



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El clima organizacional y el rendimiento laboral en depósito San Antonio S.A.C. sucursal
Tumbes – año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Gutiérrez López, Karla Ivón (ORCID: 0000-0001-6034-1630)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA- PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente tesis esta dedicada a mi amado esposo e hijo, mis padres y hermanos que estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al gran equipo de profesores de la universidad Cesar Vallejo que contribuyeron con sus consejos y experiencia a la realización de esta.

PÁGINA DEL JURADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 5:00 pm del día VIERNES 24 de MAYO del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

“El clima organizacional y el rendimiento laboral en depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes – Año 2019”

Sustentada por:

GUTIÉRREZ LÓPEZ KARLA IVÓN

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

APROBAR

RECOMIENDAN



Presidente(a) del Jurado : Dr. Freddy Castillo Palacios
Nombres y Apellidos

[Firma]
Firma

Miembro del Jurado : Dra. Nelida Rodríguez de Peña
Nombres y Apellidos

[Firma]
Firma

Miembro del Jurado : Mgtr. Cecilia Ramos Altamirano
Nombres y Apellidos

[Firma]
Firma

> **CAMPUS PIURA**
Av. Prolongación Chulucanas S/N Z.I.III
Tel.: (073) 285900 anx.: 5501

fb/ucv.piura
somosucv.edu.pe
#AsíEsLaUCV
ucv.edu.pe

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Yo, Gutiérrez López Karla Ivón con DNI N° 41931525, estudiantes del décimo ciclo 2019 de la Facultad de Ingeniería de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial de la “Universidad César Vallejo”.

Declaro la autenticidad de mi estudio de investigación denominado “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN DEPÓSITO SAN ANTONIO S.A.C. SUCURSAL TUMBES – AÑO 2019”, para lo cual, me someto a las normas sobre elaboración de estudios de investigación al respecto.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Piura, 14 de junio del 2019



.....
GUTIÉRREZ LÓPEZ KARLA IVÓN
DNI N° 41931525

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	9
2.1 Diseño de investigación	9
2.2 Variables, operacionalización	9
2.3. Población y muestra.....	12
2.3.1. Población.....	12
2.3.2. Muestra.....	12
2.4. Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.4.1. Técnicas.....	12
2.4.2. Instrumentos.....	12
2.4.3. Validez.....	12
2.4.4. Confiabilidad.....	12
2.5. Procedimiento	13
2.6. Métodos de análisis de datos	13
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	37
Anexo 1: Matriz de Consistencia	38
Anexo 2: Cuestionario clima organizacional	40
Anexo 3: Cuestionario rendimiento laboral – trabajadores	43
Anexo 04. Validaciones de instrumentos	45
Anexo 05. Pantallazo del software del turnitin	55
Anexo 06. Acta de aprobación de originalidad	56
Anexo 07. Autorización de publicación de tesis	57
Anexo 08. Versión final de trabajo de investigación	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Percepción de los elementos de la autorrealización personal en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	14
Tabla 2. Percepción de los elementos del involucramiento laboral en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	15
Tabla 3. Percepción de los elementos de las condiciones laborales en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	16
Tabla 4. Percepción de los elementos de la supervisión en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	17
Tabla 5. Percepción de los elementos de la comunicación en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	18
Tabla 6. Percepción de los elementos del trabajo en equipo en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	19
Tabla 7. Percepción de los elementos de los logros laborales en la empresa Depósito San Antonio S.A.C.	20
Tabla 8. Percepción de los elementos de la motivación laboral en Depósito San Antonio S.A.C.	21
Tabla 9. Clima organizacional promedio en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	22
Tabla 10. Rendimiento laboral promedio de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	23
Tabla 11. Nivel de clima organizacional en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	23
Tabla 12. Nivel de rendimiento laboral de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	24
Tabla 13. Relación clima laboral y rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	25

RESUMEN

Esta tesis tiene como finalidad determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes. La población está comprendida por todos los trabajadores de dicha empresa, el cual asciende a 15 trabajadores. En la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos. Se concluyó que, al relacionar el clima organizacional con el rendimiento laboral, no se encontró una relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre ambas variables. No obstante, si se encontró relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) entre la dimensión del clima organizacional Supervisión y el rendimiento laboral, así como entre la supervisión y el trabajo en equipo. La correlación negativa implica que en la medida que se tienen a ejercer mayor supervisión sobre el trabajador y sobre el equipo, el rendimiento laboral disminuye.

Palabras Claves: Clima, organizacional, rendimiento, laboral, motivación, logros.

ABSTRACT

This thesis aims to determine what is the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers at Depósito San Antonio S.A.C. Tumbes branch. The population is comprised of all the workers of that company, which amounts to 15 workers. In the present investigation two questionnaires were used for data collection. It was concluded that, when relating the organizational climate with work performance, no significant relationship was found (Sig.> 0.05) between both variables. However, if a significant relationship was found (Sig. <0.05) between the dimension of the organizational climate Supervision and work performance, as well as between supervision and teamwork. The negative correlation implies that to the extent that they have to exercise greater supervision over the worker and the team, work performance decreases.

Keywords: Climate, organizational, performance, work, motivation, achievements.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo contemporáneo, las empresas deben afrontar cambios en cada momento de su existencia, a todos lo que tienen que adaptarse para asegurar su sobrevivencia. Por ende, estas empresas deben determinar ventajas competitivas y satisfacer a los clientes con la calidad de los productos y servicios que ofertan.

Por tal razón es importante que dichas empresas estén en óptimas condiciones incluyendo su ambiente interno. No obstante, ello, existen empresas que no le brindan importancia a aspectos como el clima laboral.

El clima organizacional puede transformarse en una fortaleza para la empresa, influyendo en el comportamiento de los trabajadores de la misma. Esto abarca la relación y proximidad con los líderes y colegas de la empresa.

Nuestro país vive desde hace varios años un impresionante desarrollo inmobiliario y el crecimiento continuo de este auge, se estima que todavía tiene para un horizonte de 15 a 20 años; esto ha permitido que el hoy el denominado boom inmobiliario traiga consigo a empresas especializadas en productos para dicha industria.

Nuestra región no es ajena a esta corriente, en Piura se han instalado empresas de venta de productos para la construcción como Olano, Maestro, Cassinelli, Sodimac, San Antonio, Grupo Quiroga, entre otras empresas dedicadas a este rubro.

En el A.H. Las Malvinas Mz. U Lote I – Tumbes se encuentra la sucursal de Distribuidora San Antonio S.A.C. en esta ciudad, la cual tiene como giro de negocio comercializar insumos, materiales y acabados para la industria de la construcción, ofreciendo a sus clientes una amplia variedad para diferentes necesidades.

Distribuidora San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, es consciente que un elemento fundamental es recurso humano, y en ese contexto, debe establecerse políticas que

permitan mantener un buen clima laboral, en especial la fuerza de ventas ya que se constituyen en aquellos que se relacionan directamente con los clientes.

En la actualidad, la cultura organizacional se ha convertido en un factor de importancia estratégica, constituyéndose en una fortaleza orientada a la excelencia. Se puede afirmar que, en el estudio de los individuos en las organizaciones, los colaboradores y organización se constituyen en actores principales y determinantes de lo que se denomina clima laboral, único y diferente de cada empresa.

Muchas empresas ven en los colaboradores un elemento de costo y no el recurso competitivo que son o pueden ser; las personas trabajan más intensa e inteligentemente, además de mostrar mayor responsabilidad, si tienen control sobre su trabajo, la oportunidad de aplicar sus conocimientos para beneficio de la empresa y participación en relaciones cooperativas con sus superiores.

Por lo anteriormente expresado, se presenta la necesidad e importancia de analizar el clima laboral que afronta Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, como factor determinante en el desempeño del personal de su organización, además permitirá conocer de qué manera influye ante el rendimiento de sus colaboradores del área de ventas, siendo específico en los niveles de productividad y eficiencia que estos están generando.

Con relación a estudios preliminares internacionales se tiene a: Uría (2013). El clima organizacional y el desempeño laboral en Andelas CIA. LTDA de la ciudad de Ambato. Se concluyó que hay una disconformidad en los colaboradores existe inconformidad en los colaboradores respecto al clima organizacional. El desempeño laboral se ve influido por el tipo de liderazgo. Asimismo, se evidencia limitada motivación en el recurso humano dada la carencia de reconocimientos de los gerentes.

En lo que respecta a los antecedentes nacionales se presenta a Pelaes (2012). El clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa telefonía. Se concluye que hay una directa relación del clima organizacional y la satisfacción del cliente en Telefónica del Perú.

Marroquín y Pérez (2012). El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Se concluyó que el clima organizacional es beneficioso para la empresa y las actividades desarrolladas. Asimismo, posibilita el desarrollo y satisfacción por los resultados obtenidos en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades diarias.

Por su parte, entre los antecedentes locales se tiene a: Talledo (2014) con la tesis Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Piura, Concluye que el clima laboral que existe en la mayoría de empleados (44.2%) es positivo, no obstante existe un importante porcentaje (23.8%) que lo asume como poco favorable, mientras que la satisfacción laboral está en un nivel promedio, como se observa en la mayoría (86.2%) de empleados. Únicamente el 13.8% manifiesta satisfacción respecto a las condiciones laborales.

Espinoza (2013). Influencia del clima organizacional en los niveles de calidad de atención en Mi Banco, Castilla. El objetivo fue analizar el clima organizacional y establecer la influencia en la calidad de atención al cliente. Concluyendo que existe influencia significativa del clima organizacional sobre la calidad de atención al cliente.

Roque y Zegarra (2010). El clima y la cultura organizacional de COSTANA S.A.C. Piura. Se concluye que la cultura es un campo que congrega a toda la personalidad de la empresa y a sus miembros, incluye los principios, valores, principios, y otros. Si los colaboradores se responsabilizan de sus actividades, es debido a que la cultura se lo posibilita.

Ayala y Fiestas (2012). Importancia del clima organizacional y el desempeño en DAEWON SUSAN E.I.R.L.- Paita. Para el periodo 2010. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Se concluyó que el clima organizacional muestra influencia sobre el comportamiento de la persona logrando un productivo desempeño laboral. Asimismo, DAEWON SUSAN E.I.R.L. tiene un favorable clima laboral.

Arca y Olivos (2013). Influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa CEPICAFE Piura 2009. Se concluye que el principal aporte de es que el adecuado conocimiento del clima organizacional y un favorable desarrollo del

mismo de la empresa en estudio contribuyen al incremento en sus niveles de eficacia y eficiencia en un modelo de administración bajo un enfoque basado en competencias.

Avendaño y Vílchez (2012) Análisis del clima organizacional y propuesta de mejora para la satisfacción laboral en la Corporación de Alimentos S.A.C Piura. Concluye que la satisfacción laboral es un importante factor, del cual se apoya la productividad de una organización, así como su efectividad. En el presente estudio, asimismo, se determinó la buena predisposición de los directivos por velar la disciplina y cumplimiento de reglas así como mejorar los mecanismos de control.

En cuanto a las bases teóricas del presente estudio se tiene a: Chiavenato (2013) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. En esta definición el autor nos da a entender que el clima organizacional es el medio ambiente interno de una determinada organización que con sus características psicológicas guarda influencia sobre la conducta del personal de la empresa.

Para Anzola (2013), el clima organizacional está constituido por las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que las personas poseen en cuanto a su empresa, las mismas que pueden influir en la conducta de los colaboradores.

Según Seisdodos (2016), el clima organizacional lo conforman las percepciones globales que la persona tiene de la empresa, producto de la interacción entre las dos partes. El autor en esta definición hace referencia que el trabajador tiene ciertas maneras de pensar de su ambiente de trabajo y que éstas entablan una relación entre ambas.

Para Davis y Newstrom (2013) el clima organizacional es el estudio y la aplicación de los conocimientos sobre la manera en que las personas actúan en las organizaciones.

Para Hodgetts (2015), el clima organizacional es una disciplina académica que se ocupa de describir, entender, predecir, y controlar el comportamiento humano dentro del ambiente organizacional.

En la presente investigación se estudia de variable clima organizacional de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, siendo las dimensiones a estudiar las que se encuentran en el instrumento escala clima laboral – ECL SPC de Sonia Palma Carrillo, las cuales son: Autorrealización personal (apreciación del colaborador en relación a las posibilidades del medio laboral de favorecer el crecimiento profesional y personal). Involucramiento laboral (identificación con los principios organizacionales y su cumplimiento). Supervisión (apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión) Comunicación (percepción respecto a la fluidez, coherencia). Condiciones laborales (reconocimiento de que la organización facilita los medios para la ejecución de las actividades asignadas).

Likert (2013) hace referencia a dos tipos de clima: tipo 1: clima de tipo autoritario, en cual incluye dos sistemas: sistema I: autoritario explotador y sistema II: autoritarismo paternalista y tipo 2: clima de tipo participativo, el cual incluye dos sistemas: sistema III: consultivo y sistema IV: participación en grupo.

Según Litwin y Stinger (2016), el clima organizacional se constituye en un filtro a través del que pasan los hechos (estructura, liderazgo, toma de decisiones). Las características del sistema organizacional dan pie a una forma específica de clima organizacional, que incluye formas de comportamiento con impactos en los resultados operativos de la empresa.

El modelo de Schneider (2012), refiere que la especial importancia de este enfoque está en que el comportamiento de un trabajador no es el resultado de factores organizacionales existentes, sino que resulta de la dependencia de las percepciones del trabajador sobre estos factores.

De manera similar al clima organizacional, el rendimiento laboral también presenta una serie de definiciones por parte autores expertos en el tema: Según Bohórquez (2016), el rendimiento laboral viene a ser la ejecución alcanzada por un trabajador considerando los objetivos de una organización en un plazo establecido. En tanto para Chiavenato (2013), dicho rendimiento se constituye en la eficacia de los colaboradores que laboran en una organización, la cual se demanda para lograr las metas.

Según Stoner (2012) el rendimiento laboral es la forma como los elementos de una empresa laboran, para lograr metas comunes, con sujeción a las reglamentaciones organizacionales vigentes.

Para Milkovich y Boudreau (2014), “el rendimiento laboral se relaciona a las características de cada individuo, que se interrelacionan entre sí, siendo el desempeño laboral el producto de dicha interacción. En síntesis y complementando las anteriores definiciones mencionadas, el rendimiento laboral es el nivel con que las empresas logran cumplir su trabajo.

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el rendimiento laboral de las personas en sus trabajos, tal es el caso de Davis y Newtrons (2013), quienes aseguran que el rendimiento laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Queipo y Useche (2012) refieren que el rendimiento laboral de un puesto de trabajo es variable de trabajador a trabajador, pues este puede influir en las habilidades, motivación, trabajo grupal, adiestramiento, entre otros factores de cada colaborador.

Para obtener un eficaz rendimiento laboral se tiene que implementar una serie de acciones y/o estrategias de motivación laboral para que de una u otra manera el trabajador pueda sentirse comprometido con la empresa y por consiguiente cumplir con los objetivos organizacionales.

En este orden de cosas, se considera que la pregunta general de esta investigación es: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes? Asimismo, se plantean las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de autorrealización de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes? ¿Cuál es el nivel de involucramiento laboral y el nivel de condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes? ¿Cuál es el nivel de supervisión y el nivel de comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?

¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo y el nivel de logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes? ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?

En lo que concierne a la justificación de la investigación es importante mencionar que el clima organizacional y el rendimiento laboral son temas muy trascendentes a los que muchas empresas de hoy en día no les brindan la importancia y consideración en la formulación de estrategias de la empresa. De acuerdo a las condiciones del ambiente laboral de la empresa y lo que ésta pueda ofrecer al trabajador, va a depender el rendimiento y el desempeño de los colaboradores.

La investigación posee justificación social, porque pretende ser una contribución a la calidad de vida laboral de los trabajadores y su justificación en la medida que existe la necesidad de saber si realmente ellos se involucran en las actividades de la empresa, estudiando la atmósfera de trabajo y diagnosticando los indicadores y factores que influyen en ésta.

Los resultados de la investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado. Asimismo, a adquirir nuevos conocimientos e ir ganando experiencia en el campo de acción.

Asimismo, la hipótesis general de la presente investigación es: El clima organizacional guarda relación significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes mientras que las hipótesis específicas planteadas son: El nivel de autorrealización de los trabajadores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes está dado de manera favorable; El involucramiento laboral y las condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable respectivamente; La supervisión y la comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dadas de manera favorable respectivamente; El trabajo en equipo y los logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable y La motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes está dada de manera favorable.

Finalmente, en concordancia con las preguntas de investigación, se presenta el objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes. Mientras que los objetivos específicos son: Identificar cuál es el nivel de autorrealización de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes; Determinar cuál es el nivel de involucramiento laboral y el nivel de condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes; Determinar cuál es el nivel de supervisión y el nivel de comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes; Determinar cuál es el nivel de trabajo en equipo y el nivel de logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes e Identificar cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes.

I. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La tesis es no experimental, dado que se evitó manipular las variables investigadas. De otra parte, es transeccional, pues se recogieron los datos en una sola etapa de tiempo específica.

Es una investigación descriptiva correlacional, pues se orientó en primera instancia a describir las dimensiones para luego establecer la relación entre las variables de estudio.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variable: Clima organizacional:

Definición Conceptual: Conjunto de características que conforman y/o describen el comportamiento de las personas en una determinada organización.

2.2.2. Variable: Rendimiento laboral

Determinantes que conforman el nivel de logros laborales que alcanza una persona luego de realizar tareas y/o actividades recomendadas y/o asignadas por la empresa.

2.2.3. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Clima organizacional de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	Conjunto de características que conforman y/o describen el comportamiento de las personas en una determinada organización.	Autorrealización Personal.	Se midió el nivel de autorrealización personal, para lo cual se aplicó un cuestionario.	Nivel de Autorrealización Personal.	Nominal.
		Involucramiento Laboral.	Se midió el nivel de involucramiento laboral a través de la aplicación de un cuestionario.	Nivel de Involucramiento Laboral.	Nominal.
		Supervisión.	Se midió el nivel de supervisión, aplicando un cuestionario a la muestra de estudio.	Nivel de Supervisión.	Nominal.
		Comunicación.	Se midió el nivel de comunicación para lo cual se aplicó un cuestionario.	Nivel de Comunicación.	Nominal.

Variable Independiente: Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes		Condiciones Laborales.	Se midió el nivel de condiciones laborales a través de la aplicación de un cuestionario.	Nivel de Condiciones Laborales.	Nominal.
	Determinantes que conforman el nivel de logros laborales que alcanza un individuo después de realizar tareas y/o actividades recomendadas y/o asignadas por la empresa.	Trabajo en Equipo.	Se midió el nivel de trabajo en equipo, aplicando un cuestionario a la muestra de estudio.	Nivel de Trabajo en Equipo.	Nominal.
		Motivación Laboral.	Se midió el nivel de motivación laboral por medio de la aplicación de un cuestionario.	Nivel de Motivación Laboral.	Nominal.
		Logros Laborales.	Se midió el nivel de logros laborales, para lo cual se aplicó un cuestionario.	Nivel de Logros Laborales.	Nominal.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Está constituida por los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, los cuales ascienden a 15 personas.

2.3.2. Muestra

Se aplicó una muestra censal debido a que dado el número de individuos de la población, se ha considerado a todos ellos en esta muestra.

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

2.4.1. Técnicas

Encuesta: Se utilizó para medir el clima (en cuyo caso se empleó el modelo de Sonia Palma) y el rendimiento laboral en la empresa Distribuidora San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario: se aplicó a los empleados de Distribuidora San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, a efecto de recoger los datos necesarios para lograr el objetivo de estudio.

2.4.3. Validez

Se determinó por medio del análisis de tres expertos, verificando que cada uno de los ítems del cuestionario estén relacionadas con las variables y dimensiones que se pretende evaluar.

2.4.4. Confiabilidad

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, resultando favorable la cuantificación del nivel de fiabilidad de los dos cuestionarios aplicados a la muestra de estudio.

2.5. Procedimiento.

Se aplicó un cuestionario diseñado con escala de Likert a los trabajadores de la empresa distribuidora San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes contando con las facilidades para llevar a cabo esta investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se codificaron los ítems paquete estadístico SPSS v. 24 donde se especifica todas las preguntas de dicho cuestionario y sus respectivas escalas. Posteriormente, se realizó el análisis estadístico de tipo descriptivo mediante tablas de contingencia. Se emplearon tablas para la presentación de los resultados.

2.7. Aspectos éticos

Se respetó la disposición de las personas a ser encuestadas, así como su carácter voluntario. No se manipuló ninguno de los resultados de la investigación asimismo se reconocieron y respetaron las fuentes consultadas, citándolas de acuerdo a la Norma APA.

III. RESULTADOS

1.1. Nivel de autorrealización de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Tabla 1. Percepción de los elementos de la autorrealización personal en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Ítems	Promedio	Desviación estándar
Existen oportunidades de progresar en la institución.	4.4	0.7
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4.2	0.8
Se Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4.3	0.9
Se valoran los altos niveles de desempeño.	3.4	0.9
El administrador expresa reconocimiento por los logros.	3.5	1.2
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4.4	0.7
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3.6	0.9
La institución promueve el desarrollo del personal.	4.1	0.8
Se promueve la generación de las ideas creativas o innovadoras.	3.2	0.9
Se reconocen los logros en el trabajo.	3.5	1.1

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Se visualiza que la percepción que tienen los trabajadores por los elementos de la realización personal; teniendo en cuenta que los promedios en la mayoría de aspectos están alrededor de los 4 puntos, se deduce que la percepción en general es favorable. Así, la tabla da cuenta que los trabajadores que consideran que en la empresa hay oportunidades de progresar. También se encontró que el administrador expresa reconocimientos por las metas alcanzadas por parte del personal. Por el contrario, el estudio revela que los trabajadores no sienten que se valoran los altos niveles de desempeño, ni se promueve mucho la generación de las ideas creativas o innovadoras.

1.2. Nivel de involucramiento laboral y nivel de condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Tabla 2. Percepción de los elementos del involucramiento laboral en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Ítems	Promedio	Desviación estándar
Se siente compromiso con el éxito de la institución.	4.5	0.7
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4.3	0.9
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4.4	0.7
Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4.3	0.6
En la empresa se hacen mejor las cosas cada día.	3.9	0.8
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4.1	0.9
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4.2	0.8
Los servicios y/o productos de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4.5	0.5
Hay clara visión, misión y valores en la institución.	4.2	0.7
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4.8	0.4

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Con respecto a los elementos del involucramiento, en los promedios están cerca a los 4 puntos o superan a dicho valor; el trabajador está comprometido con la empresa y se consideran factores clave para la empresa; así mismo se encontró que los trabajadores sienten que la empresa hace mejor las cosas cada día, cumplen con sus tareas diarias en el trabajo, las cuales a su vez les permiten el desarrollo personal, sienten que sus actividades laborales son estimulantes.

Tabla 3. Percepción de los elementos de las condiciones laborales en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Ítems	Promedio	Desviación estándar
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3.9	.9
Los objetivos de trabajo son retadores.	3.8	.7
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones.	3.6	1.0
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4.2	.7
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4.6	.5
Existe buena administración de los recursos.	4.2	.8
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3.8	1.2
Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	3.8	1.0
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4.3	.8
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4.4	.8

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

En cuanto a los elementos de las condiciones laborales los resultados relacionados a las condiciones laborales; la percepción media también está en torno a los 4 puntos; los colaboradores perciben que hay cooperación entre compañeros. Así mismo se encontró que el grupo labora como un bien integrado equipo. Asimismo, se presenta una correcta administración de recursos, existiendo una remuneración atractiva comparada con empresas similares en el mercado local.

1.3. Nivel de supervisión y el nivel de comunicación en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Tabla 4. Percepción de los elementos de la supervisión en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Ítems	Promedio	Desviación estándar
El administrador brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4.2	.9
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4.0	.7
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4.0	.8
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3.5	.7
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4.4	.9
Dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3.8	1.0
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4.0	1.0
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4.2	.8
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4.5	.7
Existe un trato justo en la empresa.	4.6	.7

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

En cuanto a los elementos de la supervisión, la tendencia se mantiene, es decir la valoración por los diferentes elementos bordea los 4 puntos, evidenciando un nivel bastante favorable; los trabajadores consideran que el administrador si provee apoyo para salir al frente de las dificultades presentadas; perciben que en la empresa es habitual la mejora de métodos de trabajo. Los colaboradores consideran que si poseen la capacitación suficiente para efectuar sus labores. De otra parte, la empresa posee un sistema de control y seguimiento de actividades, existiendo procedimientos y normas orientadoras del trabajo.

**Tabla 5. Percepción de los elementos de la comunicación en la empresa
Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes**

Ítems	Promedio	Desviación estándar
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4.2	1.0
En mi empresa, la información fluye adecuadamente.	4.1	0.6
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4.5	0.7
Existen suficientes canales de comunicación.	3.9	0.8
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4.3	0.6
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	4.5	0.7
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4.5	0.8
El administrador escucha los planteamientos que se le hacen.	4.4	0.7
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3.8	0.8
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	3.5	1.1

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

En cuanto a los elementos de la comunicación, los colaboradores si acceden a información suficiente para efectuar el trabajo, la información tiene fluidez, siendo posible que se interactúe con personal de jerarquía superior. Es de importancia mencionar que se pudo comprobar que el administrador pone atención a las propuestas que le formulan en el marco de la actitud colaborativa del recurso humano de la empresa.

1.4. Nivel de trabajo en equipo y nivel de logros laborales en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Tabla 6. Percepción de los elementos del trabajo en equipo en la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Ítems	Promedio	Desviación estándar
¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	2.2	0.8
¿La relación competitiva y colaborativa con sus demás compañeros es asertiva?	2.0	1.1
¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	2.3	0.5
¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	2.1	0.6
¿Mantiene una comunicación efectiva dentro de su área de trabajo y con otras áreas de la empresa?	3.4	0.5
¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	1.7	0.8
¿Los conflictos dentro de la empresa se expresan de forma abierta y discutiendo los diferentes puntos de vista?	2.5	0.5
¿Se siente satisfecho cuando se resuelve un conflicto y/o problema dentro de la empresa?	2.2	0.4

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

La tabla muestra en general resultados por debajo de los 3 puntos en la mayoría de los elementos; así, los trabajadores sienten que sus funciones y responsabilidades están bien definidas, no sienten que la relación competitiva y colaborativa con sus demás compañeros sea asertiva, tampoco les es sencillo dar a conocer sus puntos de vista en los grupos de trabajo, no se sienten parte de un equipo de trabajo, los conflictos al interior no se expresan de forma abierta y discutiendo los diferentes puntos de vista y no se sienten satisfechos cuando se resuelve un conflicto y/o problema dentro de la empresa. Un aspecto favorable encontrado en el estudio es la comunicación efectiva dentro de su área de trabajo y con otras áreas de la empresa.

**Tabla 7. Percepción de los elementos de los logros laborales en la empresa
Depósito San Antonio S.A.C.**

Ítems	Promedio	Desviación estándar
¿Se siente participe de los logros y fracasos laborales de la empresa?	2.4	.5
¿Conoce si la empresa realiza políticas de reconocimiento de logros laborales?	3.8	.7
¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando obtengo un logro laboral?	2.6	.5
¿Para Usted, sus logros laborales son reconocidos de manera justa por parte de la empresa?	3.0	.7
¿La empresa reconoce logros laborales?	3.3	.6

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

En cuanto a los logros laborales, la percepción promedio es desfavorable en lo relacionado a la participación de los trabajadores de logros y fracasos laborales y en la recepción de reconocimientos otorgados por esta empresa cuando obtengo un logro laboral. Tampoco hay una percepción muy favorable en cuanto al reconocimiento justo de los logros laborales del trabajador. Dentro de este panorama no tan favorable, sobresale la percepción favorable de los trabajadores por las políticas de reconocimiento que realiza la empresa por sus logros laborales.

1.5. Nivel de motivación laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Tabla 8. Percepción de los elementos de la motivación laboral en Depósito San Antonio S.A.C.

Ítems	Promedio	Desviación estándar
¿Se siente participe de los logros y fracasos laborales de la empresa?	1.9	0.6
¿Conoce si la empresa realiza políticas de reconocimiento de logros laborales?	2.8	0.6
¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando obtengo un logro laboral?	4.2	0.7
¿Para Usted, sus logros laborales son reconocidos de manera justa por parte de la empresa?	2.3	0.5
¿La empresa reconoce logros laborales?	1.9	0.8

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

El estudio da cuenta de una percepción bastante desfavorable en casi todos los factores motivacionales, en este sentido se puede inferir que los trabajadores no sienten una buena motivación y no gustan mucho de la labor desarrollada, por otro lado, no se brinda facilidades para el crecimiento del personal.

1.6. Relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

En base a los resultados que anteceden, el relacionamiento del clima organizacional con el rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes es de la siguiente manera:

Tabla 9. Clima organizacional promedio en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Dimensiones	Promedio	Nivel	Desviación estándar
Autorrealización	3.86	Favorable	0.46
Involucramiento laboral	4.32	Favorable	0.32
Supervisión	4.12	Favorable	0.41
Comunicación	4.18	Favorable	0.30
Condiciones laborales	4.06	Favorable	0.38
Clima laboral	4.11	Favorable	0.22

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

La tabla anterior da cuenta del nivel logrado en las distintas dimensiones; en cada una de las cuales el promedio es mayor o cercano a los 4 puntos, correspondiendo ello a un nivel favorable; esto quiere decir que los colaboradores perciben haber alcanzado sus objetivos, asimismo experimentan un importante nivel de involucramiento con la empresa, manteniendo una buena percepción sobre la supervisión y la comunicación. También se encontró que las condiciones de trabajo son buenas.

**Tabla 10. Rendimiento laboral promedio de Depósito San Antonio S.A.C.
sucursal Tumbes**

Dimensiones	Promedio	Nivel	Desviación estándar
Trabajo en equipo	2.29	Desfavorable	0.33
Motivación	2.62	Media	0.25
Logros Laborales	3.02	Media	0.22
Rendimiento Laboral	2.58	Media	0.14

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

En general, el promedio en la dimensión trabajo en equipo está cerca a los dos puntos, lo que equivale a una desfavorable valoración. Se visualiza asimismo que el nivel de motivación es medio, lo mismo sucede con los logros laborales. Considerados estos tres aspectos en forma conjunta, se observa un rendimiento laboral medio.

**Tabla 11. Nivel de clima organizacional en Depósito San Antonio S.A.C.
sucursal Tumbes**

Dimensiones	Media		Favorable		Muy favorable	
	N°	%	N°	%	N°	%
Autorrealización	2	15.4%	8	61.5%	3	23.1%
Involucramiento laboral	0	.0%	4	30.8%	9	69.2%
Supervisión	0	.0%	8	61.5%	5	38.5%
Comunicación	0	.0%	4	30.8%	9	69.2%
Condiciones laborales	0	.0%	7	53.8%	6	46.2%
Clima laboral	0	.0%	10	76.9%	3	23.1%

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Se visualiza una percepción bastante positiva, favorable o muy favorable, en autorrealización 61.50 % y 23.10 % respectivamente, involucramiento laboral

30.80 % y 69.20 % respectivamente, supervisión 61.50% y 38.50% respectivamente, comunicación 30.80% y 69.20% respectivamente, condiciones laborales 53.80% y 46.20% respectivamente y clima laboral 76.90% y 23.10% respectivamente. No obstante, se observa que hay dos trabajadores (15.4%), que no han logrado su autorrealización en la empresa.

Tabla 12. Nivel de rendimiento laboral de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

Dimensiones	Desfavorable		Media	
	Nº	%	Nº	%
Trabajo en equipo	10	76.90%	3	23.10%
Motivación	8	61.50%	5	38.5%
Logros laborales	1	7.70%	12	92.3%
Rendimiento Laboral	6	46.20%	7	53.80%

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

La tabla anterior muestra otra forma de evaluar el rendimiento laboral; se observa que el 76.9%, percibe de manera desfavorable el trabajo en equipo y el 61.5%, también siente una motivación desfavorable. En el caso de los logros laborales, el 92.3% evidencian una percepción media.

Tabla 13. Relación clima laboral y rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

DIMENSIONES	Spearman	Trabajo en equipo	Motivación	Logros Laborales	Rendimiento Laboral
Autorrealización	r Sig.	-0.192 0.529	0.007 0.981	0.245 0.420	-0.007 0.982
Involucramiento laboral	r Sig.	-0.117 0.704	0.108 0.726	-0.268 0.376	-0.325 0.279
Supervisión	r Sig.	-0.653(*) 0.015	-0.092 0.764	0.357 0.231	-0.610(*) 0.027
Comunicación	r Sig.	-0.320 0.286	-0.010 0.974	0.134 0.663	-0.177 0.563
Condiciones laborales	r Sig.	-0.269 0.375	0.349 0.243	-0.631(*) 0.021	-0.330 0.271
Clima laboral	r Sig.	-0.424 0.149	0.035 0.911	-0.083 0.788	-0.474 0.102

Fuente: Encuesta aplicada en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes

No se encuentra relación significativa (Sig.>0.05) entre ambas variables. No obstante, si se encontró relación significativa (Sig. <0.05) en lo que concierne a la supervisión y el rendimiento laboral, así como entre la supervisión y el trabajo en equipo. La negativa correlación implica que en la medida que se tienen a ejercer mayor supervisión sobre el trabajador y sobre el equipo, el rendimiento laboral disminuye.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al nivel de autorrealización de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, para Palma (2014), la autorrealización personal es el conjunto de apreciaciones del colaborador en cuanto a la posibilidad del ambiente laboral para beneficiar el crecimiento del personal. En la investigación el nivel de autorrealización de los trabajadores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes es favorable. Al respecto, la percepción que tienen los trabajadores por los elementos de la realización personal está alrededor de los 4 puntos, se deduce que la percepción en general es favorable. Así, la tabla da cuenta que los trabajadores consideran que en la empresa hay oportunidades de progresar, y participan en los objetivos y las acciones para lograrlo.

Lo anterior se relaciona con el estudio de Espinoza (2013), en el cual al analizar la variable autorrealización personal, los resultados le permitieron concluir que, el área de módulo de atención al cliente y el área de negocios (asesores), percibe mayores posibilidades de desarrollo profesional y personal, que el área de banca de servicios; esto se debe a que la oportunidad de ascenso dentro del área de banca de servicio es percibida como la más limitada. En Tumbes también se verificó que el administrador reconoce los logros de los trabajadores, las actividades en las que los trabajadores. Por el contrario, el estudio revela dos aspectos cuya valoración es cerca de los “3 puntos”, que equivale a un nivel regular; los trabajadores no sienten que se valoran los altos niveles de desempeño, ni se promueve mucho la generación de las ideas creativas o innovadoras.

En virtud a lo expresado, la hipótesis específica 1: El nivel de autorrealización de los trabajadores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes está dado de manera favorable se ACEPTA.

Respecto al involucramiento laboral y las condicionales laborales para Palma (2014), el primero de ellos viene a ser la identidad con los valores de la organización y el compromiso para desarrollar la empresa. Por su parte, las condiciones laborales constituyen el reconocimiento respecto a que la organización cumple con proveer los recursos indispensables para cumplir con las actividades.

Los resultados de esta investigación demuestran que en cuanto a los elementos del involucramiento, en los promedios están cerca a los 4 puntos o superan dicho valor; el trabajador siente compromiso respecto al éxito de la empresa, ellos mismos se consideran elementos importantes en el éxito empresarial y se sienten comprometidos con ella; así mismo se encontró que los trabajadores sienten que la empresa hace mejor las cosas cada día, cumplen con sus tareas diarias en el trabajo, las cuales a su vez les permiten el desarrollo personal, sienten que sus actividades laborales son estimulantes.

En cuanto a los elementos de las condiciones laborales los resultados indican que la percepción media también está en torno a los 4 puntos; los trabajadores sienten que hay cooperación entre compañeros, que los objetivos laborales son retadores y que poseen las oportunidades de toma de decisiones. Así mismo se encontró que el personal labora como un equipo integrado y se presenta una positiva administración de recursos. Por otro lado, las compensaciones remunerativas son atractivas. Ello guarda relación con lo encontrado por Espinoza (2013), la cual al momento de evaluar la variable involucramiento laboral, los resultados le permitieron establecer que en el módulo de atención a clientes y de asesores, existe una mayor identidad con los valores de la empresa y el desarrollo de esta, en cambio, en el área de banca de servicios, tal sentimiento es bastante más débil, entre otras cosas, porque el cumplimiento de las actividades laborales diarias no estimulan el desarrollo laboral y personal del colaborador.

Respecto a la variable condiciones laborales, cuenta con un nivel medio de aprobación en las tres áreas ya que perciben que la remuneración no es conforme al desempeño alcanzado por la organización.

Por lo expresado, la hipótesis específica 2: El involucramiento laboral y las condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable respectivamente, se ACEPTA.

Respecto a la supervisión y a la comunicación en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, para Palma (2014) la supervisión se relaciona con el apoyo para las actividades que conforman parte del diario trabajo, determinado por la encuesta de clima

laboral como el nivel de supervisión. La comunicación es la percepción en cuanto a la coherencia, fluidez y celeridad de la información relacionada a la actividad de la empresa asimismo con la atención a los clientes. En la investigación el nivel de supervisión y el nivel de comunicación de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable respectivamente.

Los resultados de esta investigación muestran que, respecto a los elementos de la supervisión, la tendencia se mantiene, es decir la valoración por los diferentes elementos bordea los 4 puntos, evidenciando un nivel bastante favorable; los trabajadores consideran que el administrador brinda apoyo para superar dificultades presentadas; se percibe que la evaluación que se hace del trabajo, promueve el mejoramiento de tareas. De otra parte, los colaboradores consideran tener la capacitación para llevar a cabo las actividades. En cuanto a los elementos de la comunicación, los trabajadores cuentan con accesibilidad a información para el cumplimiento de sus labores, hay fluidez de la comunicación y relaciones armoniosas con adecuados canales de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos, finalmente el administrador muestra una actitud abierta a las propuestas de los colaboradores. Ello mantiene relación con los encontrados por Espinoza (2013) quien encontró que la variable supervisión cuenta con un nivel alto de aprobación en las tres áreas, y un alto porcentaje considera que existe el apoyo para llevar a cabo las actividades diarias, que además se complementan con la existencia de normas, procedimientos establecidos y objetivos claros.

La variable comunicación indica no conformidad en las tres áreas, dado que la empresa no promueve la comunicación interna, lo cual no favorece o promueve muy poco, la colaboración de los trabajadores de distintas agencias.

Por lo referido anteriormente, la hipótesis específica 3: La supervisión y la comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dadas de manera favorable respectivamente; se ACEPTA.

Respecto al trabajo en equipo y los logros laborales de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, para Gómez y Acosta (2013) el trabajo en equipo es el conjunto de personas que se organizan de una forma determinada

para lograr un objetivo común, determinado por la encuesta de rendimiento laboral como el tipo de trabajo en equipo.

En la investigación realizada se evidencia que en cuanto a los elementos del trabajo en equipo, los resultados no son tan halagadores, los puntajes se ubican debajo de los 3 puntos en la mayoría de los factores; así, los trabajadores sienten que sus funciones y responsabilidades están bien definidas, no sienten que la relación con sus colegas sea asertiva, no se sienten parte de un equipo de trabajo, los conflictos no se expresan de forma abierta y discutiendo los diferentes puntos de vista y no se sienten satisfechos cuando se resuelve un conflicto y/o problema dentro de la empresa. Un aspecto favorable encontrado en el estudio es la comunicación efectiva dentro de su área de trabajo y con otras áreas de la empresa.

Respecto a los logros laborales, la percepción promedio es desfavorable en lo relacionado a la participación de los trabajadores de los logros y fracasos laborales de la empresa y en la recepción de incentivos de la empresa cuando se obtiene un logro laboral. Tampoco hay una percepción muy favorable en cuanto al reconocimiento justo de los logros laborales del trabajador. Dentro de este panorama no tan favorable, sobresale la percepción favorable de los trabajadores por las políticas de reconocimiento que realiza la empresa por sus logros laborales.

Por lo visto anteriormente, la hipótesis específica 4: El trabajo en equipo y los logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable, se ACEPTA parcialmente.

Respecto al nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, para Robbins (2017), la motivación es el deseo de esforzarse para lograr las metas de la empresa, para la satisfacción de las necesidades. Los resultados de la investigación realizada en Tumbes, demuestran que en este indicador el estudio da cuenta de una percepción bastante desfavorable en casi todos los factores de motivación; los trabajadores están motivados y gustan poco de las labores llevadas a cabo, por otro lado, no se les facilita a los trabajadores oportunidades de desarrollo.

Por lo expresado, la hipótesis específica 5: La motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes está dada de manera favorable, se ACEPTA parcialmente.

Respecto al clima organizacional y al rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes Para Cabrera (2015), el clima organizacional es la personalidad de una empresa, es un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su productividad”.

Para Chiavenato (2013) el clima organizacional es el medio interno de las empresas, la atmosfera psicológica propia que se presenta en cada una de estas.

La presente investigación estudia de variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes y para ello, las dimensiones a estudiar son las que se encuentran en el instrumento escala clima laboral – ECL SPC de Palma (2014). Según Bohórquez (2016) el rendimiento laboral viene a ser el nivel de ejecución logrado por cada colaborador respecto a los objetivos de una empresa. En Tumbes se comprobó que el clima organizacional guarda relación con el rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes. No se encontró una relación significativa entre clima organizacional y rendimiento laboral (Sig.>0.05) sin embargo si se encontró relación significativa (Sig. <0.05) entre la supervisión y el rendimiento laboral, así como entre la supervisión y el trabajo en equipo.

Lo anterior guarda relación con el estudio de Ayala y Fiestas (2012) el cual observó que en todos los elementos que comprenden el clima laboral y el desempeño laboral tiene una relación directa sin ninguna excepción. En los resultados de Espinoza (2013), se observó que el clima laboral es favorable, lo que constituye un indicador de que la situación hallada no es desagradable.

Por lo expresado, la hipótesis general: El clima organizacional guarda relación significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes, no fue verificada en los resultados, por lo que se RECHAZA.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una percepción positiva de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes respecto a la autorrealización personal, ya que los promedios en la mayoría de aspectos están alrededor de los 4 puntos, siendo el nivel de autorrealización alto.
2. La percepción que tienen los trabajadores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes por los elementos del involucramiento laboral es favorable, debido a que el trabajador se siente comprometido con el éxito de la institución. Asimismo, respecto a las condiciones laborales la percepción es favorable, debido a que los trabajadores sienten que hay cooperación entre compañeros, que los objetivos de trabajo son retadores y que tienen la oportunidad de tomar decisiones. Siendo el alto el nivel de involucramiento laboral y el nivel de condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C.
3. La percepción que tienen los colaboradores de la empresa Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes por los factores de supervisión laboral es favorable, debido a que los trabajadores consideran que el administrador provee apoyo para superar los problemas y dificultades presentadas. En tanto respecto a los elementos de la comunicación laboral la percepción es también favorable, debido a que los trabajadores cuentan con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, la información fluye adecuadamente, existe una relación laboral armoniosa y es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. Siendo el alto el nivel de supervisión y comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C.
4. La percepción que tienen los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes respecto a los elementos del trabajo en equipo, no es tan favorable, debido a que no sienten que la relación competitiva y colaborativa con sus demás compañeros sea asertiva, tampoco les es fácil manifestar sus ideas en su grupo de trabajo y no siempre reciben la formación requerida para desarrollar

efectivamente sus labores. En cuanto a los logros laborales, la percepción es en promedio desfavorable en lo relacionado a la participación de los trabajadores de los logros y fracasos laborales de la empresa y en la recepción de algún incentivo cuando se alcanzan metas laborales. Tampoco hay una percepción muy favorable en cuanto al reconocimiento justo de los logros laborales del trabajador. Siendo medio el nivel de trabajo en equipo y logros laborales.

5. En cuanto a los factores relacionados a la motivación en depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes los trabajadores no se sienten motivados y tampoco les gusta mucho el trabajo que desarrollan, la empresa no les proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional, las relaciones con sus demás compañeros no los motivan a tener un mejor rendimiento en mi trabajo y las condiciones salariales son de lo mejor. Por el contrario, los trabajadores tienen conocimiento de que en su centro laboral se aplica políticas motivacionales. Siendo medio el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes.
6. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral ($\text{Sig.} > 0.05$). Sin embargo, si se encontró relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) entre la dimensión del clima organizacional supervisión y el rendimiento laboral, así como entre la supervisión y el trabajo en equipo. La correlación negativa implica que en la medida que se tienen a ejercer mayor supervisión sobre el trabajador y sobre el equipo, el rendimiento laboral disminuye.

VI. RECOMENDACIONES

1. Promover la participación de los colaboradores en la provisión de ideas novedosas para beneficio tanto de la empresa como del mismo personal, facilitando los espacios de diálogo y realización personal.
2. Promover el involucramiento laboral de los colaboradores, logrando un mayor compromiso de los mismos con los objetivos de la empresa.
3. Implementar estrategias de control y seguimiento de actividades, practicando evaluaciones objetivas que midan el desempeño de los colaboradores y permita reconocer a los más destacados.
4. Mejorar los canales de comunicación promoviendo una mayor colaboración del personal de la empresa a efecto de lograr las metas establecidas por la organización.
5. Organizar actividades integradoras a efecto de que los colaboradores se relacionen más colaborativamente y de forma asertiva, logrando un mejor clima laboral.
6. Practicar con mayor continuidad la aplicación de incentivos con los colaboradores a efecto de reconocer los objetivos y metas alcanzadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, (1996). *Comportamiento Organizacional*. (Octava Edición). México D.F., México: Prentice Hall.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. (Segunda Edición). Bogotá, Colombia: Editorial Andrade.
- Arica, L. y Olivos, Z. (2013). *Grado de influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa CEPICAFE Piura 2009*. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Avendaño, K. y Vílchez, C. (2012) *Análisis del clima organizacional, propuesta de un plan de mejoramiento para la satisfacción laboral en la Corporación de Alimentos S.A.C en la ciudad de Piura – 2011*. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Ayala, C. y Fiestas, J. (2012). *Análisis de la importancia del clima organizacional en relación con el desempeño del trabajador de la empresa DAEWON SUSAN E.I.R.L.-Paita. Para el periodo 2010*. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Blum, M. y Naylor, J. (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. (Segunda Edición). México D.F., México: Trillas.
- Brunet, L. (2007). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. (Tercera Edición). México D.F., México: Prentice Hall.
- Cabrera (2015). *Comportamiento organizacional*. (Segunda Edición). New York, Estados Unidos: Harper & Row.

- Camacho, R. (2009). *Estudios de clima laboral*. Recuperado el 5 de Mayo de 2009 de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/item/54152>
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos: “El Capital Humano de las Organizaciones”*. (Octava Edición). Colombia: McGraw-Hill.
- Conger, J. y Kanungo, B. (1988). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*.
- De Shon, R.P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcome.
- Downey, H., Hellriegel, D. y Slocum, J. R. (1975). *Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance*.
- Espinoza, C (2013). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en los niveles de calidad de atención al cliente en la entidad Mi Banco, agencia Castilla*. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F., México: Mc. Graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Maltson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. (Séptima Edición). Colombia: Mc Graw Hill.
- Landolfi, H. (2010). *La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Argentina, Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Marroquín, S. y Pérez, L. (2012). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. (Tesis de

Licenciatura en Psicología, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala).

Pelaes, O (2012). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú).

Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (Décima Edición). México D.F., México: Pearson.

Roque, A. y Zegarra, S. (2010). *Análisis del clima y cultura organizacional de COSTANA S.A.C. Piura. Propuesta de mejoramiento*. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.

Palma S, (2014). *Manual de escala clima laboral*.(Primera Edición). Perú, Lima.

Tyson, S. y Jackson, T. (1997). *La Esencia del Comportamiento Organizacional*. (Segunda Edición). México D.F., México: Prentice Hall.

Talledo, J. (2014). *Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los 14 trabajadores de la municipalidad provincial de Piura*. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo Piura, Perú.

Uría, D. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA. LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de Licenciatura en Ingeniería de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Tema	Problema de Investigación	Hipótesis de Investigación	Objetivo de Investigación	Método
El clima organizacional y el rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes – Año 2019	Pregunta general	Hipótesis general	Objetivo general	Diseño de investigación: No experimental, descriptiva, correlacional transeccional Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Población: 15 colaboradores Muestra: Censal Técnicas e instrumentos: Encuesta - Cuestionario Método de Análisis de
	¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?	El clima organizacional guarda relación significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes.	
	Preguntas específicas	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	
	¿Cuál es el nivel de autorrealización de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?	El nivel de autorrealización de los trabajadores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes está dado de manera favorable	Identificar cuál es el nivel de autorrealización de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	
	¿Cuál es el nivel de involucramiento laboral y el nivel de condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?	El involucramiento laboral y las condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable respectivamente.	Determinar cuál es el nivel de involucramiento laboral y el nivel de condiciones laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes	

	<p>¿Cuál es el nivel de supervisión y el nivel de comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo y el nivel de logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes?</p>	<p>La supervisión y la comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dadas de manera favorable respectivamente</p> <p>El trabajo en equipo y los logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes están dados de manera favorable</p> <p>La motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes está dada de manera favorable.</p>	<p>Determinar cuál es el nivel de supervisión y el nivel de comunicación de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes</p> <p>Determinar cuál es el nivel de trabajo en equipo y el nivel de logros laborales de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes</p> <p>Identificar cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes.</p>	<p>Datos: SPSS V. 24 y Excel</p>
--	---	--	--	--------------------------------------

Anexo 2.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cordiales saludos, el siguiente cuestionario tiene como la finalidad investigar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes. Para ello, su respuesta ayudará a obtener importante información para cumplir los objetivos de la investigación. Se agradece su colaboración.

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con un aspa (x) su respuesta:

Nº	ÍTEMS	SIEMPRE 5	CASI SIEMPRE 4	A VECES 3	CASI NUNCA 2	NUNCA 1
Autorrealización personal						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
5	EL administrador expresa reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La institución promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de las ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
Involucramiento laboral						

11	Se siente compromiso con el éxito de la institución.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15	En la empresa se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios y/o productos de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara visión, misión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
Supervisión						
21	El administrador brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
Comunicación						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi empresa, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					

38	El administrador escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
Condiciones laborales						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO N° 03. CUESTIONARIO RENDIMIENTO LABORAL – TRABAJADORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cordiales saludos, el siguiente cuestionario tiene como la finalidad investigar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en Depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes. Para ello, su respuesta ayudará a obtener importante información para cumplir los objetivos de la investigación. Se agradece su colaboración.

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con un aspa (x) su respuesta:

Nº	ÍTEMS	SIEMPRE 5	CASI SIEMPRE 4	A VECES 3	CASI NUNCA 2	NUNCA 1
Trabajo en Equipo						
1	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas					
2	La relación competitiva y colaborativa con sus demás compañeros es asertiva					
3	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo					
4	Se siente parte de un equipo de trabajo					
5	Mantiene una comunicación efectiva dentro de su área de trabajo y con otras áreas de la empresa					
6	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
7	Los conflictos dentro de la empresa se expresan de forma abierta y discutiendo los diferentes puntos de vista					
8	Se siente satisfecho cuando se resuelve un conflicto y/o problema dentro de la empresa					
Motivación Laboral						
9	Se siente motivado y le gusta el trabajo que desarrolla					

10	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					
11	Tiene conocimiento si la empresa aplica políticas motivacionales dentro de la empresa					
12	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor rendimiento en mi trabajo					
13	Para Usted, las condiciones salariales son buenas					
Logros Laborales						
14	Se siente participe de los logros y fracasos laborales de la empresa					
15	Conoce si la empresa realiza políticas de reconocimiento de logros laborales					
16	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando obtengo un logro laboral					
17	Para Usted, sus logros laborales son reconocidos de manera justa por parte de la empresa					
18	La empresa reconoce logros laborales					

Anexo 04. Validaciones de instrumentos.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente a tiempo parcial en Universidad César Vallejo de Piura.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

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

Cuestionario a trabajadores	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 03 días del mes de Diciembre del Dos mil Veinte.



.....
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.G. UNIC DE CUL. EG. N° 843

DR. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fcastillo1973@hotmail.com

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN DEPÓSITO SAN ANTONIO S.A.C. SUCURSAL TUMBES – AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																89					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				80
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				80
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				80
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				80

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 03 de diciembre de 2019.

Dr.:

DNI: 02842237

Teléfono: 969584019

E-mail: fcastillo30@hotmail.com




CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelisa Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139 Mg
 en Finanzas Empresariales
 N° ANR/COP, de profesión Lic en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente de la UCV
 en Universidad César Vallejo


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					
4. Organización					
5. Suficiencia					
6. Intencionalidad					
7. Consistencia					
8. Coherencia					
9. Metodología					

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de abril de dos mil diecinueve.


 NELISA RODRÍGUEZ DE PEÑA
 Directora de Planeamiento

DGA: : Nelisa Rodríguez de Peña
DNI : 02872139
Especialidad : Administración
E-mail : nelly_rodri@notruil.com



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															75						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														70							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														70							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															75						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la															75						

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Geelga Ramos Altamirano con DNI N° 02778297 -Mg
 en Gerencia Empresarial
 N° ANR/COP, de profesión ADMINISTRADORA
 desempeñándome actualmente como Docente
 en Escuela de Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:


Cuestionario

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de abril de dos mil diecinueve.

Mg. :
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :


 Mg. Geelga Ramos Altamirano
 DNI 02778297
 E-mail ramosalta@hotmai.com

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	81				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			91		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			90		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la																			91		

Anexo 05. Pantallazo del software del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
turnitin.com/app/cantales/?o=1242492654&lang=es&os=3&u=1050417369

feedback studio Tesis -- /0 < 6 de 46 > ?

Resumen de coincidencias X

23 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN DEPÓSITO
SAN ANTONIO S.A.C. SUCURSAL TUMBES - AÑO 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORA:
Gutiérrez López, Karla Iván (ORCID: 0000-0001-6034-1630)

W. Castillo Palacios
C. DE COLEG. N° 854

ESCUELA DE ADMINISTRACION
UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
PIURA

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	es.scribd.com	1 %
4	repositorio.unac.edu.pe	1 %
5	docplayer.es	1 %
6	repositorio.uaspc.edu.pe	1 %
7	www.scribd.com	1 %

Página: 1 de 34 Número de palabras: 7009 Text only Report High Resolution Activado 256 15/07/2020

Anexo 06. Acta de aprobación de originalidad de la tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Freddy William Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN DEPÓSITO SAN ANTONIO S.A.C. SUCURSAL TUMBES – AÑO 2019”

De la estudiante **Gutiérrez López Karla Ivón** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.

Piura 15 de enero del 2020



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC OF COLEG. N° 343

Dr. Freddy William Castillo Palacios
DNI: 02842237

Anexo 07. Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:
GUTIÉRREZ LÓPEZ KARLA IVÓN
D.N.I. : 41931525
Domicilio : CALLE ESPINAR 678-B
Teléfono : Móvil: 94711532
E-mail : klaurisagutierrez@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Apellidos y Nombres:
GUTIÉRREZ LÓPEZ KARLA IVÓN



Título de la tesis:

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN DEPÓSITO
SAN ANTONIO S.A.C. SUCURSAL TUMBES - AÑO 2019"

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 23/01/2020

Anexo 08. Versión final de trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUTIÉRREZ LÓPEZ KARLA IVÓN

INFORME TÍTULADO:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN
DEPÓSITO SAN ANTONIO S.A.C. SUCURSAL TUMBES – AÑO 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24/05/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN