EJECUCIÓN

N.º	COMPETITIVIDAD	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Mantiene costos más bajos que la competencia, sin variar la calidad del producto/servicio					
2	Las ganancias generadas por la empresa se reinvierten en el negocio					
3	La empresa obtiene beneficios económicos, por la actividad que realiza					
4	Los trabajadores establecen canales de relación con los clientes					
5	Es constante la participación de la empresa en el mercado, por el servicio que presta					
6	Desarrolla nuevos procesos que permiten responder a las necesidades del cliente.					
7	La empresa invierte en equipos de acuerdo a los avances tecnológicos y la exigencia del mercado.					
8	. En las licitaciones que interviene llega hasta el final, sin ser eliminado					
9	El capital invertido para construir la empresa está integrado por capital propio					

N.º	MERCADO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
10	Conoce el número de sus principales competidores de su sector					
11	Conoce la cantidad demanda de sus productos/servicios en el mercado					
12	Conoce la cartera de clientes de su mercado objetivo					
13	Los niveles de precio se mantienen en el mercado					

N.º	FORMALIDAD	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
14	La empresa cuenta con su inscripción en la SUNAT, licencia de funcionamiento de la Municipalidad, permiso del Ministerio de Trabajo y registros correspondientes.					
15	La empresa cumple con sus deberes de pago de impuestos al fisco, según el cronograma y tiempo establecido.					
16	Los productos que se adquieren de los proveedores, se encuentran sustentados con un comprobante de pago.					
17	La empresa al realizar sus ventas/servicios, emite comprobantes de pago					
18	Los trabajadores cuentan con alguna modalidad de contrata para laborar.					
19	Los trabajadores gozan de algún derecho laboral					

N.º	TECNOLOGÍA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
20	Para realizar sus operaciones comerciales cuenta con equipos de cómputo.					
21	Las computadoras están conectadas en red					
22	Tiene conexión a internet					
23	Realiza transacciones/coordinaciones de manera electrónica.					

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA SICMA SAC, TACNA, 2025"

Nombre del Experto: MG. BARBARAN BENITES NELSON ARÍSTIDES

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Mg. Nelson Aristides Barbaran Benites
Ing. Industrial - Maestro en Ingeniería Industrial
N°. DNI: 08602678



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA SICMA SAC, TACNA, 2025"

Nombre del Experto: MG. WALTER FRANCISCO ELISEO RODRIGUEZ MANTILLA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Mg. Walter Rodríguez Mantilla
Maestro en Ingeniería Industrial
N°. DNI: 17998658



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA SICMA SAC, TACNA, 2025"

Nombre del Experto: MS. HUMBERTO ÁNGEL CHÁVEZ MILLA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--


Ms. Humberto Ángel Chávez Milla
Maestro en Ingeniería Industrial
N°. DNI: 32793925

Anexo 4: Base de datos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																								
D1. Medio Ambiente								D2. Trabajo en Equipo								D3. Liderazgo								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
6	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3
7	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	3
12	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2
13	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1
14	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3
15	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1
18	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	3	1
19	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
20	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3
21	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2
22	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1

VARIABLE: DESARROLLO EMPRESARIAL																								
	D1. Competitividad								D2. Mercado					D3. Formalidad						D4. Tecnología				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
7	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4
12	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
13	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
14	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
15	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
17	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
18	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4
19	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
20	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1
21	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
22	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2

Anexo 5: Evidencia fotográfica





Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud



16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 4%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 4%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	4%
2	Internet	docs.google.com	2%
3	Internet	repositorio.upt.edu.pe	1%
4	Internet	www.researchgate.net	1%
5	Internet	scielo.sld.cu	<1%
6	Internet	repositorio.unica.edu.pe	<1%
7	Internet	bibliotecas.ucasa.edu.ar	<1%
8	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2023-09-01	<1%
9	Internet	www.repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
13	Submitted works	Universidad de San Martin de Porres on 2024-11-18	<1%
14	Submitted works	Universidad Abierta para Adultos on 2025-02-26	<1%
15	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
16	Submitted works	unsaac on 2025-05-06	<1%
17	Submitted works	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%
18	Internet	hdl.handle.net	<1%
19	Submitted works	Universidad Continental on 2020-10-04	<1%
20	Submitted works	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-09-09	<1%
21	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
22	Submitted works	Universidad Católica de Santa María on 2024-09-13	<1%
23	Submitted works	uncedu on 2023-11-11	<1%
24	Publication	Savier Fernando Acosta Faneite, Lisbeth Villalobos Fernández, Judith Gutiérrez VIL...	<1%
25	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-28	<1%

26	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2025-04-01	<1%
27	Submitted works	uncedu on 2024-07-22	<1%
28	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
29	Submitted works	National University College - Online on 2023-10-06	<1%
30	Submitted works	autonomadeica on 2024-04-25	<1%
31	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-02	<1%
32	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-02	<1%
33	Submitted works	Universidad Continental on 2023-09-26	<1%
34	Submitted works	Universidad Politécnica del Perú on 2024-09-11	<1%
35	Publication	Wren, Jessica. "Exploring Educational Leader Training to Foster Academic Growth ...	<1%
36	Submitted works	uncedu on 2025-02-03	<1%