



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la empresa Hipermercados
TOTTUS Centro de Distribución Huachipa Unidad Secos 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

PACHECO LIMA EDGAR JESUS

ASESOR:

Mg. Víctor Fabián Romero Escalante

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2018

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 132(D)- 2018 II-UCV Lima Ate /PFA/EP-ADM

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 156-2018 II -UCV Lima Ate/PFA/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO. -

Aprobar pase a publicación ()
Aprobar por unanimidad ()
Aprobar por mayoría (X)
Desaprobar ()

La tesis presentada por el (la) estudiante PACHECO LIMA, EDGAR JESUS, denominado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS
CENTRO DE DISTRIBUCION HUACHIPA UNIDAD SECOS 2018**

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, el (la) estudiante PACHECO LIMA, EDGAR JESUS, obtuvo el siguiente calificativo:

NUMERO	LETRAS	CONDICIÓN
13	TRECE	APROBADO POR MAYORIA

Presidente (a): DR. ROBERTO TEJADA ESTRADA

Firma

Secretario: MGTR. NELSON BAZAN PALOMO

Firma

Vocal: MGTR. VICTOR ROMERO ESCALANTE

Firma



MGTR. Gonzales Figueroa, Iris Katherine
Coordinador de Escuela
UCV – Lima Ate

C.c: Archivo
Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Dedicatoria

A mi esposa por su apoyo y confianza en mis decisiones en todo el tiempo de mi carrera directa indirecta que necesité desde que empecé la carrera hasta que terminen este trabajo los dedico a mi hija Oriana Astrid Mi Esposa Regina Marca Gálvez por no pasar el tiempo suficiente con ellos a lo largo de mi desarrollo profesional para un futuro mejor para mi familia.

Mi madre Victoria Lima y mi Padre Fausto mis abuelos que se encuentra lejos de mi lado que siempre está preocupada por mí y contenta con mis logros académicos por brindarme su apoyo dándome los grandes ejemplares.

Mi hermano (a) Héctor Pacheco, David Pacheco y Nora Pacheco por su apoyo incondicional en los momentos más difíciles que estuvieron conmigo y no dudaron de acuerdo a sus alcances no dudaron en apoyarme y me ayudaron mi carrera profesional

A todos ellos va dedicado este logro importante que es el inicio de mi vida y carrera hasta la fecha de mi vida mi gratitud infinita muchas gracias

Agradecimiento.

A todos los docentes a lo largo de mi carrera de todos los ciclos por su apoyo conocimientos, información y la solides y experiencia que nos transmitió durante el tiempo de estudio en la prestigiosa universidad cesar vallejo que me permitió acceder a lleno de oportunidades.

Las empresas donde empecé línea de carrera química suiza, hipermercados Tottus donde me ayudaron con los horarios y la flexibilidad don me brindaron la oportunidad de superarme personalmente y profesionalmente y mis supervisores y jefes actualidad Laboratorio gencopharmaceutical donde la solides y experiencia me ayudo a conseguir la oportunidad.

Declaratoria de Autenticidad

Yo Pacheco Lima Edgar Jesus con DNI N° 46897101, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de administracion, proclamo bajo promesa que todas la documentación que el acompañamiento es honesto y creíble.

De la misma manera, también anuncio con compromiso que toda la información y los datos presentados en esta propuesta son válidos y veras.

En este sentido, acepto la responsabilidad que está relacionada con cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información y datos que presento a los principios académicos de la Universidad César Vallejo.

Ate, diciembre 2018



Pacheco Lima Edgar Jesus

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En concordancia con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral de la empresa tottus centro de distribución huachipa unidad secos 2018, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

Pacheco Lima Edgar Jesus

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática.....	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Antecedentes nacionales	17
1.2.2 Antecedentes internacionales.....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3.1 Clima organizacional.....	21
1.3.2 Dimensiones del clima organizacional	22
1.4 Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4.1 Desempeño laboral.....	24
1.4.2 Dimensión de desempeño laboral.....	25
1.5 Formulación del problema.....	26
1.6 Justificación del estudio.....	26
1.7 Hipótesis.....	27
1.8 Objetivos	28
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, Operacionalización	29
2.2.1. Variables	29
2.3. Población y Muestra.	33
2.3.1. Población.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.4.1. Técnica.....	33

2.4.2.	Instrumento de recolección de datos	34
2.4.3.	Validez del instrumento	34
2.4.4.	Confiabilidad	35
2.4.4.1.	Instrumento de la variable de clima organizacional	35
2.4.4.2.	Instrumento de la variable de Desempeño Laboral	36
2.5.	Métodos de análisis de datos	36
2.6.	Aspectos éticos	36
III.	RESULTADOS	37
3.1.	Estadística Descriptiva	37
3.1.1.	Distribución de frecuencia para clima organizacional y desempeño laboral	37
3.1.2.	Distribución de frecuencia para Factores Higiénicos y Desempeño Laboral	40
3.1.3.	Distribución de frecuencia para Factores Motivacionales y Desempeño Laboral	42
3.2.	Estadística Inferencial	43
3.2.1.	Prueba de hipótesis general	45
3.2.2.	Prueba de hipótesis específica	46
IV.	DISCUSIÓN	48
V.	CONCLUSIONES	49
VI.	RECOMENDACIONES	50
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS... ..	51

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionacionalización de la variable clima organizacional	31
Tabla 2. Operacionacionalización de la variable Desempeño Laboral.....	31
Tabla 3 Técnica e instrumento de recolección	34
Tabla 4 Validez del instrumento.....	34
Tabla 5 Resumen procesamiento de casos	35
Tabla 6 Alfa de Cronbach del instrumento 1 variable clima organizacional	35
Tabla 7 Alfa de Cronbach del instrumento 2 desempeño laboral.....	36
Tabla 8 Distribución de frecuencia para clima organizacional y desempeño laboral	37
Tabla 9 Distribución de frecuencia para Factores Higiénicos y Desempeño Laboral.....	40
Tabla 10 Distribución de frecuencia para Factores Motivacionales y Desempeño Laboral	42
Tabla 11 Coeficiente de Correlación por Rangos de Rho Spearman	44
Tabla 12 Prueba de hipótesis general en Rho de Spearman	45
Tabla 13 Prueba de Hipótesis Específica 1	46
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2	47

Índice de Gráficos

Figura 1 Clima Organizacional	38
Figura 2 Desempeño Laboral	39
Figura 3 Factores Higiénicos.....	41
Figura 4 Factores Higiénicos presentación en circular.....	41
Figura 5 Factores Motivacionales Presentación en barra	43

RESUMEN

La presente investigación titulado clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados tottus centro de distribución huachipa unidad secos 2018. Tuvo como objetivo conocer la relación de las variables, clima organizacional con dimensiones como: factor higiénico, factor motivacional y la segunda variable desempeño laboral con dimensiones: comunicación, trabajo en equipo, conocimiento técnico, eficacia personal, logro de resultados.

Según la metodología, la investigación presento un enfoque cualitativo, el estudio fue básica, con diseño no experimental, transversal, correlacional. La finalidad fue conocer el grado de asociación que pueda existir entre las variables de un contexto particular, la población de estudio se representó con 45 colaboradores de la empresa hipermercados tottus. El instrumento empleado para levantar información, validar la hipótesis y llegar a conclusiones fue el cuestionario en escala de Likert.

La tesis se concluye, presentando una relación entre las variables mediante la prueba de rho de Spearman, con el coeficiente fue de 0.889 y su nivel de significancia $0.000 < 0.05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna que, si existe correlación positiva alto considerada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa hipermercados tottus centro de distribución huachipa unidad secos

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, laboral

ABSTRACT

The present research entitled organizational climate and labor performance of the hypermarket tottus distribution center huachipa dry unit 2018. It had as objective to know the relationship of the variables, organizational climate with dimensions such as: hygienic factor, motivational factor and the second variable job performance with dimensions: communication, teamwork, technical knowledge, personal effectiveness, achievement of results.

According to the methodology, the research presented a qualitative approach, the study was basic, with no experimental, transversal, correlational design. The purpose was to know the degree of association that may exist between the variables of a particular context, the study population was represented with 45 employees of the hypermarket Tottus Company. The instrument used to collect information, validate the hypothesis and reach conclusions was the Likert scale questionnaire.

The thesis is concluded, presenting a relationship between the variables through the Spearman rho test, with the coefficient was 0.889 and its level of significance $0.000 < 0.05$, so the alternative hypothesis was accepted that, if there is a high positive correlation considered between the organizational climate and the work performance of the hypermarket company tottus huachipa dry unit distribution center.

Keywords: Organizational climate, performance, labor

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente estudio se realizó a través de un reciente encuesta interna del área correspondiente para participar en el Rankin uno de los mejores lugares para poder trabajar en América Latina que se elabora año tras año por (un lugar bien para trabajar), y ser una de las empresas que ocupe la mejor empresa para trabajar o el lugar más preferido para trabajar de hipermercados Tottus, encontrándose un clima laboral desfavorable debido uno de ellos la alta rotación del personal por alta de carga de trabajo día en día que no están acostumbrados a trabajos bajo presión, el trato directo entre jefes y auxiliares y la mala comunicación al no mantener un solo estándar por la alta dirección y supervisores y jefes esto influye directamente que se requiere trabajo bajo presión a toda costa.

Capítulo I.

La siguiente investigación se ha realizado de dos variables dependientes e independientes que consiste de la siguiente clima organizacional, desempeño laboral, de la empresa Hipermercados Tottus Centro distribución Huachipa unidad Secos en el área de almacén de RCK y HPK debido en una encuesta que se realizó en la empresa encontrándose factores muy relevantes la insatisfacción laboral en sus diferentes áreas de los trabajadores de la empresa y los factores más encontrados son el trato de los jefes, supervisores y líderes de grupo hacia los subordinados.

Capítulo II.

El trabajo de investigación fue diseño no experimental debido a que ha manipulado ni se está controla ninguna de las dos variables dependientes e independientes del trabajo la investigación es aplicada debido a que se está utilizando teorías ya fundamentadas de los autores para aplicarla a la realidad obteniendo si tiene relación o no entre los variables dependientes e independientes de clima organizacional, desempeño laboral, el trabajo se realizó con un cuestionario de preguntas en la escala de liker u ordinal con una población de 45 personas con un estudio de muestra de 30 empleados

Capítulo III

El resultado de esta investigación es encontrar el nivel de significancia entre las ambas variables y mejorar y manejar con una adecuada clima organizacional junto con los jefes y supervisores que consiguen a la vez ayudando e incentivando que hagan una línea de carrera que brindara previa evaluación de acuerdo de su desempeño para asumir cargos de jefatura o cargos superiores ya que como empresa cresemos junto con los trabajadores por sus experiencias y capacidades y habilidades que poseen y las ganas de trabajar que pone y como empresa le damos la confianza de asumir una responsabilidad y crecer junto con nuestros personales siempre en la mejora continua en todos nuestros procesos administrativos, operativos transporte etc., es lo que quiere conseguir y ya lo estamos haciendo este estudio ayudara a acelerar en ellos a sí mismo el trabajo o el proyecto está respaldado con el financiamiento propio sobre la investigación y un préstamo adquirido de entidad financiera y las cronogramas de actividades para llegar dichos informe completado que será aplicado a la realidad.

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional clima organizacional los autores definen que es el ambiente interno de todas las empresas si sus trabajadores se sienten respaldados o no mientras que la satisfacción laboral es como los trabajadores se sienten se están seguros o no son felices a la hora de empezar sus labores que son aspectos muy relevantes en las organizaciones tal como lo indican Arias y Arias (2014) a la vez quienes definen que es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores en el mismo que mantiene la influencia en las comunicaciones personales e interpersonales que se comprometen más al trabajo con una motivación y la seguridad que tienen y salud (pág. 185).

A nivel nacional en el Perú indica Szeinman (2015) en su entrevista del diario con una amplia sesión de entrevista el mismo que a la vez indica en varios párrafos y videos según la fuentes de internet indica la, clave para poder alcanzar un clima organizacional adecuado es tener claridad de hacia dónde va la empresa y comunicar a la personas, el estudio se realizó en la empresa HayGroup Perú, para determinar el ambiente en la que opera dentro de sus áreas de la organización y de recurso humanos que involucra a todos los trabajadores, quienes operan en los diferentes procesos áreas de las empresas, esto influyó directamente por falta de atención por la calidad de servicio y sus relaciones con los contextos que entre el receptor y emisor quien envía la información o idea para la toma de decisiones ante cualquier eventualidad o comunicado dentro de la empresa, el clima influyó según el estudio en todos los factores cuando no hay una buena comunicación o transmisión de una buena información referente de trabajos y los estilos de dirección de la alta dirección, las relaciones interpersonales para poder ayudar y llegar al objetivo hacer la retroalimentación y los procesos comunicacionales, internos y externos, atención a los clientes que son los proveedores, con el objetivo de garantizar un buen desempeño laboral para llegar y cumplir con las tareas según planificado la meta anual y generar un nivel de servicio adecuado y eficiente.

En un reciente encuesta realizado de los trabajadores, auxiliares, supervisores, administrativos y jefes de la empresa hipermercados tottus S.A. Centro Distribución Huachipa unidad secos Arrojo mal clima organizacional según las escalas y las auditorías externas en la CD, fue determinado el factor de alta rotación personal en los diferentes áreas y las razones por lo cual indican por un trato no adecuado por los encargados, jefe y

supervisores de sus áreas, que no son flexibles a la hora de coordinación y comunicación con los trabajadores que también, son por los incrementos de los trabajos, cada fin de semana o cierre de mes que tienen que venir a trabajar entre de 8 a 12 horas y domingos, y de igual forma se manifiesta los proveedores de descarga en la rampa de recepción de almacén que no son programados solo coordinado con el área de planificación, por ende los trabajos se incrementa porque no hay una buena planificación y coordinación con el área de recepción, almacén, flujo continuo y despacho, a raíz de estos motivos uno siente presionados, supervisores y jefes por la alta dirección, auxiliares y encargados por los jefes y supervisores para acabar con las tareas del día, cada área tiene objetivos y metas donde su nivel de servicio como área se ve reflejado.

La rotación personal se ve más recurrente en el personal nuevo ya que algunos no se acostumbra a las políticas y condiciones de trabajo, trabajos bajo presión esto dependerá de cada área como maneja y las manipulaciones de los productos de la organización (ejemplo personal nuevo que ingresa a una área 10, cada 3 a 7 personas dentro de los 3 a 5 días de trabajo renuncian o también 30 personas nuevas que ingresan al almacén 10 a 25 trabajadores renuncian dentro de una semana, algunos de un mes, o termino de contrato, 1 a 2 trabajadores llegan un año, es por la misma trabajo bajo presión, es la razón que tienen que estar contratando personal cada mes o renovación de contrato a nuevos auxiliares de almacén.

Datos internos de la empresa hipermercado tottus centro de distribución Huachipa unidad secos.

En la actualidad las empresas se enfoca en obtener resultados financieros y reducir gastos de diferentes formas, pocas personas se dan cuenta de lo que ocurre en una organización, el clima organizacional que percibe o experimentan los trabajadores mediante una participación en ello en cada uno en sus puesto de trabajo, esto influye indirectamente el comportamiento de un trabajador como va cambiando días en día a medida que van pasando el tiempo de trabajo en un solo lugar y empresa, al realizar el estudio de clima laboral se encuentra que no hay una retroalimentación adecuada de la empresa hacías sus trabajares sin embargo piden producción a toda costa con o sin animo muchos de ellos lo hacen por cumplir las empresas pyme, medianas y grandes empresas ellos ve como gastos la implementación de recursos de capacitación o una retroalimentación, en realidad sería una inversión a futuro y que permitiría un clima laboral adecuado y favorable, no con el propósito de generar un cambio total, sino más bien, con la creación de una cultura organizacional.

Tales como charlas, capacitaciones, becas para los hijos y apoyo social. etc. La empresa Hipermercados Tottus Centro de Distribución Huachipa unidad secos, se orienta a la fidelización de los trabajadores.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes nacionales

El siguiente trabajo es respaldado gracias a las investigaciones ya concluidos a nivel nacional tenemos los autores que definen y llegan a las conclusiones.

Urquiza (2016) realizó un trabajo de investigación titulado: “*el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016*” tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar cuya población es de 153 colaboradores que trabajan en dicha organización con una muestra 110 trabajadores empleando preguntas de la escala Likert.

Por su parte el autor indica que en su realidad problemática la empresa panorama hogar el clima no es adecuado es por los operarios de la empresa que se sienten vulnerables por la parte administrativa y los jefes de su área que no tiene una buena coordinación y comunicación y la flexibilidad hacia los trabajadores el índice de este trabajo es los que ocupan cargos mayores no son trabajadores profesionales si no solo son ascendidos por tiempo de trabajo y la confianza del área directorio por ende sucede el clima laboral empleando 50 preguntas clima organizacional y 40 para desempeño laboral en la escala Likert.

Por su parte Sánchez (2018) en su tesis titulado: “*el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018* el objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, población de 80 empleados de la empresa serprovisa demostrando la confiabilidad de alfa en Cronbach y demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con las dimensiones planteadas por el autor a la vez demostrando con los otros trabajos empresa medianas y grandes y la comparación según el estudio de su título de investigación de la empresa serprovisa.

El autor por su parte indica de su investigación de la empresa serprovisa SAC que se

dedica a las impresiones y la digitalización al servicio de tal manera que el trabajador tiene que tener un comportamiento adecuado a si mismo también puedan generar un lugar adecuado desarrollando sus talentos de manera eficaz y eficientemente los recursos que le brinda la empresa.

Arroyo (2018) en su investigación titulado: “*Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado, agencia Ceres, Ate, 2018*” para optar el grado de licenciada en ciencias de la comunicación el objetivo es validar relación de las variables, clima organizacional y desempeño laboral la investigación presento un enfoque cuantitativo, el estudio fue básica, con diseño no experimental, la población de estudio fue 26 colaboradores de la agencia bancaria. El instrumento empleado para levantar información, validar la hipótesis y llegar a conclusiones fue el cuestionario en escala de Likert. La tesis concluye, la variable fue en la prueba de Spearman, el coeficiente fue de 0.794 y su nivel de significancia $0.000 < 0.05$, lo cual se acepta la hipótesis alterna que hay una correlación positiva considerada en ambas variables de los colaboradores del banco privado Agencia Ceres Ate 2018.

El autor en su problema planteado es como se sienten los trabajadores de la empresa esto genero por cambios administrativo de la empresa y la disminución del personal por no cumplimiento de su cuota mensual esto también ocasionó por los pagos de los clientes morosos que no pagan a su tiempo sus cuotas.

Según Huarza (2017) en su trabajo de investigación titulado: “*Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017*” que fue realizado en provincia huaras con enfoque cualitativo con grado probabilístico $=0.001$ rechazando hipótesis nula y aceptando al hipostasis alternativa concluyendo el talento humano.

El autor concluye que muchas empresas no consideran que el clima laboral no es tan importante y la vez ven un gasto en vano y daríamos que es una inversión futura por lo primero que se tiene que ver son en los jefes y supervisores y líderes de grupo de trabajo, para que capaciten para un buen rendimiento de trabajo ya que ellos son los pilares principales de la organización para que estén al corriente del objetivo de la empresa.

Según Rivas (2015) en su trabajo de tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red sondor-andahuaylas, 2015” para optar el título profesional en administración en la universidad nacional José María Arguedas en la provincia de Andahuaylas la finalidad fue que haya una relación significativa en las variables de la municipalidad sondor con una población de 200 cuestionario que se empleo es Likert y los resultados fueron procesados atreves del programa SPSS versión 22, el resultado fue que los servidores de la municipalidad tiene un desempeño cuando perciben o experimentan un clima laboral en su centro de trabajo.

Según el autor en su investigación fue una experiencia que nunca se había dado por parte de la alta dirección ya que los trabajadores que fueron convocados para trabajar se sintieron felices y contentos ya que una oportunidad está en sus manos cada uno vivieron experiencia a la hora de ejecutar un reunión y comunicación para la población de las redes de provincia de parte de la municipalidad

A su vez el aporte ayuda a la autora mediante sus variables que menciona, ya que para la presente investigación se aplica en otra realidad, esto permite comparar las deducciones de la prueba de hipótesis que se da mediante la prueba de Spearman que fue procesado en SPSS 22

1.2.2 Antecedentes internacionales

Según Pita (2016) el siguiente trabajo de investigación con título: “*Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*” para optar maestría en psicología organizacional Bogotá 2016 el objetivo es determinar la relación variables según la investigación planteado, Violencia que porcentaje se reporta, Acoso laboral que tan consecutivo se reporta y las consecuencias,

El autor según su investigación el acoso laboral surgió en los años ochenta en diferentes empresas en su mayoría las mujeres a través de estudios y tantas investigaciones el acoso laboral aborta todo Europa y luego a los continentes de tal manera afecta el acoso laboral en su desempeño laboral y por consiguiente genera mal clima organizacional.

Según, Quiñónez (2013) en tu trabajo de investigación cuyo título: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (pucese)” el objetivo brindar las diferentes opciones hacer les ver a los directivo, docentes, administrativos en su servicio agradable desde luego para motivarlos a realizar las actividades cotidianas en al área de educación que sus actividades sean eficientes.

Por su parte indica que todos los trabajadores de la universidad de ecuador trabajen de manera abierta con precisiones adecuadas en sus diferentes áreas de trabajo realizar un análisis y luego proponerlas en un plan de mejora y que se fomente un ambiente que sea agradable para sus trabajadores e incrementar su desempeño laboral.

Por su parte Palomino, Peña (2016) en su trabajo de investigación cuyo título: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltda” para optar el título grado profesional de administración de empresas cuya investigación en el entorno no económico cada vez más es dinamismo y la globalización es un ambiente que no se han dado cuenta en la empresa ya le propietario solo ve el movimiento interno o alrededor y se conforma lo que se vende y lo se compra, esta investigación ayudara mejorar el ambiente sea más dinámico y que se anticipe a la competencia resolviendo el desglose y ayudar a mejorar a sus socios estratégico de la misma forma la empresa estar en creciente.

Aguilar (2016) define en su trabajo de investigación “*Trabajo en equipo y clima organizacional en los colaboradores del hotel del Campo de Quetzaltenango, Guatemala 2017* el objetivo de estudio ver la relación que existe de los variables dependientes e independientes tipo de investigación cuantitativa con diseño descriptivo, la población está conformado por todo los colaboradores, El instrumento es un cuestionario, grado de confianza, comunicación, calidad de liderazgo y satisfacción laboral” (pág. 11).

Aportación: de esta manera la investigación permite al autor rescatar y determinar a llegar la variable intermedia de clima laboral que llego a la siguiente en total 90 % de los encuestados fue positivo y llego a la conclusión que todos los trabadores del hotel tien un buen desempeño laboral.

Según Espaderos (2016) en su tesis: “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa” el trabajo de fue realizado en Rafael Landívar universidad, investigación tiene como objetivo relación de satisfacción y desempeño laboral, la relación probabilístico es de 0.05 de tal manera se ve reflejado el desempeño de los colaboradores.

Según el autor el estudio planteado de sus variables ambas variables hay una relación entre el desempeño y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad a la vez asimilan al tamaño de muestra de investigación de la investigación, lo cual sirve de referencia para la presente investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional.

Según Aguilón, Berrón, et. al (2015) en su teoría indican que es el conjunto de percepciones evaluativo y descriptivo que en su totalidad refieren los miembros de la organización (pág. 105).

En el entorno dentro de una organización es el mapa conceptual referido todos los miembros que interactúan en sus diferentes áreas o trabajo cada uno y a su vez intervienen con sus diferentes conocimientos habilidades o experiencias adquiridas.

Por su parte Guillén (2013) define son las características del medio ambiente de una organización que son percibidos de manera indirecta o directa por sus trabajadores del clima laboral (pág. 39).

Baño et. al (2016) define “clima organizacional que presentaba en una empresa surgió ante una necesidad se le investigó a 319 docentes; (...) y se obtuvo las ecuaciones estructurales estimadas por el método mínimo cuadrado no ponderados y con un estudio de clima organizacional entre las escuelas técnicas universidades” (pág. 59).

A nivel nacional e internacional el clima organizacional es como percibe un trabajador dentro de las empresas según Sánchez, Aguirre, Martínez (2012) define “Clima Organizacional define el rendimiento y rentabilidad de una organización puesto que, si un trabajador se encuentra motivado y se siente identificado con los valores organizacionales, será un aliado con los objetivos y metas, si éste no se siente parte importante de la empresa, será un obstáculo (pág. 52).

Por su parte indica que el clima laboral es el trato de un jefe y sus subordinados en relación entre el personal de la empresa que inflú todas las áreas que pueda manejar dependiendo el tamaño de las organizaciones desde el ingreso hasta la salida es decir clientes internos y externos que interactúan o realizan alguna actividad dentro de la empresa

Indican que el clima laboral es el trabajo agradable el compañerismo la confianza que cada integrante que puede tener, que tenga iniciativas para mejorar que tenga la facultad de mejorar con tal este seguro que es lo está haciendo y sean dueños de lo que cambien transmitir sus ideas y educar los valores y conductas para realizar su libertad iniciativa roles de trabajo.

1.3.2 Dimensiones del clima organizacional

Según Herzberg (1959) citado por Restrepo (2016), en su teoría bifactorial para que exista un adecuado clima laboral hay: “factores físicos y psicológicos que afectan este aspecto, los cuales son descritos como higiénicos y motivacionales”.

Los factores higiénicos: son las condiciones de un trabajador es el factor mediante el cual las organizaciones motivan al personal, pero este no consigue elevar el nivel de satisfacción por mucho tiempo y, por el contrario, cuando no es adecuado produce insatisfacción.

Los factores motivacionales: definen que es la acción o que anima a una persona a actuar o realizar algo para que este bien en todo momento (Restrepo, 2016)

Motivación

Según Gómez, Quintanilla (2006) citado por Gutiérrez (2015) se basa lo que impulsa a una persona a llevar a cabo ciertas acciones que mantienen la firmeza de su conducta a lograr o cumplir su objetivo que a la vez estará de la voluntad y el interés que pone para el logro de dicho meta.

También podemos decir a nivel organizacional que la motivación es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener una relación positiva a sus trabajadores en todas sus actividades que realizan para llevar a cabo sus objetivos la misma se puede decir en relación al trabajo.

Según Coromoto Tomando define que la motivación tiene diferentes conclusiones y maneras de cada autor por lo tanto existen un fin de números de definiciones de la motivación que vienen hacer una palabra clave alentador hacia una persona (2018, págs. 177-192).

Chiavenato (2000) conjunto de procesos y psíquicos (...) define que la teorías de lograrán cumplir su objetivo (pág. 68).

También indica que las motivaciones son el que incentiva al individuo para que realice sus actividades cotidianas para el logro de los objetivos.

Goncalvez (1988) puntualiza “que la una motivación son procesos psíquicos que a vez son estímulos externos que lo mantiene un acompañamiento de un intercambio de personalidad” (pág. 52).

González (2014) por su parte indica que los factores según su teoría define: “motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación (...) La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue”.

1.4 Teorías relacionadas al tema

1.4.1 *Desempeño Laboral*

Dessler (2015) indica los conceptos básico que el análisis del desempeño de un agestión de la persona es un instrumento para dirigir o supervisar los principales objetivos en el rendimiento laboral y las competencias alcanzados de un trabajador que integran como un conjunto de habilidades y conocimiento (pág. 250).

Según Rodríguez (2016) precisa “el termino desempeño describe el grado en que se logran las tareas en el puesto de trabajo de una persona” (pág. 205).

Según Isea y Josia (2013) según la investigación del autor define el desempeño laboral en primera estancia emplear un programa de capacitación para optimizar sus desempeños laborales de los trabajadores de la escuela de profesores con una investigación de campo a las vez no se llevó a cabo un experimento de la investigación (pág. 152).

Podemos definir que el desempeño de un colaborador es donde realiza sus actividades funciones, tareas principales a su cargo donde manifiesta los conocimientos, habilidades, experiencia que uno puede tener la actitud, motivación y las características personales los valores que contribuye que tiene que demostrar y hacer en la organización independientemente donde se encuentra o área.

Satisfacción laboral es donde se desempeñan sus actividades y los cumplimientos de la norma conjuntamente con los jefes las experiencias que tiene cada uno y puedan demostrar los que saben para cumplimientos de metas y llegar al objetivo de la empresa.

A su vez el desempeño son las destrezas y habilidades que las personas realizan sus actividades diarias, es el producto de un conjunto de conocimiento habilidades experiencias que posee un trabajador, el desempeño laboral sin evaluación puede ser peligroso para desenvolvimiento adecuado dentro de un empresa al no tener un programa de evaluación a los trabajadores puede afectar al crecimiento de la empresa, por ende las revisiones de los empleados son programados de manera anula o mensual dependiendo de las empresas atreves de estas evaluaciones sistemáticas se pretender comparar el desempeño de una persona a las realización de su tareas diarias y saber si está comprometido parte dentro de una organización.

Por otra parte, muchas empresas evalúan estas evaluaciones lo ven como sobre costo y no se dan cuenta que eso es una inversión para saber el fuese su desempeño laboral de cada integrante de una empresa, la evaluación nos ayuda mucho para saber con qué tipo de personas estamos trabajando psicológicamente pese que tenga experiencias y conocimientos y a si llegar una empresa exitosa líder en su rubro.

1.4.2 Dimensión de desempeño laboral.

Dessler (2015) define “los gerentes utilizan uno o más de tres bases metas, dimensiones laborales y competencias para establecer de antemano cuales deberían ser los resultados del empleado evaluado” (pág. 229).

Para las evaluaciones por dimensiones el departamento de recursos humano sugiere herramientas de evaluación a los gerentes, del mismo modo (Dessler, 2015) menciona como posibles dimensiones a aplicar en herramientas de evaluación las dimensiones, por ejemplo comunicación, conocimiento técnico, eficacia personal, trabajo en equipo, logro de los resultados.

El desempeño es persuasión que cada persona tiene también podemos decir que el desempeño laboral son las funciones que cada persona realiza dentro de una organización ya sea tareas diarias cumplimiento de metas que genere sinergia de trabajos y alcanzar el objetivo que estén comprometidos dentro de las organizaciones ya sea de manera diaria semanal mensual y anual.

Comunicación

Soto (2013) por su parte el autor define que la comunicación es el conjunto de intercambios de información que recibe y transmite y el receptor que los decepciona para un dialogo de coordinación para mejorar sus procesos relacionados a las necesidades productivas de los trabajadores de toda organización de manera oral y escrita.

1.5 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la **Factores Higiénicos** y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, 2018?

¿Cuál es la relación entre la **Factores Motivacionales** y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, 2018?

1.6 Justificación del estudio.

Teórico:

El siguiente trabajo busca los conceptos primordiales a través de las teorías investigadas, de las 2 variables dependientes e independientes para que contribuya al estudio con el desarrollo para poder establecer, a través un análisis esto le permitirá ver las diferentes teorías con mayor precisión del clima laboral empleados de la empresa tottus almacén RCK y HPK

Practica:

El trabajo de investigación acuerdo a los resultados servirá como teoría de base académica para los estudiantes de la carrera adm. De empresa, y a los interesados en ampliar sus conocimientos de mejorar del clima organizacional y desempeño laboral. A través de esta investigación se da a conocer las diferentes alternativas de mejorar para que den una solución adecuada de problemas que implica a mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus Huachipa Centro de distribución Unidad Secos.

Social:

Con la investigación se buscara contribuir como parte de los antecedentes de la empresa tottus a promover las indagaciones correspondientes a una vinculación y una adecuada Clima organizacional y como consecuencia se genera una adecuada Satisfacción Laboral, a la función en cual se realizan para lograr sus objetivos y también que les permita crecer personal y profesional dentro de las organizaciones que se encuentran, con su contribución se logre a mejorar la sociedad y da respaldo como empresa dependiente del trabajador.

Metodológico:

La autoría de estos instrumentos de investigación para la recolección de informaciones confiables como parte es demostrar la mayor rigurosidad en los planteamientos de a preguntas y aporte de nuevos conocimientos en relación al tema y la selección de muestra se será estadísticamente validar y los diseños que me dará una mayor seguridad de entrar problemas y dar solución de la empresa hipermercados tottus.

1.7 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación entre los **Factores Higiénicos** y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

Existe una relación entre la **Factores Motivacionales** y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

1.8 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

Objetivos Específicos

Determinar la relación de **Factores Higiénicos** y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

Determinar la relación entre los **Factores Motivacionales** y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según Valderrama (2015) define en su teoría: que es un conjunto de métodos y procedimientos utilizados al coleccionar y analizar medidas de las variables especificadas en la investigación del problema de investigación relacionadas según el título con la finalidad de obtener conocimiento nuevo. (pág. 164).

Se efectuó transversal, explicativo que no es experimental a fin determinar efecto que tiene el (clima organizacional y el desempeño laboral) de trabajadores de dicha empresa hipermercados tottus.

Diseño

El diseño es no experimental debido a que no se está manipulando ni controlando ninguna de las variables en estudio, a continuación, se define cada término ya mencionados

Según Hernández et. Al. (2014) Definieron al diseño no experimental no se manipulan ningún teoría o investigación los estudios de diferentes temas sirven como guía para procesar y llevar cabo un sustento ya que un experimento dura proceso por proceso y investigación fina y purar para efectos de variables” (pág. 152).

La investigación no se alteró de las variables, así como las observaciones dentro de un escenario ambiente de naturalidad, los estudios realizados dentro de la empresa hipermercados tottus centro de distribución.

Asimismo, Hernández et al. (2014) Indican que “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un momento único” (pág. 154)

La investigación es de tipo aplicada, debido a que se utiliza teorías ya fundamentadas para aplicarlas a la realidad del estudio.

Nivel de investigación

Correlacional-causal, al respecto Hernández et al. (2014) Expresaron que “pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido causalidad o pretender analizar relaciones causales” (pág. 157).

Es transversal debido a que se tomarán los datos en un solo momento a través de un cuestionario de preguntas para cada indicador que mediará las variables de clima organizacional y el desempeño laboral.

2.2.Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño Laboral

Matriz de Operacionalización de las Variables.

Tabla 1. Operacionacionalización de la variable clima organizacional

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Herzberg (1959) citado por Restrepo (2016), en su teoría bifactorial para que exista un adecuado clima laboral existen factores físicos y psicológicos que afectan este aspecto, los cuales son descritos como higiénicos y motivacionales	El autor define del clima laboral según la teoría bifactorial citado por Herzberg. Según el autor clima laboral, se dará a conocer de la aplicación de instrumento y cuestionario basado en la escala de ordinal que está compuesto por 11 ítems de las dimensiones, factores higiénicos y factores motivacionales	FACTORES HIGIÉNICOS	Políticas de la empresa	1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo	1
				Sueldos y beneficios		2
				Relaciones con los compañeros de trabajo		3
				Ambiente físico		4
				Relaciones con el Supervisor		5
				Seguridad laboral		6
			FACTORES MOTIVACIONALES	Ascensos		7
				Autonomía		8
				Responsabilidad		9
				Reconocimientos		10
				Premios		11

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Opacionacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems
DESEMPEÑO LABORAL	Dessler (2015) menciona como concepto básico "la evaluación del desempeño implica establecer estándares laborales, evaluar el desempeño real del trabajador con respecto a dichos estándares, y darle retroalimentación" (p.250).	Según el autor desempeño laboral, se dará a través de la aplicación de instrumento el cuestionario basado en la escala de ordinal que está compuesto por 10 ítems de las dimensiones, comunicación, trabajo en equipo, conocimiento técnico, eficacia personal y logro de Resultados.	COMUNICACIÓN	Comunicación verbal	1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo	12
				Comunicación Escrita		13
			TRABAJO EN EQUIPO	Integración		14
				Solución de conflicto		15
			CONOCIMIENTO TÉCNICO	Capacitación		16
				Toma de decisiones		17
			EFICACIA PERSONAL	Liderazgo		18
				Logros personales		19
			LOGRO DE RESULTADOS	Motivación		20
				Retroalimentación		21

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y Muestra.

2.3.1. Población

El autor indica que la población en el conjunto de todas o integrantes dentro de una organización priva o publica para poder llegar a un estudio.

Según Hernández et al. (2014) Indica que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (pág. 174).

Según la definición es que la población es el total de un lugar determinado la cantidad de trabajadores de una empresa institución privada o pública, para llegar a tota talidad de las personas o trabajadores.

Hernández et al. (2014) “Las poblaciones deben situarse claramente por sus características del contenido, lugar y tiempo con base en ciertas consideraciones describen el comportamiento gerencial de los individuos y la relación de éste con otras variables de tipo organizacional (pág. 174)”.

De esta manera el autor indica que la población tiene que ser bien definida lugar y el tiempo para poder sacar los datos estadísticos y la relación entro los variables dependiente o independientes para poder tener la idea clara.

La empresa hipermercados tottus Centro de Distribución Huachipa unidad secos en el área de almacén cuenta actualmente con 30 colaboradores, entre RCK y HPK de en total de trabajadores en el área de almacén.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica.

La investigación se realizó de manera encuesta, los autores indican es la más eficaz para realizar este método para realizar las investigaciones por ende tomando en cuenta las teorías relacionados y los trabajos anteriores han demostrado de manera efectivo y planteadas por las preguntas y autorizados por los responsables de la evaluación de los trabajos a futuros.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El cuestionario de preguntas se realizó de la escala Likert con cinco alternativas referidas totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, en desacuerdo y totalmente desacuerdo con las puntuaciones de 1 a 5 para cada pregunta de los dos variables dependientes e independientes para ello se realizó de manera espontánea en coordinación previa para las encuestas de los participantes poniendo clara sin restricción de hora que es individual para no perjudicar su labor del día.

Tabla 3

Técnica e instrumento de recolección

Variable	Técnica	Instrumento
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario con Escala de Likert
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario con Escala de Likert

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez del instrumento

La validez del instrumento se validó por juicio de expertos aplicando que las preguntas hechas para las encuestas estén correctamente elaboradas para su posterior de uso de encuestas del cuestionario planteados.

Tabla 4

Validez del instrumento

Validador
Mg. Víctor Fabián Romero Escalante
Mg. Roberto Justo Tejada Estrada
Mg. Mestas Vega Darwin

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad que mide de ambas variables dependientes e independientes, por lo tanto se ha realizado mediante un trabajo de prueba de piloto con una muestra real de la cual se tomó a treinta trabajadores que se ha escogido del área donde se está realizando la investigación dentro de la organización Hipermercados Tottus Centro de distribución Huachipa Unidad Secos 2018, las encuestas realizadas fueron procesados en la tabla de Excel y luego en SPSS para ver los resultados de la confiabilidad así como menciona Hernández (2014, pág. 228).

2.4.4.1. Instrumento de la variable de clima organizacional

Tabla 5

Resumen procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	45	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente elaboración propia

Tabla 6

Alfa de Cronbach del instrumento 1 variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	11

Elaboración Propia

La confiabilidad según procesado en la tabla de Excel y spss, se obtuvo el resultado de 0.910 de confiabilidad que mide el instrumento de ambas variables, lo cual que se han aplicado a 45 encuestados, esto significa que la confiabilidad es alta consistencia interna del instrumento.

2.4.4.2. Instrumento de la variable de Desempeño Laboral

Tabla 7

Alfa de Cronbach del instrumento 2 desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	10

Procesando los datos en el software informático SPSS V. 25, obtuvo resultado de 0.850 de confiabilidad el instrumento de ambas variables, lo cual que se han aplicado a 45 encuestados, esto significa que la confiabilidad es alta consistencia interna del instrumento.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según el método se realizará mediante un programa llamado SPSS 24 en una tabla de celdas lo cual desarrollará la información estadística de todas las preguntas ingresados y evaluados.

La información se presentada en tablas estadísticas, con sus respectivos gráficos, que resumen los estadígrafos más relevantes y representativos.

2.6. Aspectos éticos

Durante su proceso de informe se otorgará el crédito y propiedad intelectual, además se garantizará los derechos de integrantes, de la información procesada y adquirida que se realizará previa autorización del supervisor y jefes de los trabajadores de la empresa. La información se mantendrá en el anonimato y confidencialmente, respetando voluntariedad, cultura y principios morales.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística Descriptiva

3.1.1. Distribución de frecuencia para clima organizacional y desempeño laboral

Tabla 8

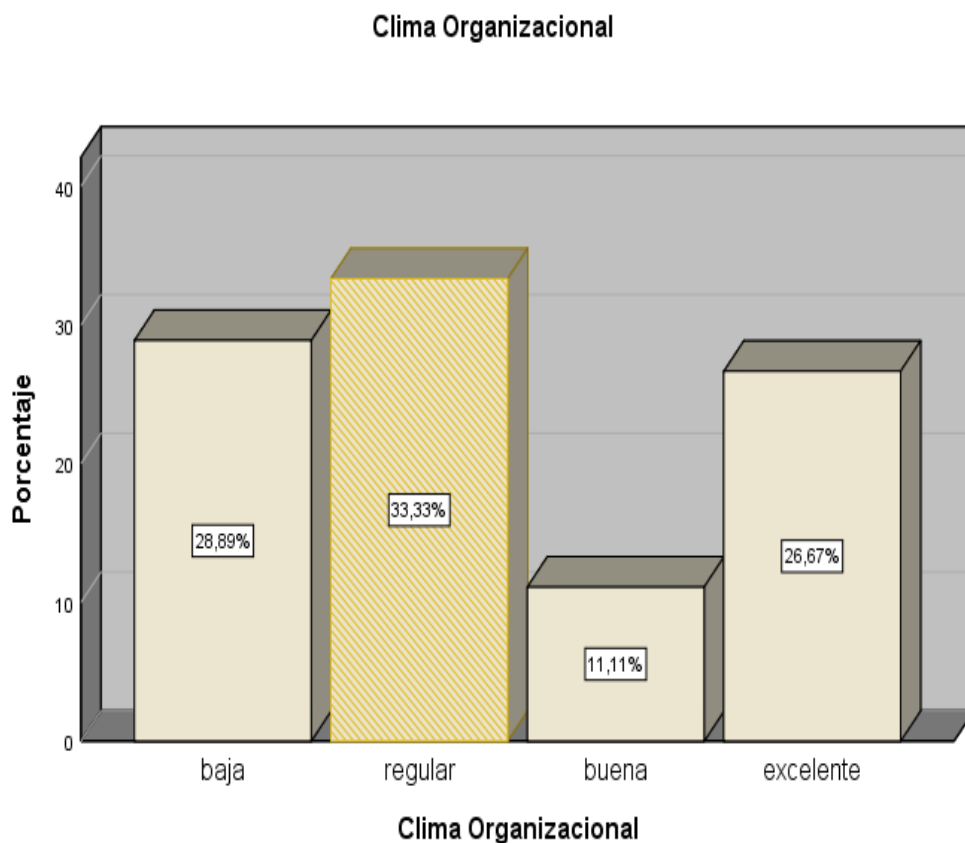
Distribución de frecuencia para clima organizacional y desempeño laboral

			Desempeño Laboral				Total
			baja	regular	buena	excelente	
Clima Organizacional	Baja	Recuento	13	0	0	0	13
		% del total	28,9%	0,0%	0,0%	0,0%	28,9%
	Regular	Recuento	0	8	7	0	15
		% del total	0,0%	17,8%	15,6%	0,0%	33,3%
	Buena	Recuento	0	0	5	0	5
		% del total	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%
	Excelente	Recuento	0	0	9	3	12
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	6,7%	26,7%
	Total	Recuento	13	8	21	3	45
		% del total	28,9%	17,8%	46,7%	6,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia/SPSS

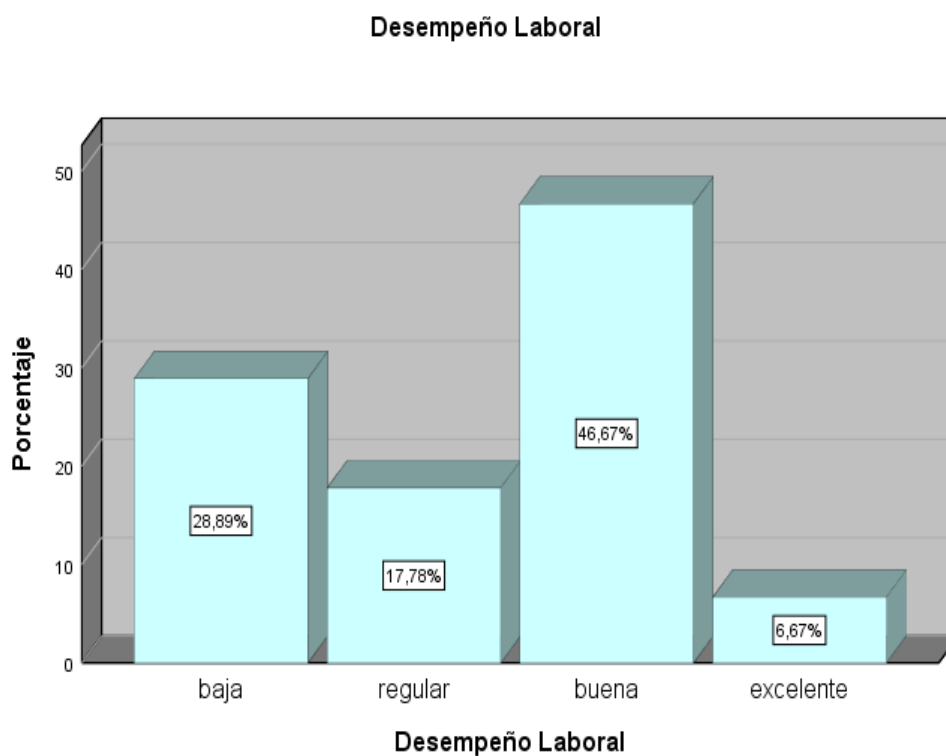
Interpretación:

Según la tabla 8, se Observa que el desempeño laboral, de manera independiente es un 28.9% baja mientras que el clima organizacional 33.3% regular que observa y un cruce desempeño laboral y clima organizacional es un 20.0% excelente de manera conjunta.

Figura 1*Clima Organizacional*

Fuente: elaboración propia procesado en SPSS V.25

Según la figura de 45 encuestados podemos decir que un 33.33% es regular el más alto seguidos un 28.89% como bajo, donde indica que relativamente hay una baja con el clima organizacional mientras tanto el 26.67% demuestra excelente relativamente alto donde

Figura 2*Desempeño Laboral*

Fuente: elaboración propia procesado en SPSS V.25

Según la figura el desempeño laboral dentro de los 45 encuestados se ve reflejado alto de un 46.67% relativamente muy buena, seguidos un 28.89% baja dentro del desempeño laboral.

Podemos decir que la figura N° 1 clima organizacional según la figura procesado en spss se demuestra que hay relativamente regular según los cuestionarios, mientras el desempeño laboral figura N° 2 se ve reflejado un 46.67 % buena en desempeño laboral.

3.1.2. Distribución de frecuencia para Factores Higiénicos y Desempeño Laboral

Tabla 9

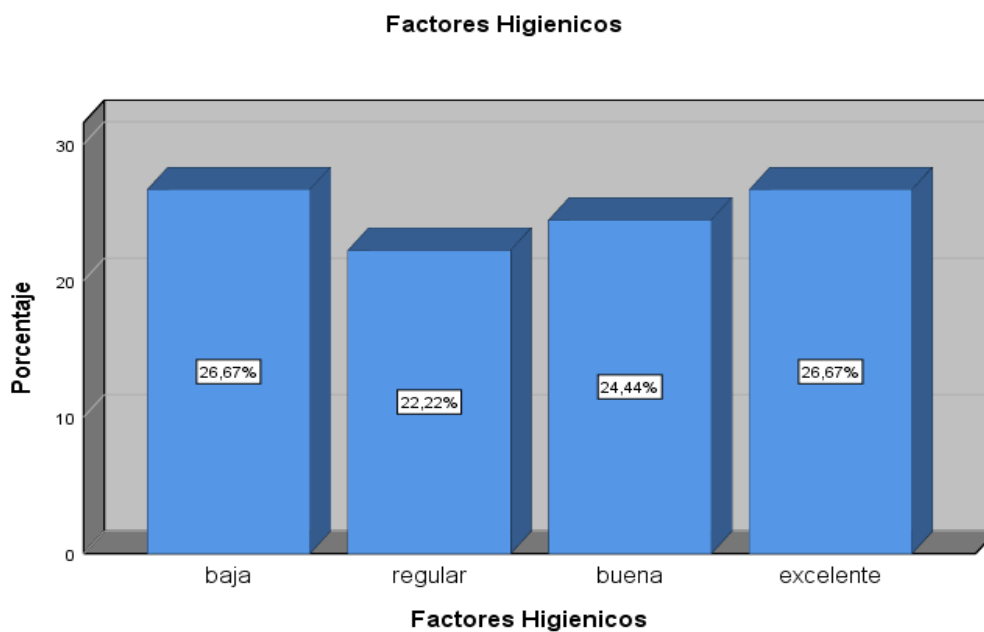
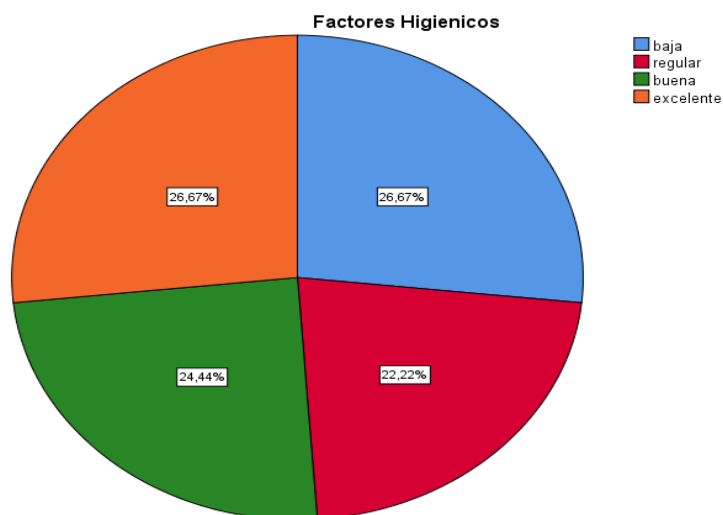
Distribución de frecuencia para Factores Higiénicos y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	bueno	excelente		
Factores Higiénicos	baja	Recuento	12	0	0	0	12
		% del total	26,7%	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%
	regular	Recuento	1	8	1	0	10
		% del total	2,2%	17,8%	2,2%	0,0%	22,2%
	bueno	Recuento	0	0	11	0	11
		% del total	0,0%	0,0%	24,4%	0,0%	24,4%
	excelente	Recuento	0	0	9	3	12
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	6,7%	26,7%
Total	Recuento	13	8	21	3	45	
	% del total	28,9%	17,8%	46,7%	6,7%	100,0%	

Fuente: elaboración propia/SPSS

Interpretación

Interpretación: en la tabla 9, se Observa que el desempeño laboral de manera independiente es un 46.7% buena que el factor higiénico es bueno en un 46.7% se observa que el desempeño laboral es un 28.9% baja de manera conjunta podemos decir que mientras el factor higiénico es bueno y el desempeño laboral es bueno en un 46.7%.

Figura 3*Factores Higiénicos***Figura 4***Factores Higiénicos presentación en circular*

Fuente: elaboración propia/SPSS

En las siguientes figuras se demuestra tanto en barra y círculo hay 26.67% excelente de igual forma un 26.67% hay la igualdad entre las ambas escalas mientras un 24.44% demuestra buena y un 22.22% excelente en las dimensiones factores higiénicos.

3.1.3. Distribución de frecuencia para Factores Motivacionales y Desempeño Laboral

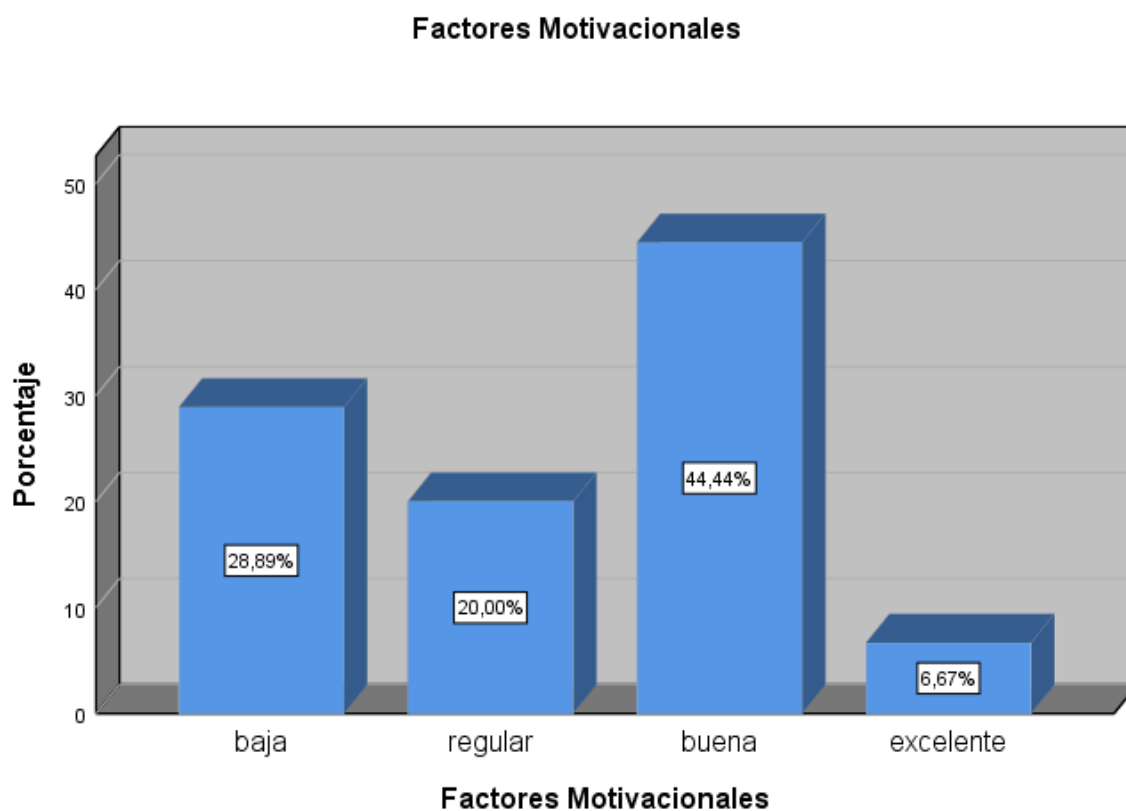
Tabla 10

Distribución de frecuencia para Factores Motivacionales y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	bueno	excelente		
Factores Motivacionales	baja	Recuento	13	0	0	0	13
		% del total	28,9%	0,0%	0,0%	0,0%	28,9%
	regular	Recuento	0	0	9	0	9
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%
	bueno	Recuento	0	8	12	0	20
		% del total	0,0%	17,8%	26,7%	0,0%	44,4%
	excelente	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
	Total	Recuento	13	8	21	3	45
		% del total	28,9%	17,8%	46,7%	6,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia/SPSS

Interpretación: en la tabla 10, se observa que el desempeño laboral de manera independiente es un 46.7% bueno que el factor motivacional es bueno en un 46.7% se observa que el desempeño laboral es un 28.9% bajo de manera conjunta podemos decir que mientras el factor motivacional es bueno y el desempeño laboral es bueno en un 46.7%.

Figura 5*Factores Motivacionales Presentación en barra*

Fuente: elaboración propia/SPSS

En la siguiente figura podemos indicar que un 44.44 % bueno en la dimensión factor motivacional mientras un 28.89 es ligeramente baja mientras 20.00% es regular y un 6.67 excelente y podemos decir que el factor motivacional es la más alta.

3.2. Estadística Inferencial

Dadas las hipótesis estadísticas

En la investigación se están considerando variables categóricas (cualitativas) por lo tanto las pruebas de hipótesis se realizarán mediante estadística no paramétrica mediante el coeficiente de correlación de Spearman obtenido del SPSS.

Para la investigación se estableció un nivel de p-valor o de significancia de 0.05 (es decir 5%) y un nivel de confianza del 95%.

La Condición será que para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1)

Tabla 11

Coefficiente de Correlación por Rangos de Rho Spearman

Interpretación del Coeficiente de Spearman

Valor de Rho	Significado
1	Correlación positiva grande y perfecta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
0.70 a 0.89	Correlación positiva fuerte
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
-0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy débil
-0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
-0.40 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.70 a -0.89	Correlación negativa fuerte
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Valoración:

Si valor $p < 0.05$ se rechaza (H0), se acepta H1.

Si valor $p > 0.05$ se acepta (H0), se rechaza H1.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H1. Existe una relación entre los Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

H0. Existe una relación entre los Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

Tabla 12

Prueba de hipótesis general en Rho de Spearman

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Fuente: elaboración propia/SPSS

Interpretación

Según la prueba de hipótesis mediante Rho Spearman tenemos una significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa infiriendo que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018, existe una correlación de 0.889 que según la tabla de interpretación del rho spearman existe una correlación positiva moderada.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Dadas las hipótesis estadísticas

H1. Existe una relación entre los Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

H0. Existe una relación entre los Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

Tabla 13

Prueba de Hipótesis Específica 1

Rho de Spearman			Desempeño Laboral	Factores Higienicos
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación		1,000	,923**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		45	45
Factores Higienicos	Coefficiente de correlación		,923**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		45	45

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

Fuente: elaboración propia/SPSS

Interpretación: Según la prueba de hipótesis mediante Rho Spearman tenemos una significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa infiriendo que Existe relación entre el factor higiénico y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018, existe una correlación de 0.923 que según la tabla de interpretación del rho spearman existe una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

Datas la hipótesis estadística

H1. Existe una relación entre la Factores Motivacionales y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

H0. No Existe una relación entre la Factores Motivacionales y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2

Rho de Spearman			Desempeño Laboral	Factores Motivacionales
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia/SPSS 24

Interpretación: Según la prueba de hipótesis mediante Rho Spearman tenemos una significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa infiriendo que Existe relación entre el factor motivacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018, existe una correlación de 0.731 que según la tabla de interpretación del rho spearman existe una correlación positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo el objetivo general de determinar la relación que existe entre “clima organizacional y desempeño laboral de la empresa tottus centro de distribución huachipa unidad secos 2018”. Asimismo, busca determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral.

En la investigación se tomó los antecedentes que permiten a la autora a comparar las deducciones más relevantes con los resultados del presente estudio, el objetivo es determinar la relación que existe entre el **clima organizacional y desempeño laboral** de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018. Por medio de la prueba de Rho de Spearman se obtiene el nivel de significancia (bilateral) 0.000 con correlación positiva considerada 0.942, se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe correlación positiva fuerte entre ambas variables, (tabla N°11)

Para el autor Urquizo (2016) en su tesis plantea el objetivo como el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016 con una población de 153 y con una muestra 110 colaboradores con un cuestionario de 50 preguntas diseño de investigación no experimental llegando a la conclusión que si existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A, demostrando la hipótesis planteada por el investigador”

Al respecto de la hipótesis específica, existe una correlación positiva considerada entre la dimensión factor higiénico y la variable desempeño laboral, mediante la prueba Rho de Speraman se demuestra que las variables tienen un nivel de significancia $0.000 < 0.05$ con coeficiente 0.923. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, del **factor higiénico** tiene relación con el desempeño de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018.

En la tesis Quispe (2015), en sus tesis Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015. Presenta el tipo de investigación correlacional acompañado del diseño no experimental de corte transaccional, con una población de 64 colaboradores de la empresa, se emplea a toda la población por ser de reducido tamaño. La técnica para evaluar mediante la interrogación, cuestionario está compuesto por 30 ítems medido sobre una escala de Likert. La confiabilidad del instrumento

es mediante Alfa de Cronbach 0.864 para la primera variable y 0.873 para la segunda. Esta a su vez concluye que la relación de las variables es directa, positiva moderada con correlación $Rho = 0.743$ por lo que no se rechaza la relación.

Interpretación: en la tabla 10, se Observa que el desempeño laboral de manera independiente es un 46.7% buena que el factor motivacional es bueno en un 46.7% se observa que el desempeño laboral es un 28.9% baja de manera conjunta podemos decir que mientras el factor motivacional es bueno y el desempeño laboral es bueno en un 46.7% (Tabla 10).

En su tesis Chávez (2018) en su tesis Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado, agencia Ceres, Ate, 2018 Al respecto de la metodología, la investigación presento un enfoque cuantitativo, el estudio fue básica, con diseño no experimental, transversal, correlacional. La finalidad fue conocer el grado de asociación que pueda existir entre las variables de un contexto particular, la población de estudio se representó con 26 colaboradores de la agencia bancaria. El instrumento empleado para levantar información, validar la hipótesis y llegar a conclusiones fue el cuestionario en escala de Likert. La tesis concluye, se presentó relación entre las variables mediante la prueba de Spearman, el coeficiente fue de 0.794 y su nivel de significancia $0.000 < 0.05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna que, si existe correlación positiva considerada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado Agencia Ceres Ate, 2018.

V. CONCLUSIONES

Primera. Al respecto del objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa hipermercados tottus centro de distribución huachipa unidad secos 2018 de acuerdo al resultado que se obtiene se concluye, que existe correlación positiva alta según la prueba de Spearman y presenta un coeficiente de 0.889 con nivel menor a 0.05.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre factor higiénico y el desempeño laboral de la empresa hipermercados tottus centro de distribución huachipa unidad secos 2018 se encuentra relación mediante la prueba de Rho Spearman 0.923 con significancia $0.00 < 0.05$, revela una correlación positiva considerada.

Tercera. Según la prueba de hipótesis mediante Rho Spearman tenemos una significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa infiriendo que Existe relación entre el factor motivacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018, existe una correlación de 0.731 que según la tabla de interpretación del rho spearman existe una correlación positiva moderada

VI. RECOMENDACIONES

Primera. El clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos 2018, por tanto, los líderes de grupo encargados y supervisores como mínimo tienen que tener estudios superiores y una capacitación constante para que tenga un mejor manejo de los trabajadores y tenga un mejor desempeño.

Segunda. Por los resultados obtenidos, la relación entre la dimensión factor higiénico y la variable desempeño, el jefe junto a sus colaboradores debe implementar, mejorar los procesos administrativos, capacitación, y de esta manera llegar a mejor eficiencia del colaborador, llegue a sus metas establecidas.

Tercera. Conforme que se ha determinado la relación de la dimensión factor motivacional con la variable desempeño, se recomienda elaborar un plan de acción de contingencia que permita mejorar la satisfacción en los colaboradores, cubierta las necesidades para que las tareas asignadas se cumplan satisfactoriamente.

Cuarto. Una vez que tenga todas la capacitaciones y estudios los jefes, líderes de grupo y supervisores se tiene enfocarse en la contratación personal nuevo, con experiencias de acuerdo al área solicitado, por lo tanto y tenga una sola estandarización en todos los niveles la buena comunicación la planificación entre los proveedores y el trabajo sea más rápida y se podrá conseguir un adecuado clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del hotel de Campo de Quetzaltenango*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar campus Quetzaltenango, Guatemala. recuperado:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

Aguillón, A.; Berrún, L; Peña, J; Traviño, F.;. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones Fundamentación*. México: D.F:Manual Moderno.

Arias, W. y Arias, G. (Sep-Dic de 2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 185 - 191. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>

Arroyo Laurente, E. R. (2018). *Comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, año 2018*.

Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34846/Arroyo_LER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baño, A. ; Villacres, C. ; Arboleda , A. y Garcia, Z. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. *revistasinvestigacion.unmsm.edu.peru*, 59-68. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/12816/11609>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.

Coromoto, H. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. (C. Scientific, Ed.) *Ciencias Sociales*(Nº:295-14548), 1771-192.

Dessler, G. (2015). *Administracion de Recurso Humanos*. México: Pearson: 14 a ed. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Espaderos Narciso, A. R. (2016). *relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía cotzumalguapa*.

Obtenido de recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Goncalvez, A. (1988). *Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional. Dimensiones del Clima Organziacional*,. Buenos Aires Argentina: Año 4/No.3 Julio' 98 . Obtenido de <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>

Gonzalez, J. (2014). Psicología de la Motivación. *Psicología Libros*.

- Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública.*, 242-252. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2013/csp132f.pdf>
- Gutiérrez, B. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015*. Chiclayo: Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Hernández, R.; Fernández, C.; del Pilar, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: 6ta Edición- McGRAW-HILL.
- Hospinal, E. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. *revistasinvestigacion.unmsm.edu.peru*, 75-78. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/11924/10669>
- Huarza Robles, X. E. (2017). "*Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017*". Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13222/huarza_rx.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isea, A. ; Josia, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. Venezuela: Editorial Académica Española. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=k4NHnwEACAAJ&dq=Desempe%C3%B1o+Laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKewjWu5q7_YvcAhWhrFkKHSt7COMQ6AEILjAB
- Lescano, F. (2017). *Clima organizacional y el desempeño de los asesores de servicio del Banco Cencosud en la zona Wong Lima 2017*. Obtenido de tesis de pregrado Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1851>
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, vol. 3.(N° 3.), 181 - 191. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Palomino Bossio, M. J., & Peña Leguía, R. G. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*. Obtenido de Universidad de Cartagena facultad de ciencias económicas programa de administración de empresas Cartagena DT y C: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PEÑA.pdf>
- Pita Ojeda, M. A. (2016). *relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*. Obtenido de repository.universidad catolica.edu.:

<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/3134/4/Tesis%20Michael%20Pita%20Abril%2028%20%282016%29.pdf>

Quiñónez Ku, V. X. (2013).

https://www.researchgate.net/institution/Pontificia_Universidad_Catolica_del_Ecuador_Sede_Esmeraldas. Obtenido de Pontificia_Universidad_Catolica_del_Ecuador:
https://www.researchgate.net/publication/334000970_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_DE_LOS_TRABAJADORES_DE_LA_PONTIFICIA_UNIVERSIDAD_CATOLICA_DEL_ECUADOR_SEDE_ESMERALDAS_PUCESE/link/5d12574d299bf1547c7f2cf6/download

Restrepo, S. (enero - junio de 2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, vol. 2.(N° 1.), 91-102.

Rivas Huayana, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red sonda-andahuaylas, 2015*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/254>:
http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/254/Edith_Rivas_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, J. (2016). *Administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas*. México: Trillas.

Sanchez Ore, R. S. (2018). *El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34976/Sanchez_ORO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. ; Aguirre, M. y Martínez, P. (2012). *clima organizacional*. México: EAE.

Soto, J. (2013). *Introducción a la ingeniería de sistemas*. Obtenido de Comunicación oral y escrita: <http://iisdiur-ucc.blogspot.com/2012/03/comunicacion-oral-y-escrita.html>

Szeinman, P. (2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. *gestión*.

Urquiza, A. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe para optar maestría:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14523/Urquiza_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Cuestionario

Estimado(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados tottus centro de distribución huachipa unidad secos 2018. Por ello, se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración.

Escala:

1	2	3	4	5		
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL						
1	Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa					
2	Mi sueldo y beneficios sociales están de acuerdo al mercado					
3	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
4	Considero que las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar mi trabajo					
5	Los supervisores mantienen comunicación adecuada con el personal					
6	Considero que las instalaciones de la empresa cumplen con todos los aspectos de seguridad					
7	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
8	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
9	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
10	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
11	Mi trabajo es recompensado y reconocido					

VARIABLE 2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
12	Mi jefe inmediato realiza reuniones de coordinación de manera habitual					
13	La empresa maneja una comunicación escrita de manera fluida para dar avisos o informes al personal					
14	Considero que existen sinergias en los equipos de trabajo					
15	Los conflictos internos son solucionados dentro de los equipos de trabajo					
16	Las capacitaciones que realiza la empresa han sido de ayuda para el desempeño de su trabajo					
17	La empresa apoya la generación de nuevas ideas para el mejoramiento de la empresa					
18	La empresa fomenta el liderazgo entre los equipos de trabajo					
19	La empresa ofrece buenas alternativas educativas para el desarrollo profesional					
20	Considera que los incentivos dados por la empresa reflejan el esfuerzo realizado por los trabajadores					
21	La retroalimentación es constante con los jefes inmediatos					

Comprobación



INTELNET | BICOLABORADORES | SITELEBY | BIKOLABORADORES | BALEX | BIKOLABORADORES

1 Supermercados Perucom 📍 Lima 👤 100 votos		2 InteliBank 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	
3 Pronat 📍 Lima 👤 100 votos		4 Alanco 📍 Chiclayo 👤 100 votos	
5 Bebop 📍 Iquitos y Huaran 👤 100 votos		6 Casa Andina 📍 Huaran y Tarma 👤 100 votos	
7 Scotiabank 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos		8 Sital 📍 Tarma y Tarma 👤 100 votos	
9 Sodimac y Maestros 📍 Lima 👤 100 votos		10 Hipermercados Tottus 📍 Lima 👤 100 votos	

INTELNET | BICOLABORADORES | SITELEBY | BIKOLABORADORES | BALEX | BIKOLABORADORES

1 Banco 📍 Lima 👤 100 votos		2 Cantabria 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	
3 Supermercados Perucom 📍 Lima 👤 100 votos		4 Compañía Española 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	
5 Pronat 📍 Lima 👤 100 votos		6 Wanta City 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	
7 Tollnort 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos		8 Seguros Sudamerica 📍 Lima 👤 100 votos	
9 Cibercable 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos		10 Ene 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	
11 Sodimac y Maestros 📍 Lima 👤 100 votos		12 Coca-Cola 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	
17 Hipermercados Tottus 📍 Retail 👤 tottus.com.pe			
19 Tollnort 📍 Lima 👤 100 votos		20 Super 99 - EBT 📍 Trujillo y Tarma 👤 100 votos	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS CENTRO DE DISTRIBUCION HUACHIPA UNIDAD SECOS 2018"

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre la Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Factores Motivacionales y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, 2018?</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación entre los Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?</p> <p>Existe una relación entre la Factores Motivacionales y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación de Factores Higiénicos y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?</p> <p>Determinar la relación entre los Factores Motivacionales y el desempeño laboral de la empresa hipermercados Tottus S.A. Centro de distribución, Huachipa, unidad Secos, ¿2018?</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>FACTORES HIGIÉNICOS</p> <p>FACTORES MOTIVACIONALES</p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>CONOCIMIENTO TÉCNICO</p> <p>DESARROLLO PERSONAL</p> <p>LOGRO DE RESULTADOS</p>	<p>Políticas de la empresa</p> <p>Sueldos y beneficios</p> <p>Relaciones con los compañeros de trabajo</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Relaciones con el Supervisor</p> <p>Seguridad laboral</p> <p>Ascensos</p> <p>Autonomía</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Reconocimientos</p> <p>Premios</p> <p>Comunicación verbal</p> <p>Comunicación escrita</p> <p>Integración</p> <p>Solución de conflicto</p> <p>Capacitación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Liderazgo</p> <p>Logros personales</p> <p>Motivación</p> <p>Retroalimentación</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS CENTRO DE DISTRIBUCION HUACHIPA UNIDAD SECOS, 2018							
Apellidos y Nombre del investigador: Pacheco Lima, Edgar Jesus							
Apellidos y Nombre del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	FACTORES HIGIÉNICOS	Políticas de la empresa	Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	Ejemplo si es ordinal: 1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo. 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo			
		Sueldos y beneficios	Mi sueldo y beneficios sociales están de acuerdo al mercado				
		Relaciones con los compañeros de trabajo	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo				
		Ambiente físico	Considero que las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar mi trabajo				
		Relaciones con el Supervisor	Los supervisores mantienen comunicación adecuada con el personal				
		Seguridad laboral	Considero que las instalaciones de la empresa cumplen con todos los aspectos de seguridad				
	FACTORES MOTIVACIONALES	Ascensos	Existen oportunidades de hacer línea de carrera				
		Autonomía	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio				
		Responsabilidad	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad				
		Reconocimientos	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo				
	Premios	Mi trabajo es recompensado y reconocido					
Firma del experto		Fecha ____ / ____ / ____					


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACIÓN	Comunicación verbal	Mi jefe inmediato realiza reuniones de coordinación de manera habitual	Ejemplo si es ordinal: 1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo. 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo			
		Comunicación escrita	La empresa maneja una comunicación escrita de manera fluida para dar avisos o informes al personal				
	TRABAJO EN EQUIPO	Integración	Considero que existen sinergias en los equipos de trabajo				
		Solución de conflicto	Los conflictos internos son solucionados dentro de los equipos de trabajo				
	CONOCIMIENTO TÉCNICO	Capacitación	Las capacitaciones que realiza la empresa han sido de ayuda para el desempeño de su trabajo				
		Toma de decisiones	La empresa apoya la generación de nuevas ideas para el mejoramiento de la empresa				
	DESARROLLO PERSONAL	Liderazgo	La empresa fomenta el liderazgo entre los equipos de trabajo				
		Logros personales	La empresa ofrece buenas alternativas educativas para el desarrollo profesional				
	LOGRO DE RESULTADOS	Motivación	Considera que los incentivos dados por la empresa reflejan el esfuerzo realizado por los trabajadores				
		Retroalimentación	La retroalimentación es constante con los jefes inmediatos				
Firma del experto			Fecha ____ / ____ / ____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

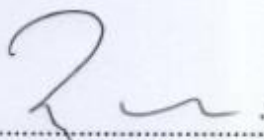
Yo, **VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor de la tesis titulada

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS CENTRO DE DISTRIBUCION HUACHIPA UNIDAD SECOS 2018

de la estudiante **PACHECO LIMA, EDGAR JESUS** constato que la investigación tiene un índice de similitud de (24%) verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 06 de diciembre del 2018



Firma

VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: **40786760**

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del IGC	Aprobó Vicerrectorado de Investigación

Pantallazo del Turnitin

feedback studio | edgar jesus pacheco lima | clima organizacional y desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA
EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS CENTRO DE DISTRIBUCIÓN
HUACHIPA UNIDAD SECOS 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:
Pacheco Lima Edgar Jesús

Resumen de coincidencias ✕

24 %

1	repositorio.univ.edu.pe	12 %
2	Entregado a Universidad...	8 %
3	repositorio.univ.edu.pe	1 %
4	repositorio.univ.edu.pe	<1 %
5	repositorio.univ.edu.pe	<1 %
6	repositorio.univ.edu.pe	<1 %
7	www.vitalapuentes.com	<1 %
8	www.com	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %
11	Entregado a Universidad...	<1 %



VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE

Página: 1 de 62 | Número de palabras: 11202

Acta de Aprobación de la Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **PACHECO LIMA, EDGAR JESUS** cuyo título es: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS CENTRO DE DISTRIBUCION HUACHIPA UNIDAD SECOS 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **13** (número) **TRECE** (letras).

Lima, Ate, 06 de diciembre del 2018.



Dr. ROBERTO JUSTO TEJADA ESTRADA
PRESIDENTE



Mgtr. NELSON BAZÁN PALOMO
SECRETARIO



Mgtr. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE
VOCAL



Elabora

Dirección de
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobo

Vicerrectorado
de Investigación

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Programa de estudios de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Pacheco lima Edgar Jesus

TÍTULO DE LA TESIS:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA
HIPERMERCADOS TOTTUS CENTRO DE DISTRIBUCIÓN HUACHIPA
UNIDAD SECOS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 06 de Diciembre 2018

NOTA O MENCIÓN: 13

MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE