



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en  
la empresa Bode Perú, Piura 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Córdova Atoche, Carlos Enrique (ORCID: 0000-0002-3654-0047)

Silva Tineo, Diana Elizabeth (ORCID: 0000-0001-5186-8959)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado ante todo a Dios, por cuidarnos protegernos y por ayudarnos a llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres quienes nos dieron vida, educación, apoyo y consejos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios,

Agradezco a las personas que son parte de cada paso que damos, por su apoyo permanente, que ha hecho posible la culminación de nuestra carrera profesional,

Agradezco a nuestro asesor Dr. Castillo Palacios, Freddy William por sus conocimientos y experiencia que supo compartir pacientemente con nosotros.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables, Operacionalización .....	12
3.3. Población y muestra .....	13
3.3.1. Población.....	13
3.3.2.Muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos .....	14
3.4.1. Técnicas .....	14
3.4.2. Instrumentos.....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV RESULTADOS .....	17
V DISCUSIÓN.....	27
VI CONCLUSIONES .....	32
VII RECOMENDACIONES.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Resultados descriptivos del compromiso laboral.	15
Tabla 2. Relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores.	16
Tabla 3. Resultados descriptivos de la motivación.	17
Tabla 4. Relación entre la motivación y el desempeño laboral.	18
Tabla 5. Resultados descriptivos de la estabilidad laboral.	19
Tabla 6. Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores.	20
Tabla 7. Resultados descriptivos de las variables clima laboral y desempeño de los trabajadores.	21
Tabla 8. Relación entre las variables clima laboral y desempeño de los trabajadores.	22

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022. Siendo la metodología empleada de tipo aplicada, por su parte el diseño fue no experimental, transversal y correlacional, con un enfoque cuantitativo. En tanto la población, fue de 52 trabajadores de la empresa, empleando como instrumentos de recojo de datos el cuestionario y guía de entrevista. Se llegó a la conclusión que el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, resultó con un coeficiente correlacional de 0.834, en cuanto al compromiso laboral el 37% de encuestados se encontró totalmente de acuerdo, mientras que el 48% afirma estar de acuerdo con ello. En cuanto a la motivación, el 58% está de acuerdo con que ella se aplica en la empresa en beneficio de los trabajadores. Concierno a la estabilidad laboral el 56% de encuestados se muestra de acuerdo con ello. En cuanto a la eficacia laboral el 48% confirma estar de acuerdo con que ello es una característica de los trabajadores. Finalmente el 56% afirma estar de acuerdo con el resultado laboral de la empresa. Confirmando la relación positiva entre ambos aspectos, destacando el compromiso laboral de los trabajadores, así como el resultado laboral de la empresa.

**Palabras Clave:** Clima laboral, desempeño, trabajadores, empresa.

## Abstract

The general objective of this study was: To determine the relationship between the work environment and the performance of the workers of the company Bode Peru, Piura 2022. Being the methodology used of an applied type, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational. with a qualitative and quantitative approach. The population, meanwhile, was 52 company workers, using the questionnaire and interview guide as data collection instruments. It was concluded that the degree of relationship between the work environment and the performance of the workers, resulted in a correlation coefficient of 0.834, In terms of work commitment, 37% of respondents fully agreed, while 48% agree with it. Regarding motivation, 58% agree that it is applied in the company for the benefit of the workers. Concerning job stability, 56% of respondents agree with it. Regarding work efficiency, 48% confirm that they agree that this is a characteristic of workers. Finally, 56% affirm that they agree with the company's employment results. confirming the positive relationship between both aspects, highlighting the work commitment of the workers, as well as the labor result. of the company.

**Keywords:** Work environment, performance, workers, company.

## I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, los análisis respecto al entorno laboral de las empresas son muy importantes debido a que estos ambientes tienen bastante vínculo con el rendimiento que logran los empleados dentro de los parámetros predefinidos por las organizaciones. De acuerdo a Ponce (2016), en el contexto global, es muy relevante el clima laboral debido a que abarca el progreso de las labores de la organización, en aras de que el colaborador consiga desarrollar las distintas actividades de forma adecuada.

En España, de acuerdo a lo que manifiesta el Ministerio de Economía (2018) el gobierno intenta maximizar el rendimiento de los empleados de algunas empresas públicas mediante un sistema que incluya la actividad de capacitación con el fin de incrementar el nivel del clima laboral, en consecuencia lograr que sea más productivo el desenvolvimiento laboral, por tal razón se prevé un aumento del 18% en la productividad de las labores de organizaciones que pertenecen al Estado, de educación, salud, y fuerzas policiales y seguridad social, en este contexto, es de fundamental la participación, seguimiento y un constante monitoreo de los colaboradores del estado.

De otra parte, de acuerdo a Smith (2017) en Estados Unidos, las empresas son conscientes sobre lo fundamental que resulta una mejora del clima laboral en aras de lograr eficiencia y eficacia en el desarrollo de cada uno de los colaboradores, sosteniendo que por ejemplo Google, viene a ser un modelo a seguir, debido a su excelente entorno laboral y el desenvolvimiento profesional de sus colaboradores, por lo que son reconocidos mundialmente; se considera que la productividad de esta organización se ha maximizado en un 42% en los pasados tres años, por ende, se corrobora la importancia de incrementar de manera sostenible el nivel del entorno profesional y en base a ello ir perfeccionando el desarrollo de los trabajadores.

De acuerdo a lo planteado, hoy se considera con más constancia el tema del entorno profesional de las instituciones y organizaciones, debido a que estas lograron comprender que cuando el colaborador ejerce sus responsabilidades en

un ambiente acogedor, el desenvolvimiento en su cargo es más representativo. Por tal razón los directivos de las empresas deben implementar sistemas de que permitan orientar y motivar al personal para lograr mayor productividad en el trabajo y en consecuencia, maximizar el grado de competitividad de sus organizaciones.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) reconoce que en Perú el entorno profesional y desenvolvimiento de los colaboradores, de manera específica en las instituciones del estado, son temas que merecen especial atención, en este contexto es vital aumentar atender el medioambiente en que se desempeñan los colaboradores en aras de fortalecer el desarrollo de sus responsabilidades.

Concerniente al ámbito local, se considera a la empresa Trabajos Múltiples EIRL, la cual inició sus actividades como un negocio familiar el 12 de enero de 1998 en la ciudad de Sullana-Piura. El responsable de la dirección de la organización es el gerente general el Sr Rolando Reynaga Huamán, cuyo inicial y principal objetivo fue captar el mercado informal con la venta al por menor de productos como bolsas y envases plásticos de alta rotación y precios competitivos. En los años siguientes, debido al importante crecimiento y demanda se decide ampliar la cobertura comercial hacia otras ciudades del país como Piura y Trujillo. La organización continúa impulsándose cada día en aras de continuar cumpliendo sus objetivos.

No obstante, si bien la empresa se esfuerza por diseñar nuevas estrategias de ventas con el fin de lograr ser competitivos en el mercado, cuenta con ciertas falencias que impiden que se puedan lograr las metas establecidas. Dentro de dichos aspectos negativos, es vital mencionar que el clima laboral no es el adecuado, ya que la comunicación y coordinación entre áreas es deficiente. El ambiente, en muchas ocasiones se torna en discusiones, manifestándose actitudes poco empáticas entre los colaboradores. Así mismo, no se aplican herramientas de análisis, en aras de conocer la situación actual de la empresa, referente a factores internos como debilidades y fortalezas.

De otra parte, concerniente al desempeño, la empresa cuenta con un sistema de medición o evaluación del desenvolvimiento de los colaboradores denominado MDG que permite verificar el nivel de cumplimiento de funciones y

objetivos tanto individuales como en equipo, sin embargo, este no se ha aplicado durante los años 2020 ni 2021. Se suma a ello, la incomodidad por no respetar el horario de trabajo establecido, y la percepción del pago injusto de las horas extras. Estas dificultades generan que los colaboradores renuncien sin cumplir el término de sus contratos.

De continuar esta situación se podría perder recurso humano con habilidades y por ende no contar con personal estable en la empresa. En consecuencia, esto puede dañar en gran manera la imagen de la institución y afectar la actividad de ventas. Este panorama al mismo tiempo, puede perjudicar la salud de sus finanzas y caminar hacia el fracaso. Con la presente investigación se busca evaluar el clima laboral de la empresa con el fin de conseguir un correcto desempeño de los colaboradores.

Ante lo expuesto, se formula el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022? y los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022? ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022? ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022?

Desde la perspectiva práctica, el proyecto de investigación tendrá como fundamento la búsqueda de la comprensión de la realidad problemática alrededor de la organización, dado que se muestran diversos factores con imperfecciones que repercuten en el clima laboral, el cual trae como consecuencia desmotivación del personal y por ende esto genera un deficiente desempeño de los colaboradores.

La justificación de igual forma es económica, dado que se busca generar recomendaciones que, de ser implementadas, podrían generar mejoras en el desempeño de los colaboradores, en consecuencia, los clientes podrían percibir el cambio y experimentar una mayor satisfacción, manteniendo o incrementando el nivel de demanda de productos.

A continuación, se indica el objetivo general el cual es: Determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022. y los objetivos específicos: Evaluar la relación del compromiso laboral

con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022; Establecer la relación de la motivación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022 y Determinar la relación de la estabilidad laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022.

Para finalizar se presentan la hipótesis general: El clima laboral tiene relación significativa con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022 y las hipótesis específicas son: El compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022; La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022; La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los estudios preliminares internacionales, donde se tiene a Chacón (2015) quien en su trabajo de investigación *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula* de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala, tuvo como objetivo general evaluar los aspectos que generan afectación en el clima laboral de la organización. Con respecto a los resultados se consiguió determinar que el liderazgo se aplica en la empresa, tal actitud en la organización es excelente, ya que disponen de un líder que actúa con democracia, marco en el cual los empleados pueden aportar sus ideas y opiniones en aras de fortalecer la organización; por otro lado, como equipo de trabajo, se refleja de forma clara la comprensión al momento de comunicarse entre jefes y colaboradores. Se concluye percibiendo que el clima laboral dentro de la organización presenta un panorama positivo acorde con la escala: bueno, muy bueno, y excelente. El trabajo en equipo prevalece de forma eficiente, debido a que sienten que forman parte de la empresa y se identifican con ella, de igual forma se observa la cooperación entre todos los colaboradores.

Salazar (2014) en su investigación titulada *El clima laboral y la productividad en la empresa Daniel's Fashion del cantón Pelileo, Ecuador*, tuvo como objetivo identificar los aspectos que causan el inapropiado clima organizacional y que por ende generan afectación en la productividad de la empresa. Se concluye percibiendo que la capacitación y motivación de la organización se pueden fortalecer en lo referente al clima de las actividades laborales intentando comprometer a sus empleados con la misma.

De acuerdo a Mejía (2014) en su trabajo de investigación *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa” de la Universidad Autónoma de Querétaro – México*, el objetivo fue establecer el clima laboral que permite el desenvolvimiento de los empleados. Con respecto a los resultados, se percibe que las variables de clima laboral y compromiso en el trabajo están vinculadas, debido a que el clima laboral influye de forma directa en el compromiso con el que cuenta cada colaborador para trabajar

en la institución. Se concluye percibiendo lo fundamental que resulta un correcto clima laboral, debido a que se vincula con el compromiso con la empresa, el cual motiva a que los empleados se sientan más comprometidos con respecto a sus funciones en las distintas áreas.

Concerniente al ámbito nacional, se tiene a Valdivia (2014) quien en su trabajo de investigación *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo SAC. 2014* de la Universidad Nacional de Trujillo – Perú, tuvo como objetivo definir la influencia del clima laboral en el desarrollo de los trabajadores. Referente a los resultados se percibe que los colaboradores manifiestan que la distribución física del área donde se desarrollan las actividades laborales es la correcta, así como su equipamiento en aras de poder realizar sus actividades consiguiendo un adecuado desarrollo laboral. Referente a las conclusiones, se asume que el clima laboral tiene mediana influencia en el desenvolvimiento de los colaboradores, lo cual contribuye a que se ejecuten las actividades con la posterior satisfacción generada por los resultados obtenidos.

De acuerdo a Pérez y Rivera (2015) en su trabajo de investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013* de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Iquitos – Perú, presentó como objetivo general establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción en las actividades laborales de los trabajadores de la organización. Referente a los resultados se conoció que el 18.7% de las personas encuestadas perciben que el grado de satisfacción de las labores es alto, por el contrario, el 59,8% asume un nivel medio de satisfacción de las labores y el 21,5% percibe bajo el grado de satisfacción de las labores, con lo cual se ve de forma clara que el empleado de la organización siente insatisfacción laboral. Concerniente a las conclusiones el panorama encontrado es que hay un nivel medio o moderado referente al clima laboral de los empleados, existiendo una vinculación directa con la falta de satisfacción laboral

Inglessi y Mimbela (2017) en su investigación *El clima laboral y su relación con el desenvolvimiento de los empleados de la organización Tai Loy S.A. local el Golf de la ciudad de Trujillo en el I Trimestre del año 2017*, tuvo como objetivo establecer el clima laboral que permite el desenvolvimiento de los trabajadores de

la empresa. Se llegó a ejecutar una investigación de tipo descriptivo correlacional, se tomó en cuenta la muestra conformada por 15 colaboradores, los cuales tuvieron que ser evaluados a través de una guía de entrevista que contribuyó a medir el clima de la empresa; de igual forma se tomó en cuenta un cuestionario que tuvo que evaluar dicha variable. Se concluye que el entorno de la organización cuenta con un nivel medio, el cual no tiene vínculo absoluto con el desenvolvimiento que desarrollan los empleados.

Concerniente al ámbito local, Elías (2015) en su trabajo de investigación titulado *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. - 2015*, tuvo como objetivo evaluar la influencia que tiene el desenvolvimiento de los empleados con el clima laboral. Referente a las conclusiones, al contar con una mínima cantidad de empleados que tenían conocimiento de la empresa, se reflejaba una limitada confiabilidad respecto a las condiciones de las labores generando de esta forma una afectación al desenvolvimiento de las actividades laborales.

Albañil (2015) en su trabajo de investigación *El clima Laboral y la participación en la institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*, cuyo objetivo tuvo que ver con determinar los aspectos que abarca el clima laboral que se experimenta en el colegio, con el fin de fortalecer las actividades laborales. Se consideraron las dimensiones y los aspectos que los docentes del colegio precisaron como acreditados para su configuración. Referente a las conclusiones, se precisó que los docentes son quienes aportan en gran magnitud a otorgar un entorno correcto donde se pueda laborar. De igual forma, se identificó un grado regular a bueno en la organización, sin embargo, no todo es favorable, debido a que se detectaron aspectos que tuvieron que mejorarse a partir de la gestión institucional.

Chunga (2018) efectuó el trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018*, el cual tuvo como objetivo general determinar si el clima laboral se vincula con el desempeño laboral de los colaboradores. Con respecto a la metodología, fue de tipo no experimental, correlacional y descriptiva. Cada resultado conseguido permitió que se pueda

precisar la existencia de una correlación positiva de nivel alto y significativo entre las variables clima laboral y desenvolvimiento laboral; indicando que dicha variabilidad en el desenvolvimiento laboral se justifica por el clima laboral. Referente a las conclusiones, se determinó que, si existe un mejor clima laboral, existe mejor desenvolvimiento laboral.

A continuación, se presentan las teorías de la investigación. Se considera las teorías de la primera variable independiente, clima laboral; de acuerdo a Chiavenato (2018) se refiere a la estimación que llegan a compartir los empleados de una organización acorde a la función y vínculos individuales que implantan en el ámbito laboral y las diversas normas que afectan o perjudican las actividades laborales.

De otra parte, Chávez (2018) precisó que abarca el entorno profesional que es reconocido por el colaborador como el aspecto que contribuye de manera resaltante la ejecución de los objetivos, inclusive sostiene que el entorno laboral puede generar desigualdades entre unas empresas de excelente desenvolvimiento y otras de limitado desarrollo.

Las dimensiones a considerar en esta variable tienen que ver con el compromiso laboral, motivación y estabilidad laboral. Concerniente al compromiso laboral, Brunet (2016) considera que con este se pretende identificar en las empresas la relación de la fidelidad y la motivación implícita experimentada por el colaborador. Así mismo, la acción de comprometerse como un proceso de identificar y de creer lo fundamental que es su actividad laboral, la necesidad y lo útil de las responsabilidades que ejecuta en el centro de labores.

Referente al primer indicador, coordinación, de acuerdo a Chávez (2018) se trata de un proceso que abarca la integración de actividades de áreas independientes con el fin de perseguir las metas de la empresa con eficacia y eficiencia. Con respecto a la delegación de funciones, menciona que es el proceso donde un individuo asigna una actividad o proyecto determinado y se demuestra compromiso en el desarrollo. Concerniente a la responsabilidad, es la capacidad que existe en toda persona activa de derecho que reconoce y acepta las consecuencias de una situación realizada de forma libre.

En lo relacionado a la segunda dimensión, motivación, Chiavenato (2018) sostiene que la motivación orienta al clima laboral, por tal razón los anhelos o impulsos de las personas pueden tener afectación acorde con el clima organizacional en donde realizan las labores. Dentro de las herramientas que permiten medir el cumplimiento de dicha dimensión, se encuentra la iniciativa, comunicación efectiva y capacitación.

Referente al indicador iniciativa, Acosta (2018), afirma que es la actitud constante de mostrar adelanto frente a los demás en el accionar. Así mismo, es la predisposición a tomar acción de manera proactiva, no enfocándose solo en planificar lo que se debe realizar en el futuro. Concerniente a la comunicación efectiva, viene a ser la capacidad de escuchar y la comprensión sobre los datos o la información que se consiguen. Referente a la capacitación, viene a ser el proceso de entrenamiento, ejecutado de forma sistemática y ordenada, a través del cual los individuos consiguen conocimientos, desarrollan competencias y habilidades en base a objetivos determinados.

Referente a la dimensión estabilidad laboral, según Brunet (2016) abarca el conjunto de derechos de los trabajadores a mantenerse en un cargo indefinidamente, sin incurrir en faltas o incurrir en determinadas circunstancias negativas. Dentro de las herramientas que permiten medir dicha dimensión, se encuentran las bonificaciones, beneficios laborales y crecimiento profesional.

Con respecto al indicador bonificaciones, Davis y Newtron (2016) mencionan que abarca la acción de pagar a los colaboradores por la productividad y eficiencia en las labores. Referente a los beneficios laborales, es una manera de compensar aparte de la remuneración regular, otorgada por los empleadores a los empleados. Tiene como objetivo la satisfacción de las expectativas del trabajador en aras de que cuente con un futuro permanente dentro de organización. Concerniente al crecimiento profesional, los colaboradores puedan fortalecer sus habilidades y conocimientos durante sus actividades laborales, el cual permite contar con un equipo de trabajo mucho más preparado para experimentar los desafíos de la actual economía.

A continuación, se describe la variable dependiente, desempeño de los trabajadores. De acuerdo a Brunet (2016) se determina como la forma de comportarse del colaborador en el entorno laboral en base a los fines que define la empresa. Por su parte, Chiavenato (2018) afirma que tiene que ver con las acciones o conductas observadas en los colaboradores que sobresalen al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Las dimensiones a considerar en esta variable tienen que ver con la eficiencia laboral y resultado laboral. De acuerdo a Robbins y Judge (2015). La eficiencia laboral abarca la utilización adecuada de los recursos (instrumentos de producción) accesibles. Se pueden determinar a través de la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

Referente al indicador liderazgo, según Robles y Suclla (2017) sostienen que es la habilidad humana que consigue la unidad de un equipo y lo anima para la ejecución de determinadas metas. Concerniente a la evaluación de desempeño, es una apreciación sistemática del desenvolvimiento de cada individuo en el puesto o de la posible ejecución futura. Con respecto al logro de objetivos, abarca el impulso de alcanzar la consecución de metas, así como demostrar abnegación en aras de conseguir el éxito.

Concerniente a la dimensión resultado laboral, de acuerdo a Smith (2017) menciona que es el efecto de un conjunto de actividades realizadas con un propósito determinado, ya sea positivo o negativo.

Referente al indicador trabajo en equipo, de acuerdo a Brunet (2016) son grupos cuyos integrantes realizan actividades laborales en aras de conseguir un objetivo específico y común, y tomando como fundamento la responsabilidad de forma individual y mutua para que de esa manera se aprovechen las sinergias de las competencias y laborar de manera conjunta. En lo que respecta a competencias, es una forma de actuar integral que contribuye a interpretar, identificar, argumentar, y dar solución a las falencias del contexto con ética e idoneidad, intentando integrar el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Concerniente a la productividad, abarca un aumento de la producción que parte de la aplicación de la capacidad productiva de la labor sin hacer variación del

empleo de la fuerza en la labor, en consecuencia, la intensidad de la labor es un incremento de la producción que parte de maximizar el tiempo efectivo de la labor.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Hernández y Mendoza (2018) refieren que la tesis es aplicada, su fin es recoger datos y posteriormente procesarlos con la finalidad de posteriormente dar brindar alternativas de solución a una realidad específica. Asimismo, Arias (2016) explica que el tipo de enfoque es cualicuantitativo o mixto, empleando técnicas estadísticas pero también cualitativas.

Reyes (2016) refiere respecto a los estudios no experimentales que estos no realizan manipulación alguna de las variables. Por su parte, Hernández et al. (2014) indican que es de corte es transversal dado que se aplicaron los instrumentos en el lapso de un único periodo temporal. Finalmente, la tesis es correlacional, pues se orientó a la medición de la relación entre las variables, a través de las dimensiones de la matriz operacional (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variable, operacionalización**

##### **Variable 1: Clima laboral**

Chiavenato (2018) se refiere a la estimación que llegan a compartir los empleados de una organización acorde a la función y vínculos individuales que implantan en el ámbito laboral y las diversas normas que afectan o perjudican las actividades laborales.

## **Variable 2: Desempeño de los trabajadores**

Brunet (2016) se determina como la forma de comportarse del colaborador en el entorno laboral en base a los fines que define la empresa.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Para Bernal (2010) esta se conforma por diversos elementos que conforman el grupo de interés base para ser sometido al respectivo estudio

La población estuvo conformada por la totalidad de colaboradores de la empresa en las sedes de Piura (39 personas) y Castilla (13 personas), siendo un total de 52 individuos.

#### **3.3.2. Criterio de selección**

Los criterios de inclusión tomados en cuenta fueron: trabajadores varones y mujeres de la empresa.

Los criterios de exclusión fueron: trabajadores que se encuentran en uso físico de vacaciones o de licencia.

#### **3.3.3. Muestra**

Hernández y Mendoza (2018) refieren que se conforma por el sub grupo de la población, el cual cumple con iguales características respecto a los trabajadores. De esta manera la muestra representativa estará conformada por los 52 trabajadores de la empresa pertenecientes a las sedes de Piura y Castilla. Por lo anterior se trata de una muestra censal.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

*La encuesta:* técnica de corte cuantitativo, integrada por una serie de premisas dirigidas a la muestra de estudio, empleando la escala de Likert, a efecto de identificar su valoración en cuanto a las dimensiones investigadas (Hernández y Mendoza., 2018).

*La entrevista:* técnica de corte cualitativo, conformada por interrogantes realizadas a una o varias personas a efecto de conocer a mayor profundidad la problemática del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

*El cuestionario:* Se dirigió a los trabajadores de la empresa, se basó en la escala de Likert, de cinco opciones, para medir las variables de estudio.

*La guía de entrevista:* Estuvo dirigida a personal jefatural de la empresa a través de una comunicación informativa respecto al estado situacional de las variables.

### **3.5. Procedimientos**

Abarca las coordinaciones previas que se llevaron a cabo a efecto de poder aplicar el cuestionario y la entrevista a los colaboradores de la empresa, sin alterar el normal desenvolvimiento de sus actividades laborales. De esta manera se buscó garantizar un recojo de datos con las mejores condiciones de objetividad, a efecto de lograr los objetivos propuestos de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de los datos que comprende el empleo del programa SPSS v.26 con el cual se logrará este objetivo, para posteriormente representar los resultados en tablas estadísticas, así mismo se aplicará el estadístico Pearson para medir el

nivel o grado de relación. De otra parte, para analizar los datos obtenidos de la guía de entrevista se aplicará el programa Microsoft Excel 2016, con lo cual se buscará la interpretación objetiva de los argumentos expresados por el entrevistado, en el contexto de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Noreña (2012) estos conforman elementos esenciales en toda investigación, puesto que esta agrupa las características éticas bajo las cuales se rige la investigación. En este contexto, se considerará el cumplimiento del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se cumplirá con mencionar a los autores de las fuentes secundarias; guardando de otro lado el carácter anónimo y confidencial respecto a la aplicación del cuestionario y la guía de entrevista. Asimismo, se preservará el cumplimiento de la responsabilidad y respeto por los individuos participantes del estudio, así como la confidencialidad del caso.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Informe de aplicación del cuestionario

#### 4.1.1. Evaluar la relación del compromiso laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022

*Tabla 1. Resultados descriptivos del compromiso laboral.*

D <sub>1</sub> Compromiso laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TD			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		T
Su jefe coordina oportunamente las labores a realizar por los colaboradores.	13	25%	31	60%	7	13%	1	2%	0	0%	52	100
La coordinación efectiva de las labores en su área permite el logro de las metas	19	36%	25	48%	6	12%	2	4%	0	0%	52	100
Su jefe acostumbra delegarle funciones y tareas	26	50%	25	48%	1	2%	0	0%	0	0%	52	100
El personal de la empresa demuestra siempre su responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes laborales	16	31%	22	42%	14	27%	0	0%	0	0%	52	100

*Nota. Encuesta aplicada*

Se puede observar que el 60% de los colaboradores afirma que el jefe coordina de manera oportuna las tareas que deben ser realizadas. El 48% considera que dicha efectiva coordinación permite el logro de las metas. De otra parte, el 98% indica que el jefe tiene por costumbre delegarle funciones y tareas. Finalmente, el 42% considera que el personal de la empresa demuestra siempre su responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, aunque el 27% se muestra indeciso frente a esta premisa.

## Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE1: El compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022

*Tabla 2. Relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores.*

		Compromiso laboral	Desempeño de los trabajadores
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño de los trabajadores	Correlación de Pearson	,832**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

*Nota.: Encuesta aplicada*

Se comprobó el grado de relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.832, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen nivel de compromiso laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Por tal razón, *la hipótesis específica 1 es aceptada.*

#### 4.1.2. Establecer la relación de la motivación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022

Tabla 3. Resultados descriptivos de la motivación.

D2 Motivación	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TD			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
La Iniciativa del personal es una característica permanente en su área de trabajo.	7	13%	30	58%	14	27%	1	2%	0	0%	52	100
La comunicación al interior de la empresa se puede calificar como efectiva	3	6%	36	69%	12	23%	1	2%	0	0%	52	100
Usted ha accedido a actividades de capacitación laboral facilitadas por la empresa durante el último año	10	19%	23	44%	9	17%	6	12%	4	8%	52	100

Nota. Encuesta aplicada

Se puede observar que el 58% de los colaboradores considera que la iniciativa del personal es una característica permanente en su área de trabajo, sin embargo, el 27% se muestra indeciso frente a ello. El 69% afirma que la comunicación al interior de la empresa se puede calificar como efectiva, pero un 23% se manifiesta indeciso ante esta premisa. Finalmente, el 44% asegura que ha accedido a actividades de capacitación laboral facilitadas por la empresa durante el último año, pero el 17% confirma su indecisión frente a esta aseveración propuesta.

## Contrastación de Hipótesis Específica 2

HE 2: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022:

Tabla 4. Relación entre la motivación y el desempeño laboral.

		Motivación	Desempeño de los trabajadores
Motivación	Correlación de Pearson	1	,838**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño de los trabajadores	Correlación de Pearson	,838**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada

Se comprobó el grado de relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.838, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen nivel de motivación se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Por tal razón, *la hipótesis específica 2 es aceptada.*

#### 4.1.3. Determinar la relación de la estabilidad laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022.

Tabla 5. Resultados descriptivos de la estabilidad laboral.

D3 Estabilidad laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TD			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Usted se siente satisfecho con las bonificaciones que la empresa brinda a sus colaboradores.	6	12%	28	54%	13	24%	3	6%	2	4%	52	100
La empresa otorga beneficios laborales atractivos a sus colaboradores	3	6%	33	63%	10	19%	5	10%	1	2%	52	100
Usted considera que en la empresa tiene opciones de crecimiento profesional	17	33%	28	53%	5	10%	2	4%	0	0%	52	100
El crecimiento profesional es uno de los factores que más le interesa de un centro de labores	20	39%	28	53%	4	8%	0	0%	0	0%	52	100

Nota. Encuesta aplicada

Se observa que el 54% de los encuestados está de acuerdo con la premisa de sentirse satisfecho con las bonificaciones que la empresa le brinda, sin embargo, un 24% se muestra indeciso frente a esta premisa. El 63% afirma que la empresa le otorga beneficios laborales atractivos a los colaboradores, pero el 19% se encuentra indeciso frente a esta premisa. De otra parte, el 53% está de acuerdo que en la empresa tiene opciones de crecimiento profesional mientras que el 17% está totalmente de acuerdo con ello, frente a un 10% indeciso. Finalmente, el 53% está de acuerdo con que el crecimiento profesional es uno de los factores que más le interesa de un centro de labores, mientras que el 39% está totalmente de acuerdo con ello.

### Contrastación de Hipótesis Específica 3

HE3: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022:

*Tabla 6. Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores.*

		Estabilidad laboral	Desempeño de los trabajadores
Estabilidad laboral	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño de los trabajadores	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

*Nota. Encuesta aplicada*

Se comprobó el grado de relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.835, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen nivel de estabilidad laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Por tal razón, *la hipótesis específica 3 es aceptada.*

#### 4.1.4. Determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022

Tabla 7. Resultados descriptivos de las variables clima laboral y desempeño de los trabajadores.

Dimensiones de las variables	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) NAND		(2) ED		(1) TED			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
-Compromiso laboral	19	37%	25	48%	7	13%	1	2%	0	0%	52	100
-Motivación	7	13%	30	58%	12	23%	2	4%	1	2%	52	100
-Estabilidad laboral	11	21%	29	56%	8	15%	3	6%	1	2%	52	100
-Eficiencia laboral	9	17%	25	48%	13	25%	4	8%	1	2%	52	100
-Resultado laboral	7	13%	29	56%	13	25%	3	6%	0	0%	52	100

Nota: Encuesta aplicada

En cuanto al compromiso laboral el 37% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que esto se da entre los trabajadores de la empresa, mientras que el 48% afirma estar de acuerdo con ello. En lo que concierne a la motivación, el 58% está de acuerdo con que ella se aplica en la empresa en beneficio de los trabajadores, pero el 23% se muestra indeciso frente a ello. Respecto a la estabilidad laboral el 21% está totalmente de acuerdo con que ello se presenta en la empresa y el 56% se muestra de acuerdo. En cuanto a la eficiencia laboral el 48% afirma estar de acuerdo con que ello es una característica de los trabajadores, pero el 25% se muestra indeciso ante esta premisa. Finalmente, el 56% afirma estar de acuerdo frente al resultado laboral en la empresa, pero el 25% se manifiesta indeciso ante esta premisa.

### Contrastación de Hipótesis General

HG: El clima laboral tiene relación significativa con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022.

Tabla 8. Relación entre las variables clima laboral y desempeño de los trabajadores.

		Clima laboral	Desempeño de los trabajadores
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño de los trabajadores	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada

Se comprobó el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.834, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen clima laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Por tal razón, *la hipótesis general es aceptada.*

## **4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista**

### **Clima laboral**

En cuanto a la coordinación de labores por parte de los colaboradores de la empresa el entrevistado afirmó que las labores son coordinadas considerando las funciones específicas de cada colaborador, así como las necesidades del área que se vayan presentando. En tanto, respecto a la delegación de funciones y/o tareas a los subordinados, manifestó que esto si se da de acuerdo a las responsabilidades de cada uno y además que se realiza supervisión sobre estos.

De otra parte, señaló que trata de promover la responsabilidad de sus colaboradores dando el ejemplo de compromiso con las actividades, supervisando y dando las indicaciones adecuadas en sus trabajos, y reconociendo sus buenos resultados producto de las actividades de los colaboradores.

En lo que respecta a las estrategias de comunicación con los colaboradores que se aplican en la empresa, refirió que estas deben ser precisas, transparentes y concisas para poder organizar las actividades pendientes. También tener apertura en lo que son sugerencias y preguntas que puedan darse. Pero no indicó cuáles son as estrategias que aplica.

En cuanto al plan de capacitación laboral para sus colaboradores, indicó que pose planes de capacitación que se están reorganizando por la coyuntura. Por el momento se están dando de una a dos por año para puestos medios y altos.

Respecto al tipo de bonificaciones que se les brinda a los colaboradores, solo respondió que en algunos puestos existen bonificaciones por alcance de metas, no especificando cuáles son esos puestos. Mientras que en lo que respecta a los beneficios laborales otorgados por la empresa a sus colaboradores, indicó que todos los puestos se encuentran en planilla, asimismo, hay puestos junior y senior para que los trabajadores puedan ir ascendiendo acorde a su desempeño y puedan continuar con su línea de carrera.

Finalmente, indicó que si hay un plan de crecimiento profesional para sus trabajadores, el cual es actualizado cada año. Y que buscan siempre personal a largo plazo.

### **Desempeño de los trabajadores**

En cuanto al liderazgo respondió que no aplica un solo tipo de liderazgo propiamente. Generalmente se trata de aplica un liderazgo de acuerdo a las necesidades. Puede ser un visionario, o un liderazgo participativo, que involucre el compromiso de todos. Mientras que, respecto a las evaluaciones de desempeño laboral en la empresa, indicó que estas se realizan de forma trimestral, de acuerdo a la necesidad de la empresa.

De otra parte, en cuanto al nivel de logro de objetivos en la empresa, afirmó que esto depende del área administrativa, operativa o de gerencia, pero no dio a conocer en que medida se alcanzan los objetivos en si mismos. Mientras que, respecto a la promoción del trabajo en equipo en la empresa, afirmó que ello se lleva a cabo buscando la participación de todos los colaboradores, a través de las actividades de cada área.

Finalmente, en cuanto a la evolución de la productividad laboral de los colaboradores en los dos últimos años, indicó que se ha notado un crecimiento que se ve reflejado en las utilidades alcanzando en cada año, el cual aumenta en un porcentaje considerable.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, *evaluar la relación del compromiso laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022*, Brunet (2016) considera que con este se pretende identificar en las empresas la relación de la fidelidad y la motivación implícita experimentada por el colaborador. Así mismo, la acción de comprometerse como un proceso de identificar y de creer lo fundamental que es su actividad laboral, la necesidad y lo útil de las responsabilidades que ejecuta en el centro de labores. En este contexto, los resultados de la investigación realizada en Bode Perú indican que, finalmente, el 42% considera que el personal de la empresa demuestra siempre su responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, aunque el 27% se muestra indeciso frente a esta premisa. Ello implica que en el personal aún no se encuentra plenamente desarrollado el compromiso laboral, lo cual es necesario desarrollar a cabalidad a fin de que empresa pueda lograr sus objetivos de mejor forma.

De otra parte, Inglessi y Mimbela (2017) en su investigación realizada en Tai Loy S.A., Trujillo, concluye con la percepción de que el entorno de la organización cuenta con un nivel medio, el cual no tiene vínculo absoluto con el desenvolvimiento que desarrollan los empleados. Por el contrario, en Bode Perú, el 60% de los colaboradores afirma que el jefe coordina de manera oportuna las tareas que deben ser realizadas y el 48% considera que dicha efectiva coordinación permite el logro de las metas, lo que implica que efectivamente, en esta empresa, hay una relación con el desempeño de los trabajadores. Dicha coordinación de los jefes con los subalternos debe, por tanto, mejorar en términos de fluidez y tiempo en que se da, caso contrario las barreras para mejorar el desempeño laboral podrían persistir o incluso incrementarse.

En cuanto a la coordinación de labores por parte de los colaboradores de la empresa el entrevistado afirmó que las labores son coordinadas considerando

las funciones específicas de cada colaborador, así como las necesidades del área que se vayan presentando. En tanto, respecto a la delegación de funciones y/o tareas a los subordinados, manifestó que esto si se da de acuerdo a las responsabilidades de cada uno y además que se realiza supervisión sobre estos.

De otra parte, señaló que trata de promover la responsabilidad de sus colaboradores dando el ejemplo de compromiso con las actividades, supervisando y dando las indicaciones adecuadas en sus trabajos, y reconociendo sus buenos resultados producto de las actividades de los colaboradores.

En relación a lo argumentado líneas anteriores, se pudo corroborar que el grado de relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores, resultó con un coeficiente correlacional de Pearson de 0.832, por lo que la primera hipótesis específica, HE1: El compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022, es aceptada.

En cuanto al segundo objetivo específico, *establecer la relación de la motivación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022*, Chiavenato (2018) argumenta que la motivación orienta al clima laboral, por ello, los anhelos de los colaboradores podrían tener afectación de acuerdo al clima organizacional en donde llevan a cabo sus actividades. Al respecto, en la investigación realizada en Bode Perú se pudo conocer que el 58% de los colaboradores considera que la iniciativa del personal es una característica permanente en su área de trabajo, sin embargo, el 27% se muestra indeciso frente a ello. Esto se podría deber a que la motivación es muy limitada, por lo que se requiere revisar las estrategias de esta naturaleza que propicien las iniciativas personales de cada colaborador.

Valdivia (2014) en su trabajo de investigación referido al clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo, concluyó que la motivación como parte del clima laboral tiene mediana influencia en el desenvolvimiento de los colaboradores, donde la comunicación y las actividades de capacitación son claves para mejorar dicho clima. En este contexto, los resultados obtenidos en la investigación realizada en Piura, indican que el 69% de

colaboradores afirma que la comunicación al interior de la empresa es efectiva, pero un 23% se manifiesta indeciso ante esta premisa. De otra parte, solo el 44% asegura que ha accedido a actividades de capacitación laboral facilitadas por la empresa.

De manera complementaria, en la entrevista realizada en Bode Perú se pudo conocer que en lo que respecta al plan de capacitación laboral para sus colaboradores, la empresa posee planes de capacitación pero que se están reorganizando por la coyuntura pandémica y por el momento se están dando de una a dos por año solo para puestos medios y altos. Esto confirma que en Bode Perú es necesario mejorar, por un lado, la comunicación interna entre los distintos niveles jerárquicos y asimismo, desarrollar capacitaciones donde se favorezca el desarrollo de todos los colaboradores en sus respectivas áreas.

Por lo expuesto líneas arriba, se logró corroborar que el grado de relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores, resultó con un coeficiente correlacional de Pearson de 0.838, por lo que la segunda hipótesis específica, HE2: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022, es aceptada.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, *determinar la relación de la estabilidad laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022*, según Brunet (2016) ello incluye el derecho que un trabajador de mantenerse en su cargo de forma indefinida, siempre que no cometa faltas previamente definidas o incurra en determinadas circunstancias. En la investigación realizada en Bode Perú, se conoció que el 54% de los encuestados se siente satisfecho con las bonificaciones que la empresa le brinda, no obstante, el 24% se muestra indeciso frente a esta premisa. Asimismo, el 63% afirma que la empresa le otorga beneficios laborales atractivos a los colaboradores, pero el 19% se encuentra indeciso frente a esta premisa.

Por su parte, Chacón (2015) en la investigación sobre el clima organizacional en la empresa CEM de Guatemala, concluyó que se percibe que el clima laboral dentro de la organización presenta un panorama positivo acorde con la escala: bueno, muy bueno, y excelente, siendo las bases principales de este resultado tanto

el trabajo en equipo, como la cooperación entre todos los colaboradores y la estabilidad y crecimiento laboral. En esta línea, en la investigación realizada en Bode Perú, se comprobó que el 53% de los colaboradores considera que en la empresa tiene opciones de crecimiento profesional mientras que el 17% está totalmente de acuerdo con ello, frente a un 10% indeciso. Complementariamente a ello, el 53% está de acuerdo con que el crecimiento profesional es uno de los factores que más le interesa de un centro de labores, mientras que el 39% está totalmente de acuerdo con ello. Esto permite comprender la necesidad de que la empresa asuma acciones coherentes de cara a promover la estabilidad de los colaboradores, así como líneas de carrera claras que generen motivación laboral.

*Chunga (2018)* en la investigación sobre clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, *concluyó* que las bonificaciones recibidas por los trabajadores se relacionan con el clima laboral de la organización. En esta misma línea, en la entrevista realizada en Bode Perú se conoció que solo en algunos puestos se brindan estas, en razón al alcance de metas. Siendo que esto debería ser revisado a fin de analizar la posibilidad de ampliar este beneficio a los demás colaboradores, lo cual contribuiría a motivar el desempeño laboral del personal.

Por lo referido párrafos anteriores, se comprobó el grado de relación entre estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores, resultó con un coeficiente correlacional de Pearson de 0.835, por lo que la tercera hipótesis específica, HE3: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022, es aceptada.

En cuanto al objetivo general, determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022, clima laboral; de acuerdo a Chiavenato (2018) es la estimación que llegan a compartir los empleados de una empresa o institución acorde a sus funciones y a los vínculos individuales que implantan en el ámbito laboral, así como las diversas normas que puede generar afectación o perjudicar las actividades laborales en la organización. En tal sentido, en cuanto a la promoción del trabajo en equipo en la empresa, se conoció que en Bode Perú esta si se lleva a cabo buscando la participación de

todos los colaboradores, a través de las actividades de cada área. Lo cual es positivo para el clima laboral pues motiva el compromiso del personal.

De otra parte, Salazar (2014) en la investigación realizada sobre el clima laboral y la productividad en la empresa Daniel's Fashion, Ecuador, concluyó que se percibe que la capacitación y motivación de la organización se puede fortalecer en lo referente al clima de las actividades laborales intentando comprometer a sus empleados con la misma. Al respecto en la investigación realizada en Bode Perú, en cuanto al liderazgo no se tiene identificado claramente el tipo de liderazgo que se trata de aplicar en la empresa a fin de involucrar el compromiso de todos. Por lo cual, es necesario fortalecer las estrategias de liderazgo dirigidas a lograr mejorar tanto el clima laboral y el desempeño laboral de las distintas áreas.

Respecto al desempeño de los trabajadores, de acuerdo a Brunet (2016) este se determina como la manera de comportarse del colaborador en el entorno laboral en base a los fines que define la empresa, así como los propios. Dichos comportamientos y obligaciones de los colaboradores de todas maneras afectarán los rendimientos de la organización, respondiendo a las amenazas y oportunidades del capital. Mientras que en la empresa Bode Perú, a través de la entrevista se conoció que, en cuanto a la evolución de la productividad laboral de los colaboradores en los dos últimos años, se ha notado un crecimiento que se ve reflejado en las utilidades alcanzando en cada año, el cual aumenta en un porcentaje considerable. Esto es un claro referente de que el desempeño de los trabajadores podría mejorar aún más si se mejora el clima laboral junto a sus dimensiones, para lo que se deben proponer estrategias que consoliden dicho ambiente en el mediano y largo plazo.

Se comprobó el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.834, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen clima laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Por tal razón, la hipótesis general, Hg: El clima laboral tiene relación significativa con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022 es aceptada.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se analizó el grado de relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.832, que confirma la correlación positiva, esto quiere decir que mientras exista un buen nivel de compromiso laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Se evidenció, asimismo, que existen debilidades referidas a la oportuna coordinación del jefe con los subordinados, así como en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa.
2. Se evaluó el grado de relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.838, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen nivel de motivación se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Cabe resaltar que existen aún aspectos por mejorar como la iniciativa del personal, la efectividad de la comunicación, así como la realización de programas de capacitación más inclusivos.
3. Se midió el grado de relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.835, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen nivel de estabilidad laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. Observándose, asimismo, aspectos pendientes de desarrollo por parte de la empresa como la gestión de bonificaciones a los trabajadores que logren mejorar su motivación, de la misma manera que otros incentivos y la gestión del crecimiento profesional de los colaboradores.
4. Se determinó el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, el mismo que resultó con un coeficiente correlacional de 0.834, que en concordancia con el índice de Pearson confirma la correlación positiva, ello significa que mientras exista un buen clima laboral se tendrá un mejor desempeño de los trabajadores. En cuanto a los aspectos más destacados se incluye el compromiso laboral de los trabajadores, así como el resultado laboral de la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

A la gerencia de la empresa:

1. Desarrollar programas de fortalecimiento de los canales de coordinación en la empresa, específicamente de los jefes con sus subordinados, a fin de contribuir a un mejor cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa.
2. Establecer programas de coaching a efecto de mejorar la iniciativa del personal, así como la efectividad de la comunicación, donde se potencie la capacidad de proactividad del trabajador y la mejor fluidez en la transmisión de información al interior de la empresa.
3. Desarrollar programas de capacitación acordes a las competencias requeridas en cada puesto de trabajo, con un enfoque de inclusión, de modo tal que todos los colaboradores sean beneficiados, evitando percepciones erradas de exclusividad o preferencias al decidir los beneficiarios de dichas capacitaciones.
4. Analizar las mejoras a los incentivos y la gestión del crecimiento profesional en la empresa, de modo que estos factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos cumplan a cabalidad su objetivo generando un mayor entusiasmo y predisposición en los colaboradores para con los objetivos de la empresa.

## REFERENCIAS

- Acosta, F. (2018) Evaluación del desempeño laboral. Trillas. México.
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura. Recuperado de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?...1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1)
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales 3ª Edición*. Colombia: Prentice Hall.
- Brunet, L (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Chacón, V. (2015). Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. (Tesis de Grado). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). "Gestión del Talento Humano". México
- Chávez, D. (2018) El clima organizacional y la empresa. México: Pearson Educación.
- Chunga, M. Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. [Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2018. [Citado: 2019 octubre 5]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28578/Chunga\\_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Davis, K. y Newtron, J. (2016). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mac Graw – Hill Interamericana S.A.
- Espin, L. y Torres, M. (2016) "Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del Servicio

Nacional de Aduana del Ecuador Distrito Quito para el periodo 2011 – 2016”  
Tesis magistral. Universidad de Quito – Ecuador.

Elías, F. (2015). El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Limones Piuranos S.A.C - 2015. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/235/ADM-ELI-RAM15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla, Estado de México: Red Tercer Milenio.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación.cuantiativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.

Inglessi, K. y Mimbela, L. (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”. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Mejía, M. (2014). Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2170/RI001216.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2018). Recuperado de: [https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\\_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/Historico/RPT-Abril-2018/RPT-MINECO.html](https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/Historico/RPT-Abril-2018/RPT-MINECO.html)

Noreña, A. (2012). Aplicabilidad de los criterios. *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*, 263-274.

Ponce, A.; Pérez, C.; Cartujano, H.; López, J.; Álvarez, H.; y Real, K. (2016) Clima Laboral, como mejorarlo. Hay group. Hay insight.

- Pérez, N y Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013. (Tesis de Magister). Recuperada de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Reyes, M. (2016). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Centro de México, México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Robbins, S. y Judge, T. (2015). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Robles, T. y Suclla, U. (2017) *Hombres y Empresas. Una visión psicosociológica de la administración*. México: Trillas.
- Salazar, A. (2014). El clima laboral y la productividad en la empresa "Daniel's Fashion" del cantón Pelileo. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8236/1/195%20o.e..pdf>
- Smith, W. (2017) La importancia de mejorar el clima laboral. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*.
- Organización Mundial para el Trabajo (2018). Conocer los derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_180458.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf)
- Valdivia, C. (2014). El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo SAC. 2014. (Tesis de Licenciada). Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/101>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Chiavenato (2018) menciona que se refiere a la estimación que llegan a compartir los empleados de una organización acorde a su función y a los vínculos individuales que implantan en el ámbito laboral, así como las diversas normas que puede generar afectación o perjudicar las actividades laborales en la organización	El clima laboral se medirá a través del compromiso laboral, motivación y estabilidad laboral, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista	Compromiso laboral	Coordinación	Ordinal
				Delegación de funciones	
				Responsabilidad	
			Motivación	Iniciativa	
				Comunicación efectiva	
				Capacitación	
			Estabilidad laboral	Bonificaciones	
				Beneficios laborales	

				Crecimiento profesional	
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES	De acuerdo a Brunet (2016) se determina como la manera de comportarse del colaborador en el entorno laboral en base a los fines que define la empresa, así como los propios. Dichos comportamientos y obligaciones que ejecutan los colaboradores de todas maneras afectarán los rendimientos de la organización, respondiendo a las amenazas y oportunidades del capital	El desempeño de los trabajadores se medirá a través de la eficiencia laboral y el resultado laboral, a través de la aplicación de un cuestionario y una guía de entrevista	Eficiencia laboral	Liderazgo	Ordinal
				Evaluación de desempeño	
				Logro de objetivos	
			Resultado laboral	Trabajo en equipo	
				Competencias	
				Productividad	

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022	<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El clima laboral tiene relación significativa con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental, transeccional, correlacional</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Población: 52 trabajadores</p>
	<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Evaluar la relación del compromiso laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022</p> <p>Establecer la relación de la motivación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022</p> <p>Determinar la relación de la estabilidad laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>El compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022</p> <p>La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura 2022.</p>	<p>Muestra: 52 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta, entrevista</p> <p>Instrumento: Cuestionario, guía de entrevista</p> <p>Método de análisis: SPSS v.26 y Microsoft Excel 2016</p>

## Anexo 03 Instrumentos

### Anexo 3 A. Cuestionario



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

N° \_\_\_\_\_

#### **Encuesta a Trabajadores**

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

#### **Consentimiento informado:**

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si ( ) No ( )

#### **DATOS ESPECIFICOS**

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b><u>VARIABLE: CLIMA LABORAL</u></b>						
1	<b><u>COMPROMISO LABORAL</u></b> Su jefe coordina oportunamente las labores a realizar por los colaboradores					
2	La coordinación efectiva de las labores en su área permite el logro de las metas					
3	Su jefe acostumbra delegarle funciones y tareas					
4	El personal de la empresa demuestra siempre su responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes laborales					

5	<b><u>MOTIVACIÓN</u></b> La Iniciativa del personal es una característica permanente en su área de trabajo					
<b>ITEMS</b>		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
6	La comunicación al interior de la empresa se puede calificar como efectiva					
7	Usted ha accedido a actividades de capacitación laboral facilitadas por la empresa durante el último año					
8	<b><u>ESTABILIDAD LABORAL</u></b> Usted se siente satisfecho con las bonificaciones que la empresa brinda a sus colaboradores					
9	La empresa otorga beneficios laborales atractivos a sus colaboradores					
10	Usted considera que en la empresa tiene opciones de crecimiento profesional					
11	El crecimiento profesional es uno de los factores que más le interesa de un centro de labores					
<b>ITEMS</b>		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b><u>VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES</u></b>						
12	<b><u>EFICIENCIA LABORAL</u></b> El liderazgo de los jefes en la empresa motiva la eficiencia laboral de los colaboradores					
13	La empresa realiza evaluaciones de desempeño de los colaboradores					
14	En la empresa existe un óptimo nivel de logro de objetivos					
15	La empresa le brinda facilidades a sus colaboradores para el mejor logro de objetivos					
16	<b><u>RESULTADO LABORAL</u></b> En la empresa se aplica efectivamente el trabajo en equipo					
17	Usted considera que los colaboradores de la empresa poseen las competencias laborales necesarias					

18	La productividad de los colaboradores se ha visto incrementada en los últimos dos años					
----	--	--	--	--	--	--

**DATOS GENERALES**

1. Edad : \_\_\_\_\_

2. Sexo : \_\_\_\_\_

3. Estado civil : \_\_\_\_\_

4. Ocupación : \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## Anexo 3 B. Guía de Entrevista



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; *“Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

### **ASPECTOS GENERAL**

- ENTREVISTADOR (A):  
 ENTREVISTADO (A):

- FECHA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
 TIEMPO: \_\_\_

### **Consentimiento informado:**

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si ( ) No ( )

### **VARIABLE:**

#### **CLIMA LABORAL**

1. ¿Cómo coordina las labores de sus colaboradores?
2. ¿Usted delega funciones y/o tareas a sus subordinados? Explique
3. ¿Cómo promueve la responsabilidad de sus colaboradores en el cumplimiento de sus deberes laborales?
4. ¿Qué estrategias de comunicación aplica con sus colaboradores?
5. ¿La empresa posee un plan de capacitación laboral para sus colaboradores? Explique
6. ¿Qué tipo de bonificaciones le brinda la empresa a sus trabajadores?
7. ¿Qué beneficios laborales otorga la empresa a sus colaboradores?
8. ¿La empresa posee un plan de crecimiento profesional para sus trabajadores?

### **VARIABLE:**

#### **DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

1. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa? ¿Por qué?
2. ¿Cómo son las evaluaciones de desempeño laboral en la empresa?
3. ¿Qu nivel de logro de objetivos existe en la empresa? ¿Por qué?
4. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo en la empresa?
5. ¿Cómo ha evolucionado la productividad laboral de los colaboradores en los dos últimos años? ¿Por qué?

**Muchas gracias por su participación...**

## Anexo 04 Resultados complementarios del cuestionario

**Tabla 09**

*Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia laboral*

D <sub>4</sub> Eficiencia laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TD			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		T
El liderazgo de los jefes en la empresa motiva la eficiencia laboral de los colaboradores	10	19%	26	50%	12	23%	4	8%	0	0%	52	100,0
La empresa realiza evaluaciones de desempeño de los colaboradores.	6	12%	24	46%	15	28%	5	10%	2	4%	52	100.0
En la empresa existe un óptimo nivel de logro de objetivos	10	19%	30	59%	9	17%	3	5%	0	0%	52	100,0
La empresa le brinda facilidades a sus colaboradores para el mejor logro de objetivos	10	19%	23	45%	16	31%	3	5%	0	0%	52	100,0

*Nota Encuesta aplicada*

**Tabla 10**

*Resultados descriptivos de la dimensión resultado laboral*

D <sub>5</sub> Resultado laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TD			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		T
En la empresa se aplica efectivamente el trabajo en equipo	6	12%	29	56%	13	25%	3	5%	1	2%	52	100,0
Usted considera que los colaboradores de la empresa poseen las competencias laborales necesarias	6	12%	36	69%	8	15%	2	4%	0	0%	52	100.0
La productividad de los colaboradores se ha visto incrementada en los últimos dos años	10	19%	22	42%	16	31%	4	8%	0	0%	52	100,0

*Nota: Encuesta aplicada*

## Anexo 05 Resultados de la guía de entrevista

### VARIABLE:

#### CLIMA LABORAL

1. ¿Cómo coordina las labores de sus colaboradores?  
Las labores se coordinan de acuerdo a las funciones específicas que tiene cada uno y a las necesidades del área que se vayan presentando.
2. ¿Usted delega funciones y/o tareas a sus subordinados? Explique  
Sí, cada persona tiene establecido sus responsabilidades, así mismo se va supervisando sus funciones.
3. ¿Cómo promueve la responsabilidad de sus colaboradores en el cumplimiento de sus deberes laborales?  
Tratando de dar el ejemplo del compromiso con las actividades, supervisando y dando las indicaciones adecuadas en sus trabajos, y reconociendo sus buenos resultados en sus actividades.
4. ¿Qué estrategias de comunicación aplica con sus colaboradores?  
Debe ser lo más precisa, transparente y concisa. Para poder organizar las actividades pendientes. También tener apertura en lo que son sugerencias y preguntas que puedan darse.
5. ¿La empresa posee un plan de capacitación laboral para sus colaboradores? Explique.  
Posee planes de capacitación que se están reorganizando por la conyuntura. Por el momento se están dando de una a dos por año para puestos medios y altos.
6. ¿Qué tipo de bonificaciones le brinda la empresa a sus trabajadores?  
En algunos puestos bonificaciones por alcance de metas.
7. ¿Qué beneficios laborales otorga la empresa a sus colaboradores?  
Todos los puestos en planilla completa, hay puestos junior y senior para que los trabajadores puedan ir ascendiendo acorde a su desempeño y puedan continuar con su línea de carrera.
8. ¿La empresa posee un plan de crecimiento profesional para sus trabajadores?  
Sí y este plan se actualiza cada año. Buscamos personal a largo plazo.

### VARIABLE:

#### DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

9. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa? ¿Por qué?  
No se aplica un solo tipo en sí. Generalmente se trata de aplica un liderazgo de acuerdo a las necesidades. Puede ser un visionario, o un liderazgo participativo, que involucre el compromiso de todos.

10. ¿Cómo son las evaluaciones de desempeño laboral en la empresa?

Son trimestrales, acuerdo a la necesidad.

11. ¿Qué nivel de logro de objetivos existe en la empresa? ¿Por qué?

Depende del área. Pueden ser objetivos operativos, administrativos o de gerencia

12. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo en la empresa?

Buscando la participación de todos los colaboradores, a través de las actividades de cada área.

13. ¿Cómo ha evolucionado la productividad laboral de los colaboradores en los dos últimos años? ¿Por qué?

Se ha notado un crecimiento que se ve reflejado en las utilidades alcanzando en cada año, el cual aumenta en un porcentaje considerable.

## Anexo 06 Validaciones del cuestionario

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias administrativas N° ANR: 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como: Docente a tiempo completo en la U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

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

Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa	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 26 días del mes de enero del Dos mil Veintidós.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad : Administración  
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

## “Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																			95		



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez, con DNI N° 02778943, Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial, Licenciado en Ciencias Administrativas, Registro Único Colegiatura N° 23792, desempeñándome actualmente como Docente de la Escuela de Administración UCV Piura.

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

"Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura, 2022".

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

Clima laboral. Cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura, 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Desempeño de los trabajadores. Cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa Bode Perú, Piura, 2022.	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 03 días del mes de febrero del Dos mil Veintidós.




Mg. : José Martín Lazo Sánchez  
DNI : 02778943  
Especialidad : Administración  
E-mail : martinlazosanchez@gmail.com





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Questionario.

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

Questionario aplicado a colaboradores de la empresa Bode Perú, Piura 2022	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 dos días del mes de febrero del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valentín Villanueva Butrón  
DNI : 02842722  
Especialidad : Ingeniero Industrial  
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

**“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA BODE  
PERÚ, PIURA 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

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																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		



## Anexo 07 Confiabilidad del cuestionario

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Córdova Atoche, Carlos Enrique Silva Tineo, Diana Elizabeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:		ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Clima laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	14/02/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

### II. CONFIABILIDAD

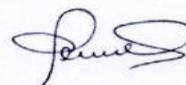
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.801
------------------------------------	-------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 11

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.801, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el Clima Laboral



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna  
Lic. ESTADÍSTICA  
COESPE 506



## I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Córdova Atoche, Carlos Enrique Silva Tineo, Diana Elizabeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:		ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre desempeño
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	14/02/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

## II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.871
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Ítems evaluados: 7

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.871, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el Desempeño de los trabajadores

Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna  
Lic. ESTADÍSTICA  
COESPE 506

## Anexo 08 Carta de autorización de la empresa

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 23 de Noviembre de 2021

Señores,

Escuela de Administración.

Universidad César Vallejo – Campus Piura.

A través del presente, Rolando Reynaga Huamán, identificado (a) con DNI N°24948150, representante de la empresa/institución TRABAJOS MULTIPLES EIRL, con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Diana Elizabeth Silva Tineo.

b) Carlos Enrique Córdova Atoche.

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022".

Si  No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación.

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

TRABAJOS MULTIPLES EIRL  
RUC: 202101509  
  
Rolando Reynaga Huamán  
GERENTE

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Rolando Reynaga Huamán.

Cargo: Gerente General