



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Julca Pomatanta, Yenifer Wendy (ORCID: 0000-0002-4803-343X)

Pizarro Moza, Flor Esperanza (ORCID: 0000-0002-7658-6576)

ASESORA:

Mg. Paredes Morales, Ana Elizabeth (ORCID: 0000-0001-9333-3418)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Chepén– Perú

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios porque me ayudó a cumplir con mi objetivo, a mis padres Emilio y Charito por su comprensión, valores, principios, carácter y perseverancia, quienes me inculcaron a no rendirme hasta lograr mis metas, también a mis hermanos, familiares y amistades por siempre alentarme.

Julca Pomatanta, Yenifer Wendy

Dedicatoria

A Dios por siempre estar conmigo y a mis padres Cosme y Julia por su amor.

Pizarro Moza, Flor Esperanza

Agradecimiento

Esta investigación se concluyó gracias a Dios y a mis padres que siempre me apoyaron hasta culminar mi objetivo.

Además, expreso mi agradecimiento a mis docentes, familiares, compañeros y amigos por su apoyo que me brindaron.

Julca Pomatanta, Yenifer Wendy

Agradecimiento

Primeramente agradezco a Dios por lo maravilloso y por darme fuerzas cada día él es mi todo, a mis padres por siempre apoyarme en todo momento y enseñarme a luchar y no rendirme, a mis compañeras de clase por su apoyo, a mis hermanos en cristo porque cada día oran por mí, y a cada uno de mis familiares y también a mi metodóloga Mg. Ana Paredes.

Pizarro Moza, Flor Esperanza

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Pizarro Moza, Flor Esperanza

Identificado con D.N.I. N° 72123192

De la Escuela Académico Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede – Chepén; autores del proyecto titulado: Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

DECLARO QUE:

El tema de la investigación es auténtica, siendo resultado de nuestro trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias o legales.

Chepén, diciembre del 2019.



Pizarro Moza, Flor Esperanza

D.N.I. N° 72123192

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Julca Pomatanta, Yenifer Wendy

Identificado con D.N.I. N° 70074735

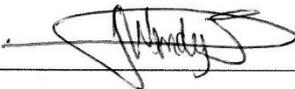
De la Escuela Académico Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede – Chepén; autores del proyecto titulado: Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

DECLARO QUE:

El tema de la investigación es auténtica, siendo resultado de nuestro trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias o legales.

Chepén, diciembre del 2019.



Julca Pomatanta, Yenifer Wendy

D.N.I. N° 70074735

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
II. Método.....	11
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
2.2. Operacionalización de variables.....	12
2.2.1. Tabla Operacionalización de las variables.....	13
2.3. Población y muestra.....	15
2.3.1. Población.....	15
2.3.2. Tamaño de la muestra.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.4.1. Técnica.....	16
2.4.2. Instrumento.....	16
2.4.3. Validez.....	17
2.4.4. Confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Método de análisis de información.....	19
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. Resultados.....	21
IV. Discusión.....	31
V. Conclusiones.....	34
VI. Recomendaciones.....	35
Referencias.....	36
Anexos.....	40

Resumen

El presente estudio titulado “Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la compañía comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019. La metodología fue de tipo cuantitativa, de transaccional descriptiva y nivel correlacional; cuya población está conformada por el total de subordinados que son 40 los que trabajan en la empresa Jesús de Nazaret, aplicando el instrumento del cuestionario con la técnica de la encuesta para medir la relación que tienen el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, obteniendo resultados positivos según la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.000 estando debajo del 0.05 ($0.000 < 0,05$) y una correlación altamente significativa muy alta de 0.94, lo que demostró que el clima laboral tiene una relación muy alta con el desempeño. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna indicando que si existe una relación significativa.

Palabras claves: Clima laboral, Desempeño, Colaboradores, Compañía.

Abstract

The present study entitled “Work climate and the performance of the employees of the commercial company Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José - 2019” aimed to determine the relationship between the work environment and the performance of the employees of the commercial company Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José - 2019. The methodology was quantitative, descriptive transactional and correlational; whose population is made up of the total number of subordinates that are 40 who work at the Jesús de Nazaret company, applying the questionnaire instrument with the survey technique to measure the relationship between the work environment and the performance of the employees, obtaining positive results according to the non-parametric Spearman Rho correlation test at a significance level of 0.000 being below 0.05 ($0.000 < 0.05$) and a very high highly significant correlation of 0.94, which showed that the work environment has a Very high relationship with performance. Concluding that the alternative hypothesis is accepted indicating that there is a significant relationship.

Keywords: Work climate, Performance, Collaborators, Company.

I. Introducción

Hoy en día, debido a la mala comunicación, la motivación, identidad y responsabilidad, entre subordinados y jefes, las empresas se ven afectadas por el clima laboral, pues es sumamente fundamental para que los trabajadores se desempeñen de una manera adecuada y logren cumplir con todas las metas dadas por la empresa, mostrando una productividad de calidad. Pues se sabe que un buen clima laboral permite al trabajador a que se desarrolle positivamente en su área de trabajo y es por ello que incrementaría el rendimiento laboral. El clima empresarial es fundamental para los subordinados, pues ayuda a mejorar el rendimiento del empleado y su productividad, dando a manifestar su relación del clima laboral en el desempeño de empleados de la compañía, sabiendo que, el desempeño de los empleados en una compañía es muy esencial porque ayuda a la formación de un ambiente agradable y mejor calidad de productividad.

La empresa Jesús de Nazaret es una empresa de abarrotes ubicada en Verdún - Distrito San José, dedicada a la venta y distribución de abarrotes. Se inició la empresa en el año 2004, con una clara visión de expandirse poco a poco en su crecimiento empresarial, su prioridad más importante es la atención y servicio a los clientes, ofreciendo a ellos un precio accesible en sus productos por mayor y menor. Cuentan con 40 trabajadores entre ellos son 18 mujeres y 22 hombres, que se encargan en venta, despacho y transporte de los abarrotes que se dan día a día, su local de la empresa es propio y cuenta con una estructura conveniente para el proceso de las actividades que tiene la compañía a realizar. En la compañía se examinó el clima laboral de los colaboradores en su campo que se desempeñan, pues no es muy positiva por diferentes elementos que influyen en el ambiente corporativo de la compañía tal como la tensa comunicación entre el dueño y colaboradores, el rendimiento que ejercen en su sitio de operación, la motivación que se observa y la producción en la operación afecta al incremento de la compañía, es una entidad comercializadora, con la ocupación de adquisición y comercialización por mayor y menor, buscando cada vez ser más exitosos, logrando sus metas propuestas.

Así mismo El Cronista (2019), Informa que “Clima laboral: más de la mitad de argentinos se sienten disconformes” anuncia el poco interés que se da en las organizaciones, muestra en la encuesta hecha que el 66% de colaboradores se sienten desvalorados en sus labores

sin buenas remuneraciones, el 48% menciona que no dan reconocimientos de incentivos por su rendimiento, pues demuestran sus esfuerzos de productividad y responsabilidad, sabiendo también que los gerentes incumplen el papel de guiarlos, mostrando en ocasiones un mal trato y no expresando compañerismo entre ellos, ya que el gerente tiene el rol de dirigir un buen ambiente laboral.

Según diario La Gestión (2019), argumenta que se realizó una encuesta sobre el clima laboral y menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar, Se realizó la encuesta con el objetivo de conocer las perspectivas de colaboradores en cuanto a la satisfacción en la empresa, además se muestra que en los últimos tiempos el clima para el desempeño de cada trabajador es de mucha importancia hasta el punto de ser un factor muy necesario para la permanencia de colaborador. Adecco recomienda que es necesario realizar encuestas, para analizar los progresos de cada colaborador, dando su punto de vista y sepan que a todos se les tiene en cuenta y no tengan impresiones negativas de la organización.

Según Rpp Noticias (2018), menciona que “Un porcentaje de peruanos abandonan sus labores ante un mal entorno laboral” nos informa las remuneraciones son uno de los factores más importantes para que los trabajadores decidan abandonar y cambiar de trabajo, sin embargo en los tiempos muchos deciden quedarse donde les brindan un buen clima laboral para tener un mejor desempeño en sus actividades, pero debido a las diferentes generaciones y su forma de trabajo se les es difícil acomodarse por lo que no se adaptan a los cambios nuevos. Por otro lado, nos comenta que según a una encuesta realizada el factor más importante son las remuneraciones seguidas de un buen ambiente laboral sin obviar el reconocimiento, los incentivos.

Según Joseph Zumaeta (2018), informa que un 81% de los empleados mencionan del clima laboral, que es fundamental en el rendimiento de los colaboradores y el 19% nos informa que no afecta en sus obligaciones, otra indagación realizada habla que el 86 por ciento de los peruanos afirman que prefieren renunciar a su centro de trabajo, ya que el clima donde se encuentran no es muy favorable. El 27% de colaboradores expresa que es fundamental las remuneraciones en el centro laboral, para que desarrollen un buen ambiente en su trabajo.

Según Isabel Medina (2018), Más de un 30% de compañeros de las empresas no están satisfechos con sus actividades dadas, además nos informa del clima laboral y el desempleo provoca dificultad en el desempeño en el área de trabajo donde labora. Examinando que, para un buen clima laboral, debe de obtenerse buena productividad positiva, para que el colaborador se sienta satisfecho y no renuncie su labor.

Un Diario (2016), informa “colaboradores de Cementos Pacasmayo realizan hoy segunda jordana de paro de 48 horas”, el motivo del paro se dio por la falta de jornada de utilidades durante dos meses, teniendo en cuenta que el gerente da un mal trato a algunos colaboradores y han despedido a empleados sin razón alguna, lo cual a los colaboradores no les parece justo.

A nivel internacional Palomino y Peña (2016), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la compañía distribuidora y papelería Venoplast Ltda - Cartagena”. Cuyo fin consistió en verificar, relacionar y ofrecer un método de mejoramiento para un mejor clima organizacional explicando los aspectos demográficos y fijando el nivel de desempeño profesional. Se desarrolló una observación de mercado, su intención fue averiguar la validez de semejanza entre clima laboral y desempeño de los subordinados, alcanzando los resultados de una correlación positiva y realizando el plan de acción de mejora para la empresa.

El estudio realizado por Chacón (2015), titulada “El análisis del clima organizacional de la compañía representaciones CEM, ubicada en Chiquimula - Guatemala”. Llegaron a una conclusión, que el ambiente en la compañía en general es totalmente positivo, afirmando el objetivo principal que es el análisis de las causas que afectan el clima de la compañía, siendo su estudio de tipo descriptivo, utilizando la encuesta con escala de excelente hasta malo, por medio del diagnóstico de los elementos que se realizó en la organización; que son: motivar, liderar, comunicar, compromiso en conjunto y la toma de decisiones, dando un diagnóstico positivo.

Nivel nacional Castro y Ramón (2016), titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una compañía bancaria en Lima – 2016”. Cuya finalidad fue señalar su contribución del clima empresarial en el desempeño de los subordinados, dando resultado a la investigación desarrollada, que si se afirmó la hipótesis propuesta, de tal modo que si contribuye el clima empresarial y

desempeño de los empleados del negocio, determinando que las dimensiones dadas tienen mucha influencia directa, comprobando que las condiciones laborales brindadas por la empresa no son las más adecuadas o las que anhelan esperar, es por ello que esto impacta mucho al desempeño de los trabajadores y que su empeño al trabajar no sea el más esperado para la empresa.

La investigación por Castillo y De La Cruz (2017), sobre el estudio de “Influencia del clima empresarial en el desempeño del personal de la agencia de viajes Castle Travel de la ciudad de Arequipa, 2017”. Tiene como fin establecer su contribución del clima empresarial en el desempeño del individuo, llegando a un resultado que el clima empresarial sí tiene influencia de manera directa, de nivel moderado de correlación y relevante sobre las causas internas del desempeño del personal de la compañía, dando a conocer que el ambiente laboral influye mucho en los elementos internos que son el medio físico y los aspectos conectados con el individuo, también elementos externos donde su clima empresarial es imagen de las fuerzas que se originan en los funcionarios de la empresa y se expresa en su día a día de su labor.

A nivel local Guevara y Tafur (2015), con el tema “Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la compañía Kentucky Fried Chicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo 2015”. Como fin fue establecer la importancia del clima profesional en el desempeño de los empleados; lo cual desarrolló un examen de su situación actual de la organización, manejando la encuesta para su recolección de datos. Concluyendo que el clima empresarial sí tiene relación con el desempeño de los empleados, con resultados sumamente positivos, obteniendo un porcentaje mayor en la dimensión motivación y la dimensión del buen trato que la organización le ofrece al personal, permitiendo lograr sus objetivos mutuos de la empresa y trabajadores.

La investigación realizada por Inglessi y Mimbela (2017), titulada “El clima laboral y su relación con el desempeño de los subordinados de la compañía Tai Loy S.A. local el Golf de la ciudad de Trujillo en el I trimestre del año 2017”. Su fin es señalar la semejanza de clima laboral y el desempeño de los empleados, realizando observaciones y determinaciones del ambiente que tienen los subordinados de dicha empresa, aplicando una encuesta y realizando una entrevista para que obtengan información más precisa en su investigación. Tuvieron como resultado, que existe una relación mínima en los estímulos internos que ayudan al desempeño para el buen clima laboral.

Se tiene a Días y Carrasco (2017), quien informa que en este estudio se toma en cuenta los elementos del clima laboral y peligros psicosociales, de cómo influye en la felicidad organizacional. Por lo cual definieron tres variables (felicidad, clima laboral y riesgos psicológicos) con sus dimensiones cada una con una muestra de 107 trabajadores en una institución educativa en los Ángeles. Donde se aplicaron tres niveles adecuados en el medio nacional el nivel de felicidad en nivel alto y bajo, también se aplicó modelo probit binominal para adecuar las variables entre clima laboral y peligros psicológicos. Se explica que los niveles de felicidad organizacional tienen alto nivel de desempeño, donde el colaborador desarrolla positivamente su trabajo y que también va de la mano con las necesidades interpersonales.

Rosas, Chávez y Tulio (2016), en la revista: Importancia del clima profesional en la producción de los colaboradores de construcción da a conocer que por un inadecuado clima laboral género una baja productividad en los colaboradores, trayendo consigo consecuencias de rentabilidad a la organización además de agregar que este problema no solo se da en un lugar sino en distintas ciudades, debido a la falta de comunicación, incentivos y confianza.

Espinoza y Alejandra (2016), en la revista define al clima profesional como un grupo de cualidades que nos da entender que cada organización se distingue de otra por la forma en cómo se encuentra en cuanto al clima laboral de sus colaboradores para su desempeño y satisfacción a lo largo del tiempo, es decir que un agradable clima profesional se percibe adentro y fuera de la compañía.

Chiavenato (2014) define a la motivación personal como un reflejo del clima empresarial donde los miembros se adaptan de acuerdo a la situación que se encuentren para satisfacer sus necesidades, para adquirirlas el individuo debe de realizar intensos esfuerzos para satisfacer sus necesidades más altas.

Chiavenato (2014), define el clima laboral “engloba grandes series de elementos ambientales que contribuye en la motivación, referido a propiedades motivacionales del entorno de la compañía. La dirección de la compañía provoca distintas clases de motivación en sus integrantes, pues el ambiente laboral es provechoso cuando satisface las carencias personales de los individuos y aumenta su ánimo.” Chiavenato nos dice que una

compañía siempre debe de tener a sus colaboradores satisfechos según sus necesidades, para obtener buen desempeño en su medio de operación.

Brunet (1987), El clima profesional “El grado de conformidad del colaborador es vínculo a diversos elementos del transcurso empleado y de la preparación del trabajador en conexión a la compañía donde trabaja” (P. 20). Nos informa que es importante reconocer a los colaboradores según su desarrollo administrativo, conocimiento y potencial humano, para el cumplimiento de las metas de la compañía.

Brunet (1987), el clima laboral está desarrollado al grupo de cualidades de los individuos con su trabajo y en la compañía donde trabajan. Relacionándose con la estructura, personalidad, identidad, actitudes para precisar su conducta en su desempeño. (P.19).

Brunet (1987), la significación del clima organizacional es ayudar a establecer la dificultad y el problema de la insatisfacción que tienen los miembros de la compañía para realizar sus actividades, mejorando su desarrollo de la organización y disminuyendo los conflictos que puede haber en la compañía.

Brunet (2014), El clima empresarial engloba bastantes cualidades en una compañía, cualidades propias de los colaboradores, comportamientos, comunicación, emociones, liderazgo, etc. El ambiente tiene un significado de persistencia para precisar las cualidades, aptitudes, metas de los individuos por realidades socioculturales que tiene la compañía.

Mendez (2012), nos informa que es un conjunto de emociones individuales que se desarrollan en la relación empresarial que se da entre colaboradores. Señalando las conductas del individuo para transformar los cambios de mala calidad, imperfectos, insatisfactorio, etc. Mejorando diversas variables de estas, con la finalidad de de tener un vínculo de buena calidad con la compañía.

Litwin y Stinger (1987), discute sobre elementos que participan en el clima profesional.

Motivación: responsabilidad que decide el individuo a realizar para que la empresa tenga mejores resultados y crezca, como un salario apropiado según la responsabilidad y el cargo que tiene. También están los incentivos, los reconocimientos que ayudan a la persona ser bueno en su ambiente de trabajo, Litwin y Stinger (1987).

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (1993), Nos dice que la motivación es la fuerza, la duración del rendimiento que da una persona para alcanzar una meta propuesta, con la finalidad de dar a conocer los intereses del objetivo relacionados con la empresa.

Robbins y Judge (2013), Nos dice que la motivación tiene 3 elementos fundamentales: La energía, es el conjunto de esfuerzo que realiza la persona, para llegar con resultados favorables en el desempeño de los colaboradores. La dirección, es la fuerza que hace la persona para dirigirse a su objetivo de la empresa. La persistencia, es la resistencia que tiene el individuo para mantener su esfuerzo y alcanzar su meta.

La comunicación: Basada fundamentalmente en cómo es la semejanza interpersonal entre los jefes y colaboradores, y de trabajador a trabajador por es debe practicarse el buen trato y contribución en unión siendo dinámicos en todo para obtener una mayor producción, Litwin y Stinger (1987).

Griffin y Moorhead (2009), Define a la comunicación como el proceso social en donde dos o más personas intercambian información y comparten emociones. El propósito de la comunicación en las organizaciones es lograr una intercomunicación cordial con los colaboradores, también es compartir datos muy importantes y relacionarse con los objetivos de la empresa y por ultimo indica las tareas que tienen en su puesto, teniendo un propósito y una dirección de metas establecidas.

La identidad: Se conoce como sentido de dependencia, orgullo de corresponder a la compañía y formar pieza clave de ella y poseer la emoción de seguir aportando sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización, Litwin y Stinger (1987).

Chiavenato (2000), “habla que el desempeño laboral es compromiso, capacidad del empleado, el valor y persistencia del esfuerzo que ponen en su ambiente de trabajo para obtener recompensas por su papel desempeñado”.

Chiavenato (2009), habla que el desempeño empresarial depende de muchos beneficios y posibilidades para que sus esfuerzos laborados definan el tamaño de trabajo personal del empleado, apto a cumplir con su trabajo y ser reconocido.

Chiavenato (2009), define al “desempeño profesional en la imagen que todo individuo expresa en la relación costo/beneficio evaluando el tamaño que vale la pena hacer valioso el trabajo realizado.” (P. 246). Expresado lo dicho del desempeño profesional se da según

la semejanza de las disposiciones y beneficios que da la compañía para que se desempeñe en su deber de trabajo.

Chiavenato (2009), “la estimación del desempeño es un asunto de calificar la eficacia de los productos, la producción de la empresa, el servicio al usuario, y el rendimiento del individuo, mide el trabajo que realiza el subordinado, sabiendo el cumplimiento de las condiciones que le da la compañía”.

Chiavenato (2009), “argumenta que la estimación del desempeño es una transformación de establecer, medir y orientar el rendimiento de la persona en la compañía, con el beneficio de saber cuánto aportan en los objetivos de la empresa”. (P. 245).

Los beneficios de realizar una evaluación del desempeño según Chiavenato (2000), “El cálculo debe estar bien concurrente, desarrollado y planificado que facilitarán beneficios a breve, intermedio y extenso plazo, los principales son: trabajador, administrador y compañía”. Beneficios del jefe: analizar las conductas y rendimiento de colaboradores, según las variables y los factores que se desea dar a evaluar. Proponiendo una lista de dimensiones y disposiciones dirigidas al mejoramiento del desempeño de sus empleados, por lo cual es muy fundamental la comunicación de jefe con el subordinado para que analicen la metodología del diagnóstico del desempeño. Beneficios del empleado: en este caso el trabajador debe de conocer las metas y las normas de la empresa, los aspectos de conducta y empeño que ayuden a la compañía. Saber las expectativas del gerente según su desempeño, fortalezas y debilidades, autoevaluarse y autocriticarse depende a su autodesarrollo y autocontrol de sí mismo. Beneficios de la compañía: se analizan según su esfuerzo humano a corto, mediano y largo plazo, para mejorar su empeño de cada subordinado, ofreciendo beneficios a los empleados ya sea reconocimientos, remuneraciones ascensos que le ayuden a crecer y desarrollarse personalmente para obtener mayor productividad en el trabajo. (P. 365-366).

Según Chiavenato (2009), nos habla de los elementos que intervienen en el desempeño:

Responsabilidad: El subordinado tiene la libertad de desempeñar las actividades brindadas en su centro de trabajo, siendo supervisado en ocasiones para ejercer su labor sin amenazas. Pues cada uno de los empleados son responsables de ocuparse de la tarea asignada, teniendo en cuenta que deben ser productivos para la compañía y teniendo el compromiso de mejorar el trabajo dado día tras día. **Productividad:** es una medición para el

cumplimiento de las metas de la compañía, para lograr la cantidad de trabajo realizado para la satisfacción del subordinado y del jefe. Calidad: es el esmero que el empleado realiza en el trabajo, para que pueda realizar o producir un trabajo de buena calidad, exigiendo un potencial alto.

Según Palma (1999), “El nivel del clima empresarial varía según sea su valoración positiva de favorable y negativo si es desfavorable, indicando también el nivel regular si su clima es intermedio”. Así, podemos verificar el nivel de su clima organizacional en el desempeño de su campo de trabajo.

Quevedo (2006), Explica que el nivel del clima empresarial ayuda a saber el conocimiento que los individuos tienen dentro de la compañía y la compañía de ellos. Considerando que un puntaje alto es favorable y un puntaje bajo desfavorable.

Asimismo, la formulación del problema es: ¿Cuál es la relación del clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019?

La hipótesis nula (H0), no existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019 y la hipótesis alternativa (H1) existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

El presente proyecto es muy fundamental para la compañía, porque proporcionará datos para la comprensión y aclaración de su clima empresarial, debido a esto se dará a saber cómo los colaboradores actúan, interactúan y la conducta que desarrollan en su campo de trabajo. Es por ello que actualmente las compañías se están centrando en un buen clima organizacional para que sea más eficiente, pues es muy fundamental porque les permite a los empleados brindar un buen empeño en las diferentes tareas de la compañía; permite analizar, examinar y conocer la conducta profesional. El triunfo para un excelente clima organizacional está unido al nivel de motivación de los colaboradores.

Para que la organización sea buena, el clima empresarial siempre es un centro clave para poder ver actitudes positivas o negativas de su progreso del desempeño profesional, por lo que se averigua establecer la relación del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores, alcanzando su finalidad deseado de nuestro proyecto. Esta investigación, contribuirá a establecer la relación del clima empresarial en el rendimiento de los

subordinados, tomando en consideración que el personal que labora es fuente vital para toda compañía.

Desde el punto de vista científico, se propone mediante un planteo de un problema de investigación, para conseguir mostrar la hipótesis realizada, por lo cual se detallará las variables cuantitativas que usaremos en nuestro estudio, para evaluar encuestas y obtener un resultado favorable y lograr demostrar nuestra hipótesis propuesta.

En el ámbito técnico, esta investigación se propone para determinar su relación del clima laboral en el desempeño de los empleados de la organización, pues contamos con una base detallada que nos informa que el clima empresarial cuenta con elementos muy fundamentales para el crecimiento de la organización pues, contribuirá al rendimiento de los colaboradores y al éxito de toda la organización.

Desde nuestra perspectiva personal, la investigación propuesta nos da a saber recientes sucesos para la formación profesional y poner en práctica los conocimientos adquiridos en clases.

Este proyecto investigativo se obtendrá indagación fundamental para presentar la relación del clima laboral que ayudara al rendimiento de los empleados, así la compañía podrá proponer decisiones adecuadas que ayudaran al rendimiento profesional en su ambiente en donde se desempeñen. Con el fin de determinar y analizar el progreso del rendimiento de los empleados en su relación con el clima profesional.

Como objetivo general tenemos: determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019, los objetivos específicos es: determinar la relación entre la identidad y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019, determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019, determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019, determinar el nivel del clima laboral de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019 y determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación cuantitativa, según el autor Hernández (2006), nos fundamenta que “son estudios que se usan para la medición numérica, estadística y el conteo para disponer indicadores con exactitud y reales de la población establecida para el muestreo correspondiente”, se basa en una recolección de datos por medio de una encuesta que se da a la población objetivo, para describir los resultados obtenidos.

Pérez (1994), nos dice que “la investigación cuantitativa se considera como unos procesos operacionales, minuciosos y rigurosos de observación para aclarar los elementos del problema de investigación”, lo cual se toman decisiones sobre lo observable que se da en un lugar determinado, realizando la recopilación de datos y el estudio de dicha información.

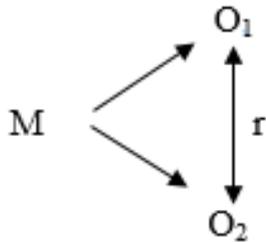
De investigación no experimental, según Kerlinger (1979), nos informa que “es un estudio que se desarrolla sin manipular las variables o asignar los sujetos y las condiciones tratadas, nunca se desarrolla estímulos a las variables”, se fundamenta que no se da ninguna manipulación al sujeto de estudio realizado, esta investigación se basa en estudiar el suceso tal y como se da en su área, luego se detalla minuciosamente.

De diseño de investigación transaccional o transversal, según el autor Hernández Sampieri (1991), nos dice que “la investigación transaccional se da mediante la recopilación de datos en un instante y espacio preciso (año 2019)”, con el fin de examinar su acontecimiento y relación que se desarrolla en un tiempo determinado.

Diseño transaccional descriptiva, según el autor Hernández Sampieri (1991), nos define que “tiene el objetivo de averiguar los sucesos y los valores en que se desarrollan una o más variables”, puesto que, busca calcular o estimar aspectos más relevantes del suceso a estudiar para proporcionar su descripción.

De nivel correlacional, según el autor Hernández (2006), nos informa que “ayuda a verificar si están o no relacionadas entre las mismas variables para medir y analizar la correlación que se da entre ellas”. Se basa en que el investigador mide dos variables que tienen relación la una con la otra, realizando un análisis y evaluación de relación estadística entre ellas.

Según el autor Hernández (2006), nos dice que “el propósito principal del estudio correlacional es conocer cómo puede actuar una variable o idea con la conducta de otras variables relacionadas”, en otras palabras, pronostica el valor de las variables que tienen relación, porque se determina la correlación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores.



Dónde:

M = Muestra (empleados de la empresa comercial)

O1 = Variable 1 (clima laboral)

O2 = Variable 2 (desempeño laboral)

r = Relación entre las variables de estudio

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Clima laboral

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.1. Tabla Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	El clima laboral es la verificación del nivel de satisfacción del trabajador en relación a diversos elementos del procedimiento de oficina y de la dirección del potencial humano y por esta razón en relación a la empresa donde labora.(Brunet, 1987)	La investigación se realizara mediante encuesta y la observación empleada a los operarios.	Identidad	Identificación con la empresa	Ordinal
			Motivación	Aportación de conocimientos	
				Reconocimientos	
			Comunicación	Remuneración	
				Entorno donde labora	
				Comunicación entre los jefes	
	Relación con el personal de la empresa				
	Información y material para cumplir un buen trabajo				

Nota. Se consideran el modelo de brechas de acuerdo a lo indicado por Matsumoto (2014, p. 187)

Tabla 2*Operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral son las posibilidades y destreza del subordinado, el valor de las recompensas del esfuerzo que realiza en su área laboral. (Chiavenato, 2000)	La investigación se realizara mediante encuesta y la observación empleada a los operarios.	Responsabilidad	Cooperación en el puesto de trabajo Capacidad para desarrollar el trabajo	Ordinal
			Calidad	Empeño en el trabajo Responsabilidad del trabajo	
			Productividad	Cumplimiento de objetivos establecidos	
				Productividad del trabajo	

Nota. Se consideran el modelo de brechas de acuerdo a lo indicado por Matsumoto (2014, p. 187)

2.3.Población y muestra

La presente investigación se desarrolló en la compañía Jesús de Nazaret en la provincia de Pacasmayo- San José.

2.3.1. Población

La población que ha sido seleccionada para este estudio son el total de colaboradores que son 40 los que trabajan en la compañía Jesús de Nazaret en la provincia de Pacasmayo - San José – 2019.

a) Criterios de inclusión

- Colaboradores que laboran en la empresa comercial Jesús de Nazaret.
- 22 trabajadores que son hombres de la empresa comercial Jesús de Nazaret.
- 18 trabajadores que son mujeres de la empresa comercial Jesús de Nazaret.

b) Criterios de exclusión

- Colaboradores que no laboran en la empresa comercial Jesús de Nazaret.
- Trabajadores hombres que no laboran en la empresa comercial Jesús de Nazaret.
- Trabajadores mujeres que no laboran en la empresa comercial Jesús de Nazaret.

2.3.2. Tamaño de la muestra

Debido a que se conoce la población, no hubo muestreo, ya que nuestro estudio a trabajar es una población finita que no se aplican criterios muestrales, Puesto que la población de la muestra es pequeña, la muestra coincide con nuestra población, de tal manera, se tomó la totalidad de la población que representan los colaboradores de la empresa Jesús de Nazaret, en el cual cuenta con una cantidad de población de 40 trabajadores que operan en la empresa.

Tabla 03

Tamaño de población de los trabajadores.

SEXO	COLABORADORES
HOMBRES	22
MUJERES	18
TOTAL	40

Fuente: Datos obtenidos por el investigador.

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

2.4.1. Técnica

La Encuesta

Para la recolección de datos hemos tomado en cuenta la técnica de la encuesta, la misma que permitió conocer las opiniones de varios encuestados a quienes se les realizaron las mismas preguntas sobre el tema a investigar, para luego agrupar todos los datos obtenidos y de esta manera efectuar su respectiva interpretación para poder llegar a una conclusión sobre el tema que se está estudiando.

Córdova (2002), “La encuesta está desarrollado por medio de interrogantes. Tratando de conocer resultados de acuerdo a las respuestas de los individuos, el punto principal es el recurso que nos ayuda a conocer nuestro objeto de estudio de investigación, la cual facilita ver las características y el comportamiento de lo que queremos conocer”.

2.4.2. Instrumento

El Cuestionario

Córdova (2002), “El cuestionario es un método de preguntas según el orden y coherencia, con un sentido lógico, un lenguaje entendible, sencillo y claro. Permitiendo recolectar datos principales. Basado según la encuesta. En la cual se logra obtener calidad y cantidad de información juntada”. Además, Este instrumento permite vincular la formulación del problema con las respuestas obtenida de la prueba hecha.

Por tanto, el cuestionario tiene que estar bien fundamentado de una manera correcta donde permita entenderse lo que se quiere investigar. Facilitando la recolección de información más importante. Después de recoger los datos de las encuestas realizadas, ésta información se tabulo adecuadamente para ser analizada, las mismas que se presentaron mediante cuadros estadísticos y gráficos para que de esta manera se pueda lograr un mejor entendimiento e interpretación de los resultados obtenidos.

2.4.3. Validez

Se dio mediante la validez de expertos, la cual consiste en las observaciones de las preguntas del cuestionario a personas que tengan el dominio de los ítems de las variables que son clima laboral y desempeño laboral, midiendo el instrumento en un conjunto de indicadores por cada variable. Por ello se necesitó la evaluación de 3 expertos para obtener datos afirmando que los indicadores del estudio son necesarios o no, para medir la variable clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa Jesús de Nazaret.

Usando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

si= Valor asignado por el juez i

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

2.4.4. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se dio por medio de la encuesta en una prueba piloto a 7 trabajadores de la empresa comercial, lo cual las preguntas fueron acondicionadas con la escala de Likert que es: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre, por lo cual la confiabilidad del cuestionario de clima laboral y desempeño laboral se desarrolló mediante el alfa de cronbach. Procediendo a una tabulación de los datos obtenidos a una hoja de cálculo Excel, para después traspasar los datos al programa estadístico SPSS 23, de tal manera que el valor del coeficiente de correlación alfa de Cronbach fue de 0.775. Lo cual nos dice que el instrumento es muy respetable su confiabilidad para medir la semejanza entre el clima laboral y desempeño de los colaboradores de la compañía Jesús de Nazaret.

Para determinar si la investigación es confiable se utilizó el coeficiente alfa de *Cronbach*, para el cálculo se ha usado la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

De dónde:

k : Número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de ítems

s_T^2 : Varianza de la suma total de ítems.

Tabla 04

Niveles de confiabilidad

Tabla: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Fuente: Salida del Programa Spss. V.25

Tabla 05

Escala de todas las variables

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Validos	7	100,0

Excluido ^a	0	,0
Total	7	100,0

Fuente: Salida del Programa Spss. V.25

Tabla 06

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Ítems
,775	21

Fuente: Salida del Programa Spss. V.25

Tabla 07

Estadísticas de escala

Media	Diferencia	Std. Desviación	N de Ítems
82,71	32,571	5,707	21

Fuente: Salida del Programa Spss. V.25

2.5. Procedimiento

El procedimiento que realizamos para organizar la base de información de las variables e indicadores, fue la utilización de la herramienta SPSS 25 que permitió asegurar la información para el proceso de investigación, para luego calcular los datos obtenidos de las encuestas y analizar las respuestas brindadas por parte de los trabajadores de la empresa.

Cada uno de estos datos, se detallarán en gráficos estadísticos, los cuales serán interpretados posteriormente. Finalmente, los datos recolectados serán analizados según cada indicador relacionado a las variables del estudio.

2.6. Método de análisis de información

El método que hemos utilizado es la recolección de información, aplicando instrumento de estudio que es el cuestionario, con la técnica de la encuesta a nuestro sujeto de estudio que serán los trabajadores de la empresa comercial Jesús de Nazaret en la provincia de

Pacasmayo- San José, que nos llevara a detallar los resultados obtenidos por los trabajadores.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación se elaboró bajo lineamientos que enmarca las normas de la Universidad Cesar Vallejo, considerando aspectos éticos, para la aplicación de este tipo de instrumento que fue el cuestionario, para encuestar a nuestro sujeto de estudio que son los trabajadores de la empresa comercial Jesús de Nazaret en la provincia de Pacasmayo- San José, obteniendo primero el permiso formal de la autoridad de la entidad para luego la participación de los trabajadores en este estudio de investigación en forma voluntaria y obteniendo información objetiva y veraz.

III. Resultados

La investigación se desarrolló mediante la información recolectada a través de la encuesta elaborada específicamente para los colaboradores de la compañía comercial Jesús de Nazaret, cuya información fue desarrollado en el programa estadístico SPSS, como la muestra es 40 colaboradores, trabajamos la prueba de Shepiro Wilk (Normalidad), del cual obtuvimos lo siguiente:

3.1. Prueba de normalidad para determinar la relación de las variables clima laboral y desempeño laboral.

H0: Los datos analizados siguen una distribución normal.

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Cuando sig. ($p < 0,05$) rechaza la H0, no son normales, se realiza prueba Rho de Sperman.

Cuando sig. ($p > 0,05$) acepta la H0, son normales, se realiza la prueba de Pearson.

Tabla 08

Prueba de Shepiro Wilk para la muestra clima laboral y desempeño.

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO
N		40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	35,05	32,05
	Desv. Desviación	8,003	7,218
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,294	,309
	Positivo	,245	,245
	Negativo	-,294	-,309
Estadístico de prueba		,294	,309
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente 08 Datos obtenidos por el investigador.

De la tabla 08, se aprecia que la puntuación de cada variable evaluada no existe una distribución normal significativa ($p < 0,05$), dándonos un resultado de nivel de significancia de 0.000 estando debajo del 0.05 ($0.000 < 0,05$); se acepta la hipótesis alternativa, esto quiere decir que se procedió aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

3.2. Resultado de la prueba de correlación para determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret.

Hipótesis general

(H0) no existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

(H1) existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

Tabla 09

Correlaciones no paramétricas de las variables de estudio clima laboral y desempeño.

Correlaciones

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL		
	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	CLIMA LABORAL		
	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Fuente 09 Datos obtenidos por el investigador.

Se observa que el resultado de prueba de correlación entre la variable clima laboral y el desempeño laboral tiene un nivel de significancia de 0.000 entre las dos variables, quiere decir que la hipótesis que aceptamos es la hipótesis alternativa, que nos dice que si existe relación entre las dos variables. Puesto que la diferencia de significancia debe de ser menor a 0.05, en este caso es menor y aceptamos la hipótesis alternativa de tipo de correlación altamente significativa muy alta que es de (0.941).

3.3. Prueba de normalidad del objetivo específico 1 para determinar la relación entre identidad y desempeño laboral.

Tabla 10

Prueba de Shepiro Wilk para la muestra identidad y desempeño.

			DIMENSIÓN IDENTIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
N			40	40
Parámetros normales ^{a,b}		Media	12,38	32,05
		Desv. Desviación	2,932	7,218
Máximas diferencias extremas	Absoluto	Positivo	,235	,309
		Negativo	,200	,245
			-,235	-,309
Estadístico de prueba			,235	,309
Sig. asintótica(bilateral)			,000 ^c	,000 ^c

Fuente 10 Datos obtenidos por el investigador.

Se observa en la tabla 10, la prueba de normalidad del objetivo 1 que es la dimensión identidad y la variable desempeño laboral, dándonos un nivel de significancia de 0.000, es decir es menor y no existe una distribución normal significativa ($p < 0,05$); esto quiere decir que se procedió aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.4. Resultado de la prueba de correlación para determinar la relación entre la identidad y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret.

Tabla 11

Correlaciones no paramétricas de las variables de estudio identidad y desempeño.

Correlaciones

		DIMENSIÓN IDENTIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN IDENTIDAD		
	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL		
	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	40	40	

Fuente 11 Datos obtenidos por el investigador.

Se muestra en la tabla 11, los resultados elaborados referentes al objetivo específico N° 1 que es determinar la relación entre la identidad y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret, tiene un nivel de significancia de 0.000 entre las dos variables, quiere decir que si tiene relación entre la identidad y desempeño. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman es de tipo de correlación altamente significativa de (0.838).

3.5. Prueba de normalidad del objetivo específico 2 para determinar la relación entre motivación y desempeño laboral.

Tabla 12

Prueba de Shepiro Wilk para la muestra motivación y desempeño.

			DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO
N			40	40
Parámetros normales ^{a,b}		Media	9,88	32,05
		Desv. Desviación	2,399	7,218
Máximas diferencias extremas	Absoluto	Positivo	,180	,309
		Negativo	,160	,245
			-,180	-,309
Estadístico de prueba			,180	,309
Sig. asintótica(bilateral)			,002 ^c	,000 ^c

Fuente 12 Datos obtenidos por el investigador.

Se muestra en la tabla 12, los resultados elaborados para la normalidad del objetivo específico 2 que es motivación y desempeño, nos dio un nivel de significancia de 0,002, lo cual se aplica la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman; porque no existe una distribución normal significativa ($p < 0,05$).

3.6. Resultado de la prueba de correlación para determinar la relación entre motivación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret.

Tabla 13

Correlaciones no paramétricas de las variables de estudio motivación y desempeño.

Correlaciones

		DIMENSIÓN	
		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,920**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Fuente 13 Datos obtenidos por el investigador.

Se aprecia en la tabla 13 que tienen un nivel de significancia de 0.000 entre las 2 variables, quiere decir que si existe relación entre la motivación y desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret. Ya que la diferencia de significancia debe de ser menor a 0.05, lo cual en este caso es menor y de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman es de tipo de correlación altamente significativa muy alta de (0.920).

3.7. Prueba de normalidad del objetivo específico 3 para determinar la relación entre comunicación y desempeño laboral.

Tabla 14

Prueba de Shepiro Wilk para la muestra comunicación y desempeño.

			DIMENSIÓN	
			COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO
N			40	40
Parámetros normales ^{a,b}		Media	12,80	32,05
		Desv. Desviación	2,997	7,218
Máximas diferencias extremas	Absoluto		,177	,309
		Positivo	,131	,245
		Negativo	-,177	-,309
Estadístico de prueba			,177	,309
Sig. asintótica(bilateral)			,003 ^c	,000 ^c

Fuente 14 Datos obtenidos por el investigador.

Se observa en la tabla 14, la prueba de normalidad del objetivo específico 3 que es comunicación y desempeño laboral, dándonos un nivel de significancia de 0.003, esto es menor y no existe una distribución normal significativa ($p < 0,05$); esto quiere decir que se procedió aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.8. Resultado de la prueba de correlación para determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret.

Tabla 15

Correlaciones no paramétricas de las variables de estudio comunicación y desempeño.

Correlaciones

			DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	DIMENSIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
	COMUNICACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL		Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente 15 Datos obtenidos por el investigador.

Se aprecia en la tabla 15 que tiene un nivel de significancia de 0.000 entre las 2 variables, quiere decir que si existe una relación entre la motivación y el desempeño. Con el coeficiente de correlación de Sperman es de tipo de correlación altamente significativa de (0.826).

3.9. Resultado para determinar el nivel del clima laboral de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

Tabla 16

Calculo de frecuencia para determinar el nivel del clima laboral de los colaboradores de la empresa Jesús de Nazaret.

NIVELES	COLABORADORES	%
Desfavorable	14	35%
Regular	22	55%
Favorable	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente 16 Datos obtenidos por el investigador.

De acuerdo a la tabla N° 16; se muestra que el clima laboral de la empresa Jesús de Nazaret es calificado regular, puesto que se observa en la tabla que un 55% de los encuestados califica al clima laboral como regular, el 35 % de encuestados califica como desfavorable mientras que el 10% que queda lo evalúa como favorable. Podemos concluir que el clima laboral no es la mejor.

3.10. Resultado para determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

Tabla 17

Calculo de frecuencia para determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Jesús de Nazaret.

NIVELES	COLABORADORES	%
Desfavorable	14	35%
Regular	22	55%
Favorable	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente 17 Datos obtenidos por el investigador.

Respecto a la tabla N° 17, podemos evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Jesús de Nazaret dándonos un resultado de nivel regular con un 55% de los resultados que dieron los encuestados, mientras que el 35% de los encuestados lo evalúa como desfavorables y por último el 10% de los encuestados califico como favorables, resultado que muestra que el empeño que transmiten los colaboradores en relación con la empresa no viene siendo satisfechas.

IV. Discusión

1. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los subordinados de la compañía comercial Jesús de Nazaret, con base a los datos obtenidos, se afirma que el clima laboral se relaciona positivamente con el desempeño, aceptando la hipótesis alternativa, con un nivel de correlación altamente significativa muy alta de (0.94), utilizando la prueba de Rho de Spearman. Al respecto, se encuentra la investigación de Palomino y Peña (2016), donde los resultados evaluados afirman que tienen una correlación positiva del clima laboral con el desempeño. Además, Chiavenato (2014), nos dice que el clima laboral es positivo cuando se relaciona con varios elementos ambientales de la compañía para que tenga un mejor desempeño el colaborador.
2. La relación entre la identidad y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret, se observa en la tabla N° 11 que si tiene relación entre ellas, con un nivel altamente significativa de (0.838), según Litwin y Stinger (1987), nos habla del elemento identidad que interviene en el desempeño del colaborador ya que el individuo se siente orgulloso de pertenecer y aportar sus esfuerzos para lograr las metas establecidas por la empresa; ayudando a reconocer que la dimensión identidad es muy importante para el desempeño del trabajador, para que labore positiva y cordialmente en su área de trabajo. Difiere a lo obtenido por la investigación realizada por Castillo y De La Cruz (2017), quienes afirmaron que el clima de la compañía si tiene una conexión de manera directa, de nivel moderado de correlación y relevante sobre las causas internas del desempeño del empleado de la compañía.
3. La relación entre la motivación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret, se muestra en la tabla N° 13 que el tipo de correlación es altamente significativa muy alta de (0.920), demostrando que si existe una buena relación entre ellas, se refuerza con lo expresado por Gibson, Ivancevich y Donnelly (1993), quienes nos informan que la motivación es la fuerza del

individuo para alcanzar un objetivo relacionado con la organización donde laboral. Este estudio es respaldado por Guevara y Tafur (2015), afirmando que la relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores es sumamente favorable, obteniendo un porcentaje mayor en la dimensión motivación y la dimensión buen trato que la organización le ofrece al personal.

4. La relación entre la comunicación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret, se muestra en la tabla N° 15, es de tipo de correlación altamente significativa de (0.826), esto quiere decir que si existe relación entre ellas. Los resultados encontrados en este estudio son respaldados por Chacón (2015), confirman que el clima en la compañía es totalmente positivo, por medio de indicadores evaluados; que son: motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y la toma de decisiones, dando unos resultados favorables. Griffin y Moorhead (2009), nos argumentan que la comunicación es esencial en la compañía, ya que intercambian información y comparten emociones para lograr una relación cordial con los colaboradores y un ambiente agradable.
5. El nivel del clima laboral de la empresa comercial Jesús de Nazaret; se muestra en la tabla N° 16, que es calificado como regular, mostrándose en la tabla que un 55% califica al clima laboral como regular, así mismo podemos concluir que el clima laboral no es buena. Difieren de la investigación de Inglessi y Mimbela (2017), quienes concluyeron que tienen relación con las dos variables, realizando observaciones y determinaciones del clima laboral de los subordinados para que su desempeño sea favorable. Bunet (1987), argumento que el clima organizacional es el nivel de satisfacción del colaborador en conexión de varios componentes de la empresa y de la capacidad humana.
6. El nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret; podemos evaluar como un nivel regular con 55% que son 22 de los resultados que dieron los encuestados, resultado que muestra que el desempeño que

transmiten los colaboradores con la empresa no son positivas. Chiavenato (2011) nos dice que una empresa debe de mantener a su colaborador satisfecho con sus necesidades para que obtenga un buen desempeño en sus acciones que realizan dentro del ambiente donde labora. Se han encontrado estudios que respaldan estos resultados, tal como la investigación de Castro y Ramón (2016), concluyendo que los aspectos dados tienen mucha influencia directa, comprobando que las condiciones laborales brindadas por la empresa no son las más adecuadas o las que anhelan esperar, es por ello que esto impacta mucho al desempeño de los trabajadores y que no sea el más esperado para la empresa.

V. Conclusiones

1. Se determina que la relación entre el clima laboral y el desempeño de los subordinados de la empresa comercial Jesús de Nazaret, se relaciona favorablemente con el desempeño, aceptando la hipótesis alterna, considerando que, al no tener un buen clima laboral, el desempeño de los subordinados no será positivo.
2. En lo que respecta la relación de identidad y desempeño, se relacionan altamente significativa con (0.838), concluyendo que, si existe relación, pues los colaboradores deben de sentirse parte de la empresa y aportar ideas para la mejora de la compañía.
3. Con respecto a la relación de motivación y el desempeño, se demostró que si existe una buena relación con un nivel altamente significativa muy alta de (0.920), puesto que la motivación del colaborador se refleja en el desempeño que expresa en su ambiente de trabajo donde laboral, para que luego sea recompensado.
4. Se determina que, si existe relación entre la comunicación y el desempeño, con un nivel altamente significativa de (0.826), pues en la compañía siempre debe existir una buena intercomunicación con los colaboradores y jefes de la empresa, para que tengan una relación más armoniosa.
5. El clima laboral de la empresa, se concluye que tiene un nivel regular con un 55% de calificación, mostrando que no es la mejor y se relaciona con varios factores como la motivación, la comunicación y la identidad, para que el ambiente de la empresa sea mejor.
6. El desempeño de los colaboradores de la compañía, se pudo clasificar como un nivel de desempeño regular con un 55% que muestra que el desempeño que transmiten los colaboradores con la empresa no son positivas ya que los encuestados califican a las dimensiones de responsabilidad, calidad y productividad en un nivel regular.

VI. Recomendaciones

1. Para poder reforzar la dimensión identidad, se recomienda reuniones internas en el cual puedan participar los colaboradores, aportando sus ideas para la mejora de la empresa y también en su ambiente de trabajo donde laboran.
2. Se recomienda que la compañía debe de incentivar a los subordinados, tales como reconocimientos en caso sea de logros de metas trazadas, trabajador del mes y horas extras; las recompensas de remuneraciones por la buena productividad y calidad de trabajo desarrollado, para reforzar la dimensión motivación.
3. Se recomienda crear actividades de integración laboral para que se relacionen más los colaboradores, tanto entre ellos y con los jefes de la compañía, para que se puedan desarrollar con mayor seguridad. Respaldando así la dimensión comunicación.
4. El nivel de clima laboral de la compañía es calificado como regular, recomendamos realizar actividades recreativas y reconocer los logros de los colaboradores para que puedan transmitir un buen ambiente en el trabajo.
5. El nivel de desempeño de la empresa es calificado regular, se recomienda realizar una motivación constante, recompensar los logros obtenidos, para que el colaborador pueda estar constantemente satisfecho y pueda producir un excelente trabajo.

Referencias

- Castillo L. & De La Cruz F. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la agencia de viajes Castle Travel de la ciudad de Arequipa, 2017*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5081/THcallm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro F. & Ramón S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima 2016*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2883/1/2017_Castro_Influencia-del-clima-laboral.pdf
- Chacón V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ed.). Colombia. McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ed.). México. McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Chiavenato I. (2014). *Comportamiento Organizacional A. Dinámica do suceso más organizaciones*. (3ªed). Sao paulo, Brasil. Malone.
- Cordova, F. (2002), *El Cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. (1ed.). España. LIMUSA.
- Días. F. & Carrasco M. (2017). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*. Recuperado de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142>
- Engler A. (2019). Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se sienten disconformes. *Cronista*. Recuperado de <https://www.cronista.com/apertura->

[negocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html](#)

Espinoza & Alejandra (2016). Clima laboral y desempeño laboral. *Ulean*. Recuperado de <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/986>

Gibson J., Ivancevich J. & Donnelly J. (1993). *Organizaciones, conducta, estructura, proceso*. Tercera edición. México. Copyright MCMLXXIX.

Griffin R. & Moorhead G. (2009). *Comportamiento organizacional, Gestión de personas y organizaciones*. Novena edición. México. D.F. Cengage Learning.

Guevara F. & Tafur A. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1438/1/Guevara_Franklin_Influencia_Clima%20Laboral.pdf

Hernández R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mcgraw-Hill.

Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (1991). *Metodología de la investigación*. (1ed.). México: Interamericana De México.

Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2010). *Metodología De La Investigación*. (5ed.). México. Mcgraw-Hill.

Inglessi D. & Mimbela K. (2017). *El clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Tai Loy S.A. local el golf de la ciudad de Trujillo en el I trimestre del año 2017*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2996/1/RE_ADMI_DIEGO.INGL_ESSI_KARINA.MIMBELA_CLIMA.LABORAL_DATOS.PDF

Isabel M. (2018). Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo. *Trome*. Recuperado de <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222>

Litwin G. & Stinger H. (1987). *Organizational Climate*. (2ªed). Simon & Schuster. Nueva York.

- Malcolm E. (2012). *Clima y cultura Organizacional*. Mar.F.C. Administración del potencial humano. (pp.239-243) Buenos aires. Luciana Rabuffetti.
- Osorio A. (2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>
- Quevedo, A. (2006). *Escala de clima organizacional (EDCO)*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml#medicion>
- Palma, S. (1999). *Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana*. Texto de titulación profesional. Universidad.
- Palomino M. & Peña R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast ltda*. Universidad de Cartagena, Cartagena, recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%20C3%91A.pdf>
- Robbins S. & Judge T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México. Prentice Hall, Copyright.
- Rosas, Chávez & Tulio (2016). Importancia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de construcción. *Telesup*. Recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/127>
- Rojas C. (2016). Trabajadores de Cementos Pacasmayo Cumplen Hoy Segundo Día de Paro. *Un Diario*. Recuperado de <https://undiario.pe/2016/03/30/trabajadores-de-cementos-cumplen-hoy-segundo-dia-de-paro>
- Zumaeta J. (2018). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. *Rpp*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/aptitus-el-86-de-trabajadores-renunciaria-por-un-mal-clima-laboral-noticia-1144756>

Zumaeta J. (2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es la relación del clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019?.	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la identidad y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la</p>	<p>Hipótesis Nula:</p> <p>No existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p>	Clima laboral	Identidad	Identificación con la empresa	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativa.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>-Transaccional descriptiva</p> <p>-Nivel correlacional</p> <p>Población-muestra:</p> <p>La población que ha sido seleccionada para este estudio son el total de colaboradores que</p>
					Aportación de conocimientos	
				Motivación	Reconocimientos	
					Remuneración	
					Entorno donde labora	
				Comunicación	Comunicación entre los jefes	
			Relación con el personal de la empresa			
			Desempeño laboral	Responsabilidad	Cooperación en el puesto de trabajo	
Capacidad para desarrollar						

	<p>motivación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p> <p>Determinar el nivel del clima laboral de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p>	<p>Hipótesis Alternativa:</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.</p>		el trabajo	<p>son 40 los que trabajan en la empresa Jesús de Nazaret.</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición:</p> <p>Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario.</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <p>La utilización de la herramienta SPSS 25</p>	
				Calidad		Empeño en el trabajo
						Responsabilidad del trabajo
				Productividad		Cumplimiento de objetivos establecidos
				Productividad del trabajo		

Anexo 2: Consentimiento Informado

Consentimiento informado

Sr. Manuel Esgardo Trigoso Lozano

Con el debido respeto nos presentamos a usted, con nombres Yenifer Wendy Julca Pomatanta y Flor Esperanza Pizarro Moza, alumnas de la escuela de Administración De La Universidad Cesar Vallejo – Chepén. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de encuestas. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

Yenifer Wendy Julca Pomatanta

Flor Esperanza Pizarro Moza

Estudiantes de la escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Yo Manuel Esgardo Trigoso Lozano con número de DNI: 43186344 Acepto participar en la investigación “Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019” de las Srtas. Yenifer Wendy Julca Pomatanta y Flor Esperanza Pizarro Moza.

Día: 13/11/2019

CONCESIONES JESUS DE NAZARETH S.A.C.


Manuel Esgardo Trigoso Lozano
GERENTE GENERAL

Anexo 3: Instrumento

FORMATO DE ENCUESTA

Encuesta de estudio de mercado

INSTRUCCIONES

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores. Marque con una (X) la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes, sea sincero al contestar, Muchas Gracias.

Sexo: Masculino Femenino

(1) Nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre

N° de ÍTEMS	CLIMA LABORAL	ESCALA DE MEDICIÓN				
	IDENTIDAD	1	2	3	4	5
1	Me identifico con la empresa donde laboro					
2	Brindo mis conocimientos a la empresa					
3	Conozco los objetivos de la empresa donde laboro					
4	Me siento satisfecho con la información que brindo a la empresa					
	MOTIVACIÓN					
5	La empresa me brinda reconocimientos por mi labor desempeñado					
6	Me siento satisfecho con la remuneración que me brindan					
7	En el área donde laboro existe un buen ambiente laboral					
	COMUNICACIÓN					
8	Tengo comunicación con los jefes de la empresa					
9	Tengo una adecuada relación con todo el personal de la empresa					
10	El jefe de la empresa me brinda una adecuada confianza para desempeñarme en mi trabajo					
11	La empresa me brinda información y material necesario para cumplir con un buen trabajo					

N° de ÍTEMS	DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA DE MEDICIÓN				
	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
12	Existe cooperación entre las personas con las que laboro					
13	Considero que mi capacidad para desarrollar el trabajo es óptima					
14	Demuestro confianza en las funciones que me desempeño					
	CALIDAD					
15	Mi empeño en las labores asignadas es óptima					
16	Cumplo de manera responsable con mi trabajo					
17	Realizo las actividades que me han asignado					
18	Domino las funciones requeridas en mi puesto de Trabajo					
	PRODUCTIVIDAD					
19	Cumplo con los objetivos establecidos de la empresa donde trabajo					
20	Alcanzo las metas dadas para que aumente la productividad de la empresa					
21	Propongo ideas para resolver los problemas que se presentan en el área de trabajo					

Anexo 4: Tabla de validación

Validez del instrumento, según experto.

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	V
1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1.00

Usando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

si= Valor asignado por el juez i

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

Anexo 5: Formato de validación

VARIABLE	DIMENSION	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		VALIDEZ	
			Si	No	Si	No	Si	No	SI	NO
CLIMA LABORAL	IDENTIDAD	Te identificas con la empresa donde labora	X		X		X		X	
		Usted brinda sus conocimientos a la empresa	X		X		X		X	
		Conoce los objetivos de la empresa donde labora	X		X		X		X	
		Se siente satisfecho con la información que brinda a la empresa	X		X		X		X	
	MOTIVACION	La empresa brinda reconocimientos por su labor desempeñado	X		X		X		X	
		Está satisfecho con la remuneración que se les brinda	X		X		X		X	
		En el área donde labora existe un buen ambiente laboral	X		X		X		X	
	RELACIONES INTERPERSONALES	Existe comunicación con los jefes de la empresa	X		X		X		X	
		Existe una adecuada relación con todo el personal de la empresa	X		X		X		X	
		El jefe de la empresa les brinda una adecuada confianza para desempeñar su trabajo	X		X		X		X	
		La empresa brinda información y material necesario para cumplir un buen trabajo	X		X		X		X	

DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD EN LAS FUNCIONES	Existe cooperación entre las personas con las que labora	X		X		X		X	
		Considera usted que su capacidad para desarrollar el trabajo es óptima	X		X		X		X	
		Demuestra confianza en las funciones que se desempeña	X		X		X		X	
	CALIDAD DE TRABAJO	Su empeño en las labores asignadas es óptima	X		X		X		X	
		Cumple de manera responsable con su trabajo	X		X		X		X	
		Usted realiza las actividades que le han asignado	X		X		X		X	
		Domina las funciones requeridas en su puesto de Trabajo	X		X		X		X	
	PRODUCTIVIDAD	Cumple con los objetivos establecidos de la empresa donde trabaja	X		X		X		X	
		Usted alcanza las metas dadas para que aumente la productividad de la empresa	X		X		X		X	
		Propone ideas para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Olenka STANIA León Barrozo

DNI: 19332400

Especialidad y cargo del validador: Administración

.....de del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VARIABLE	DIMENSION	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		VALIDEZ	
			Si	No	Si	No	Si	No	SI	NO
CLIMA LABORAL	IDENTIDAD	Te identificas con la empresa donde labora	X		X		X		X	
		Usted brinda sus conocimientos a la empresa	X		X		X		X	
		Conoce los objetivos de la empresa donde labora	X		X		X		X	
		Se siente satisfecho con la información que brinda a la empresa	X		X		X		X	
	MOTIVACION	La empresa brinda reconocimientos por su labor desempeñado	X		X		X		X	
		Está satisfecho con la remuneración que se les brinda	X		X		X		X	
		En el área donde labora existe un buen ambiente laboral	X		X		X		X	
	RELACIONES INTERPERSONALES	Existe comunicación con los jefes de la empresa	X		X		X		X	
		Existe una adecuada relación con todo el personal de la empresa	X		X		X		X	
		El jefe de la empresa les brinda una adecuada confianza para desempeñar su trabajo	X		X		X		X	
		La empresa brinda información y material necesario para cumplir un buen trabajo	X		X		X		X	

DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD EN LAS FUNCIONES	Existe cooperación entre las personas con las que labora	X		X		X		X	
		Considera usted que su capacidad para desarrollar el trabajo es óptima	X		X		X		X	
		Demuestra confianza en las funciones que se desempeña	X		X		X		X	
	CALIDAD DE TRABAJO	Su empeño en las labores asignadas es óptima	X		X		X		X	
		Cumple de manera responsable con su trabajo	X		X		X		X	
		Usted realiza las actividades que le han asignado	X		X		X		X	
		Domina las funciones requeridas en su puesto de Trabajo	X		X		X		X	
	PRODUCTIVIDAD	Cumple con los objetivos establecidos de la empresa donde trabaja	X		X		X		X	
		Usted alcanza las metas dadas para que aumente la productividad de la empresa	X		X		X		X	
		Propone ideas para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: NELSON TOMAS DIESTRA GARCOCHEA

DNI: 17 86 1201

Especialidad y cargo del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

..... 19 de JUNIO del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VARIABLE	DIMENSION	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		VALIDEZ	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	NO
CLIMA LABORAL	IDENTIDAD	Te identificas con la empresa donde labora	✓		✓		✓		✓	
		Usted brinda sus conocimientos a la empresa	✓		✓		✓		✓	
		Conoce los objetivos de la empresa donde labora	✓		✓		✓		✓	
		Se siente satisfecho con la información que brinda a la empresa	✓		✓		✓		✓	
	MOTIVACION	La empresa brinda reconocimientos por su labor desempeñado	✓		✓		✓		✓	
		Está satisfecho con la remuneración que se les brinda	✓		✓		✓		✓	
		En el área donde labora existe un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		✓	
	RELACIONES INTERPERSONALES	Existe comunicación con los jefes de la empresa	✓		✓		✓		✓	
		Existe una adecuada relación con todo el personal de la empresa	✓		✓		✓		✓	
		El jefe de la empresa les brinda una adecuada confianza para desempeñar su trabajo	✓		✓		✓		✓	
		La empresa brinda información y material necesario para cumplir un buen trabajo	✓		✓		✓		✓	

DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD EN LAS FUNCIONES	Existe cooperación entre las personas con las que labora	✓		✓		✓		✓
		Considera usted que su capacidad para desarrollar el trabajo es óptima	✓		✓		✓		✓
		Demuestra confianza en las funciones que se desempeña	✓		✓		✓		✓
	CALIDAD DE TRABAJO	Su empeño en las labores asignadas es óptima	✓		✓		✓		✓
		Cumple de manera responsable con su trabajo	✓		✓		✓		✓
		Usted realiza las actividades que le han asignado	✓		✓		✓		✓
		Domina las funciones requeridas en su puesto de Trabajo	✓		✓		✓		✓
	PRODUCTIVIDAD	Cumple con los objetivos establecidos de la empresa donde trabaja	✓		✓		✓		✓
		Usted alcanza las metas dadas para que aumente la productividad de la empresa	✓		✓		✓		✓
		Propone ideas para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: *Amandy Larin Guiso*

DNI: *4669866*

Especialidad y cargo del validador: *Psicóloga J. Guiso*

18 de *Junio* del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Larin
Erika del Rosario Hernández Larin
PSICÓLOGA
C.P. 28652

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Formato de confiabilidad

Niveles de confiabilidad.

Tabla: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Notas

Salida creada		05-JUN-2019 16:33:17
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto de datos 0
	Filtrar	<ninguno>
	Peso	<ninguno>
	Archivo dividido	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	7
	Entrada de matriz	

Manejo de valor faltante	Definición de desaparecidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como faltantes.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		<p>CONFIABILIDAD</p> <p>/ VARIABLES =identidadok conocimientosok objetivosok satisfechook reconocimientosok remuneracionok</p> <p>climalaboralok comunicacionok relacionok confianzaok informacionok cooperacionok capacidadok</p> <p>funcionesok empeñook responsabilidadok actividadok dominiok cumplimientook metasok proponerok</p> <p>/ ESCALA ('TODAS LAS VARIABLES') TODAS</p> <p>/ MODELO = ALFA</p> <p>/ ESTADISTICAS = ESCALA</p> <p>/RESUMEN =TOTAL.</p>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.05

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Validos	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Ítems
,775	21

Ítem- Estadística Total

	Escala media si se eliminó el elemento	Variación de escala si se elimina el artículo	Correlación de artículo-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el artículo
te identificas con la empresa donde labora	78,86	28,143	,540	,752
usted brinda sus conocimientos a la empresa	78,86	25,810	,651	,738
conocimiento de los objetivos donde labora	79,29	29,238	,319	,768
satisfecho con las aportaciones que brinda la empresa	79,00	29,333	,326	,767
brinda reconocimientos por su labor desempeñado	79,86	30,476	,468	,763
esta de acuerdo con su remuneracion dada	79,00	31,667	,121	,777
existe un buen clima laboral	79,14	27,476	,858	,737
existe comunicacion entre trabajadores y jefes	78,86	28,143	,540	,752

existe adecuada relacion con todo el personal de la empresa	79,00	28,333	,456	,757
el jefe de la empresa brinda confianza adecuada	79,14	27,476	,858	,737
brinda informacion y material necesario	79,00	27,000	,472	,756
cooperacion en el puesto de trabajo	78,71	33,238	-,150	,793
su capacidad para desarrollar el trabajo es optima	78,43	28,619	,711	,748
confianza en las funciones que desempeña	78,71	28,571	,594	,751
su empeno en las labores asignadas es optima	78,57	29,952	,284	,770
cumple de manera responsable en su trabajo	78,29	27,905	,776	,742
realiza las actividades que le han asignado	78,43	31,619	,130	,777
domina las funciones requeridad en su puesto de trabajo	78,57	33,286	-,150	,798
cumple con los objetivos establecidos de la empresa donde labora	78,43	36,952	-,779	,817
alcanza las metas dadas para que aumente la productividad de la empresa	78,00	31,667	,121	,777
propone ideas para resolver los problemas que se presentan	78,14	32,476	-,031	,786

Estadísticas de escala

Media	Diferencia	Std. Desviación	N de Ítems
82,71	32,571	5,707	21

Anexo 7: Base de datos de la encuesta realizada sobre el clima laboral y desempeño laboral.

ENCUESTADO	CLIMA LABORAL											PROMEDIO	TOTAL	NIVEL
	IDENTIDAD				MOTIVACIÓN			COMUNICACIÓN						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11			
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	40	regular
2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	regular
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	38	regular
4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	39	regular
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	39	regular
6	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	25	desfavorable
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	25	desfavorable
8	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	39	regular
9	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	39	regular
10	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	25	desfavorable
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25	desfavorable
12	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	39	regular
13	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	25	desfavorable
14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	25	desfavorable
15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	39	regular
16	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	40	regular
17	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	regular
18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	38	regular
19	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	39	regular
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	39	regular
21	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	25	desfavorable
22	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	48	favorable
23	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	39	regular
24	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	39	regular
25	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	48	favorable
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25	desfavorable
27	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	39	regular
28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	48	favorable
29	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	49	favorable
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	39	regular
31	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	25	desfavorable
32	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	25	desfavorable
33	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	39	regular
34	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	39	regular
35	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	25	desfavorable
36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25	desfavorable
37	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	39	regular
38	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	24	desfavorable
39	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	25	desfavorable
40	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	39	regular

ENCUESTADO	DESEMPEÑO LABORAL										PROMEDIO	TOTAL	NIVEL
	RESPONSABILIDAD			CALIDAD				PRODUCTIVIDAD					
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21			
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	regular
2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	regular
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	35	regular
4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	35	regular
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	36	regular
6	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	23	desfavorable
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	23	desfavorable
8	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	36	regular
9	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	regular
10	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	23	desfavorable
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23	desfavorable
12	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	36	regular
13	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	23	desfavorable
14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	23	desfavorable
15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35	regular
16	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	regular
17	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	regular
18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	35	regular
19	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	35	regular
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	36	regular
21	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	23	desfavorable
22	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	favorable
23	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	36	regular
24	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	regular
25	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44	favorable
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23	desfavorable
27	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	36	regular
28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	favorable
29	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44	favorable
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35	regular
31	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	23	desfavorable
32	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	23	desfavorable
33	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	36	regular
34	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	regular
35	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	23	desfavorable
36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23	desfavorable
37	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	36	regular
38	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	22	desfavorable
39	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23	desfavorable
40	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35	regular