



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa
Electrometal Perú S.A.C., Barranca 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Herrera Flores, Jhonatan Yefri (orcid.org/0000-0002-3882-9426)

Salvador Rojas, Lougui Felipe (orcid.org/0000-0003-0710-7532)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a mis padres que han sido fundamental en mi formación profesional, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme.

También le dedico a mi familia que han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios por permitir tener a mi familia a mi lado, gracias a mi familia por el apoyo incondicional en cada decisión que he tomado.

A mi universidad por permitir creer como profesional en lo que tanto he anhelado, gracias a mi asesor Dr. Kerwin José Chávez Vera por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido paciencia para guiarme todo el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento también va dirigido a la empresa Electrometal SAC. por haber permitido que se realice la tesis a nombre de ella.

índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	1
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.2.1. Variable 1: Nivel de clima laboral.....	14
3.2.2. Variable 2: Nivel de desempeño laboral.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	16
3.4.2. Instrumentos.....	16
3.4.3. Procedimientos.....	18
3.5. Método de análisis de datos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Resultados descriptivos.....	20
4.2. Estadística inferencial.....	30
4.3. Correlación de hipótesis.....	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Escala de medición	17
Tabla 2. Juicio de expertos sobre valides del instrumento	17
Tabla 3. Prueba de la variable independiente: Clima laboral.....	18
Tabla 4. Prueba de la variable dependiente: Desempeño	18
Tabla 5. Niveles de la variable Clima laboral de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	20
Tabla 6. Niveles de la Dimensión Estructura de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	21
Tabla 7. Niveles de la Dimensión trabajo en equipo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.....	22
Tabla 8. Niveles de la dimensión de Remuneración de la empresa Electrometal Perú S.A.C.....	23
Tabla 9. Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	24
Tabla 10. Niveles de la variable desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	25
Tabla 11. Niveles de la dimensión Relaciones interpersonales de la empresa Electrometal Perú S.A.C	26
Tabla 12. Niveles de la dimensión Responsabilidad en el trabajo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	27
Tabla 13. Niveles de la dimensión atributos personales de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	28
Tabla 14. Niveles de la dimensión compromiso de la empresa Electrometal Perú S.A.C.....	29
Tabla 15. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	30
Tabla 16. Correlaciones del Clima laboral y Desempeño	31
Tabla 17. Correlaciones del Clima laboral y las relaciones interpersonales	32
Tabla 18. Correlaciones del Clima laboral y la responsabilidad en el trabajo ...	33
Tabla 19. Correlación del Clima laboral y los atributos personales.....	34
Tabla 20. Correlación del Clima laboral y el compromiso	35

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones del Clima laboral	10
Figura 2. Dimensiones del desempeño	13
Figura 3. Niveles de la variable Clima laboral de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	20
Figura 4. Niveles de la Dimensión Estructura de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	21
Figura 5. Niveles de la dimensión trabajo en equipo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.....	22
Figura 6. Niveles de la dimensión remuneración de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	23
Figura 7. Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	24
Figura 8. Niveles de la variable Desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	25
Figura 9. Niveles de la dimensión relaciones interpersonales de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	26
Figura 10. Niveles de la dimensión responsabilidad en el trabajo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	27
Figura 11. Niveles de la dimensión Atributos personales de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	28
Figura 12. Niveles de la dimensión compromiso de la empresa Electrometal Perú S.A.C.	29

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022. Se desarrolló bajo el tipo aplicado, en esta investigación se utilizó un diseño descriptivo - no experimental, de corte transversal. No experimental, porque no se manipularon ninguna variable en el estudio, corte transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.

Para el estudio se tomaron como población a 25 colaboradores de la empresa Electrometal Perú S.A.C. ubicada en el distrito de Supe Puerto para lo cual se le aplico la encuesta de tipo cuestionario diseñada para medir las variables.

En la presente tesis se logró determinar que existe una relación directa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022. Al analizar los resultados estadísticos obtuvo un coeficiente de correlación entre ambas variables de $r= 0.530$, $p=0.006 < 0.05$.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño, condición.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to determine the relationship between the work environment and the performance of the workers of the company Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022. It was developed under the applied type, in this investigation a descriptive design was improved - not experimental, of cross-section. Non-experimental, because no variables were manipulated in the study, cross-sectional, because the data was collected at a single moment in time, without altering its existing conditions.

For the study, 25 employees of the company Electrometal Perú S.A.C. were taken as a population. located in the district of Supe Puerto for which the questionnaire-type survey designed to measure the variables is applied.

In this thesis, it will be determined that there is a direct relationship between the work environment and the performance of the workers of the company Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022. When analyzing the statistical results obtained, a coefficient of connections between both variables of $r = 0.530$, $p = 0.006 < 0.05$.

Keywords: Work environment, performance, condition.

I. INTRODUCCIÓN

La gran parte de organizaciones públicas y privadas se preocupan en ver mecanismos que les ayuden a elevar su efectividad de sus oficios; sin tomar en cuenta la parte más esencial que es el personal que colabora dentro de cada organización cumpliendo cada tarea. A consecuencia de esto se produce un mal clima laboral, sin embargo, en la actualidad, los trabajadores conocidos como “talento humano” están siendo más valorados porque son parte central de cada organización (Velásquez et al., 2018).

Actualmente, a escala mundial, el clima organizacional ha cobrado mucha trascendencia gracias a la globalización y competitividad de las organizaciones, puesto que una secuencia de componentes tienen la posibilidad de ser los que marquen pautas para que una organización o organización sea más exitosa que sus participantes, en la actualidad, cada una de la organizaciones y organismos públicos conducen a cabo una secuencia de competencias para generar el clima organizacional conveniente que posibilite a los ayudantes desarrollar cada una de sus capacidades, destrezas y conocimientos, entrenadores intelectuales que contribuyan al cumplimiento y consecución de las metas institucionales, del mismo modo el clima organizacional es muy importante en toda organización pues participa en el trabajo de los ayudantes para decidir su efectividad y conseguir las metas y fines de la organización. (Sánchez, 2020).

Un estudio realizado por el Comercio (2021), señala que, en Perú, el 73% de los empleados quiere cambiar de trabajo y, a pesar de la crisis económica causada por la pandemia, que afecto a muchas empresas en temas de producción, ventas y productividad. Todavía hay una gran cantidad de empleados que están considerando renunciar debido a presiones, hostigamiento, falta de motivaciones y al mal clima laboral que reciben diariamente en su centro de labor, ocasionando un bajo desempeño al momento de realizar sus tareas y por ende eso afecta los objetivos de la empresa. A pesar de todos los empleados siguen sin dar un punto de quiebre para mejorar y cambiar el clima laboral y así tener satisfechos a sus trabajadores.

A nivel local la empresa Electrometal Perú S.A.C, ubicada en el distrito de Supe Puerto, provincia de Barranca, departamento de Lima, se dedica a la fabricación

de estructuras metálicas y servicios industriales en general se observa que existen problemas relacionados con el clima laboral y en el desempeño de los trabajadores a causa de la presión, desmotivación, mala comunicación, falta de compañerismo que trae como consecuencias la falta de compromiso a efectuar sus labores, mala calidad en su servicio y mala relación entre colaboradores generando un ambiente no adecuado para realizar las labores eficientemente y así cumplir los objetivos de la organización.

Ante todo, lo expuesto, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C., Barranca 2022?, asimismo, los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?.

El presente proyecto de investigación se justifica desde el punto teórico ya que aportará nuevos conocimientos debidamente sustentados por diversos autores, de modo que pueda alcanzar sus objetivos planteados y servir de referencia a futuras investigaciones. La justificación práctica hará que la empresa Electrometal Perú S.A.C pueda tener una visión clara al evaluar las dimensiones un ambiente de trabajo productivo te permitirá tomar decisiones con menos problemas y así alcanzar el nivel de eficiencia necesario para lograr tus objetivos de negocio. Asimismo, la base metodológica de este estudio será la aplicación de la validez y confiabilidad a las medidas de productividad y clima laboral en la metodología de investigación. Por estas razones, tiene sentido realizar una investigación utilizando el método científico que contribuirá a un entorno productivo para los empleados. En cuanto a los objetivos que se plantean en la presente investigación se tiene como objetivo general el siguiente: Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022; y como objetivos específicos se tiene: Establecer la relación entre

el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, Analizar la relación entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, Especificar la relación entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, Describir la relación entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Se propuso la hipótesis general, Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, así mismo como hipótesis específicas se tiene: a) Existe una relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, b) Existe Una relación significativa entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, c) Existe una relación significativa entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, d) Existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los fundamentos teóricos que sustentan la investigación que incluyen estudios previos que se han realizado relacionado con las variables revisadas tanto en el contexto internacional como nacional.

A nivel internacional, según Arwin et al., (2021), en su artículo titulado Influencia del liderazgo y el entorno laboral en el desempeño de los empleados Estudio de caso en el Teguh Jaya Mandiri, el cual tuvo como objetivo conocer el impacto del liderazgo y el ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados. El método cuantitativo asociativo se está aplicando como método de investigación, al incorporar 2 tipos de fuentes de datos que son datos primarios y datos secundarios. Los datos se recopilan a través de la distribución del cuestionario al encuestado. La población total fue de 37 empleados y todos ellos fueron tomados

como muestra. Se puede concluir que el liderazgo y el ambiente de trabajo tienen un impacto positivo en el desempeño de los empleados, por ende, estos resultados favorecen positivamente a los trabajadores y a la organización para el logro de los objetivos planteados.

Según Ichsan et al., (2021), en su investigación titulada La influencia de los estilos de Liderazgo, Los Cambios Organizacionales en el Desempeño de los empleados con un ambiente de trabajo como variable Interviniente En la Sucursal del banco Sumut Binjai, la cual tiene como objetivo de estudio averiguar si el estilo de liderazgo y la influencia organizacional en el desempeño de los empleados con el clima laboral como variables Intervinientes tienen relación. Las muestras utilizadas en este estudio ascendieron a 47 empleados de la empresa mencionada que fueron encuestados. Los datos se obtuvieron mediante la distribución de cuestionarios sobre estilo de liderazgo, cambio organizacional, desempeño de los empleados y clima laboral. El tipo de investigación es aplicado. Este estudio muestra que el clima organizacional afecta el desempeño de los empleados con gran influencia de coeficientes estandarizados.

Según Happy, (2021), manifiesta en su investigación titulada Análisis del efecto de la compensación, compromiso organizacional y ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados del Sarana Daya Mandiri Banjarmasin, la cual tiene como objetivo conocer y analizar la influencia simultánea y parcial de la compensación, el compromiso organizacional y el clima laboral en el desempeño de los empleados. Esta investigación es explicativa porque es un estudio que destaca entre variables y pone a prueba las hipótesis que se han formulado. La muestra de la investigación fue de hasta 36 encuestados que eran empleados de la empresa en mención. Los resultados concluyeron que la compensación, el compromiso organizacional y el clima laboral afectan simultánea y parcialmente el desempeño de los empleados. Esto indica que, si estos tres factores aumentan, impactará directamente en la mejora del desempeño de los empleados.

Por otro lado, según Arief et al., (2021), en su investigación titulada como La influencia de la auditoría interna, la motivación y el ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados en el Sreeya Sewu Indonesia, tiene como objetivo determinar el efecto de la auditoría interna, la motivación y el entorno laboral en

el desempeño de los empleados. La población de investigación son todos los empleados que trabajan para la empresa, con una muestra de 39 encuestados. Los resultados del estudio demuestran que la auditoría interna, la motivación y el ambiente de trabajo afectan positiva y significativamente el desempeño de los empleados. La empresa también debe prestar atención a los aumentos salariales, el plan de pensiones, considerar las opiniones y conocimientos de los empleados, brindar oportunidades de promoción y valorar el desempeño de los empleados.

Según Madalena et al., (2021), argumenta en su investigación titulada La influencia del liderazgo, la motivación y el entorno laboral en el desempeño de los empleados en la Inspección Regional de Kaur Regency, El propósito de este estudio es determinar la influencia del liderazgo, la motivación y el ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados. La muestra en este estudio fue de 31 funcionarios de la empresa. La recolección de datos utilizó un cuestionario y los métodos analíticos utilizados fueron regresión lineal múltiple, prueba de determinación y prueba de hipótesis., El resultado de la dirección es positivo por lo que significa que las variables de liderazgo, motivación y clima laboral también aumentarán. Esto quiere decir que liderazgo, motivación, ambiente laboral tiene una contribución al desempeño del 64% mientras que el 36% restante está influenciado por otras variables no examinadas en este estudio. se puede interpretar que tienen una influencia significativa en el desempeño de forma parcial o individual.

A nivel nacional según Mellado (2022), en su estudio titulado Clima Laboral y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Institución de Educación Técnica Superior Pública de Chaclacayo. La finalidad primordial de este análisis ha sido establecer si hay una interacción significativa entre el ambiente gremial de hoy de las instituciones de enseñanza preeminente públicas de Chaclacayo y la función de sus empleados para realizar sus funcionalidades. La muestra estuvo incorporada por 23 trabajadores administrativos de la organización mencionada. Si se usa un diseño de análisis no experimental y se usan procedimientos cuantitativos, transversales y de correlación, la herramienta usada es la averiguación y aplica el estadístico Rho de Spearman con un valor de 0.335. Los resultados presentan que no existe correlación con el grado de hoy. El ambiente de la organización en la organización y el manejo de su personal directivo.

Ninguno encontrada correlación significativa entre el manejo gremial y las fronteras de motivación, comunicación, remuneración, liderazgo y clima gremial. Ruíz (2021), en su artículo titulado El Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi – Essalud, Lambayeque - Perú, 2019”, cuyo primordial objetivo es contribuir el mejoramiento del clima en el Hospital Luis Heysen de la Red de Salud Lambayeque en términos de prioridad, se probó como un análisis cuantitativo no experimental en el que se aplicó la muestra a 79 ayudantes que paralelamente fueron encuestados para la recolección de datos, la herramienta usada era revisar el ámbito de trabajo. Se usaron pruebas no paramétricas de Tau-b Kendall, mostrando existente una interacción directa entre el ambiente de trabajo y la productividad. En resumen, el creador explica cómo hay restricciones de recursos para el buen hacer del ingenio humano, por lo cual el funcionamiento de los empleados se mide por las metas programadas en un lapso específico de tiempo que logran, empero no está claro si los individuos poseen niveles bastante elevados de capacidades. indicados a su funcionalidad en el nosocomio, lo cual resulta en una baja eficiencia de las capacidades del trabajador construyendo un viable punto de desequilibrio.

Cárdenas (2020), manifiesta en su investigación titulada Clima laboral y desempeño en docentes de la universidad autónoma del Perú – Lima 2018, el propósito de este estudio busca determinar la relación que existen entre estas dos variables. Este estudio fue empleado a través del diseño de investigación descriptiva, enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 77 moderadores que recibieron un cuestionario de probabilidad. La investigación muestra que existe una relación entre la medición del desempeño docente y el ambiente de trabajo. Por lo tanto, su hipótesis alternativa fue aceptada y comprobada para mantener la relación entre las variables. Por ello, se beneficiaría de un ambiente amigable e inclusivo en el que las actividades realizadas pudieran contar con la participación de todos los docentes sin excepción.

León (2019), en el artículo que lleva por título, el clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de la Libertad – Sede Central 2017, la cual tuvo como objetivo general es analizar el clima laboral y el desempeño de los empleados designados por las autoridades. Estudio

de correlación cruzada, no experimental, en el que se utilizó una herramienta estándar de 50 puntos para medir el clima y se utilizó una herramienta de 35 puntos para evaluar el desempeño en una escala Likert 5, la muestra se aplica a 86 empleados. que el empleado goce de un buen ambiente de trabajo, se sienta cómodo, sea identificado y reconocido en la organización, por lo que realiza bien sus funciones.

Idrogo (2018), en su investigación titulada clima laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota - 2016. El propósito del estudio es determinar el impacto del clima laboral en el trabajo del personal administrativo de la Universidad de Chota. Diseño de estudio descriptivo, correlacional, transversal sobre una muestra de 57 trabajadores, donde se analizó el clima laboral universitario. Se ha decidido mejorar la comunicación interna en todos los ámbitos, para que el personal universitario alcance los objetivos. Todos los empleados también necesitan estar capacitados e informados sobre sus funciones laborales, las relaciones interpersonales que existen en el lugar de trabajo tienen un efecto positivo.

Culminando con las exhibiciones de los trabajos previos al estudio, se precisaron las teorías de las variables clima organizacional y desempeño laboral, observamos que es una problemática que viene desde hace muchos siglos en muchas empresas de diferentes rubros, para lo cual se tomaron en cuenta algunos autores para definir las variables:

Según Chiavenato (2016), define que el clima laboral es la valoración que se le da a los colaboradores de una compañía con relación a su labor, para que ellos se sientan motivados, con ánimos de lograr los objetivos planteados de la organización y las distintas políticas que conscientes e inconscientes afecta a la función en la empresa. Ayudar a todos a desarrollar la autoestima y desarrollar habilidades de comunicación intelectual y empática hará que el ambiente de trabajo sea agradable y agradable.

Tziner et al., (2017), el clima laboral debe por lo tanto establecerse como la percepción que los miembros de un equipo de trabajo tienen de la organización y

que se relaciona de manera efectiva con los valores, las actitudes, las opiniones y sobre todo la satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo, pero que sin duda alguna determina el actuar de los empleados. La mala conducta de los empleados puede generar un entorno de trabajo deficiente para la organización y puede tener un impacto grave en la productividad. Gestionar la atribución de los empleados.

A continuación, se pretende conceptualizar las dimensiones de nuestra primera variable que es el clima laboral, para lo cual tomaremos estudios anteriores para definir cada una de ellas, en la primera dimensión que es la estructura organizacional es un sistema que explica cómo guiar ciertas ocupaciones para poder hacer las metas organizacionales. Estas ocupaciones tienen la posibilidad de integrar normas, papeles y responsabilidades. La estructura organizativa además establece cómo fluye la información entre los niveles de la organización. Aquello desea mencionar que, en una estructura centralizada, las elecciones fluyen a partir de arriba hacia abajo, mientras tanto que, en una estructura descentralizada, el poder de elección se distribuye entre los diferentes niveles de la organización. (Kenton, 2021).

Según Ocampo et al., (2019), La estructura organizativa determina cómo se dividen, agrupan y coordinan las actividades de una empresa. Al diseñar su estructura organizativa, los gerentes deben tener en cuenta cinco factores clave: especialización de tareas, división en departamentos, cadena de mando, ámbito de control, y formalizar. Sin una estructura organizativa formal, es posible que los empleados no sepan a quién informar diferentes situaciones y, en última instancia, puede que no esté claro quién es responsable.

El trabajo en equipo según Cotán et al., (2021), tiene que ver con una mezcla de acciones y actividades que realizan varias personas; sin dejar de lado el aporte individual de los integrantes de la organización, para así cumplir con cualquier tarea o actividad encomendada. Algunos de los beneficios más resaltantes del trabajo en equipo es mejorar dramáticamente la calidad del trabajo y obtener las mejores ideas y soluciones. Esto fomenta la imaginación, compromiso y la creatividad contextual de los empleados frente a cualquier situación.

Para Goldman (2022), Se define como un conjunto de personas que realizan una actividad común, con el único propósito de trabajar hacia objetivos comunes. Los grupos de trabajo tienen un número limitado de personas en las que intercambian roles, ideas y actividades de manera flexible, y llegan a un acuerdo mutuo, lo que lleva a sus diferencias de opinión. Para que se considere el trabajo en equipo o la colaboración, la empresa debe tener una estructura organizativa que facilite el desarrollo de la colaboración y la resolución colaborativa de problemas.

La remuneración es la provisión de salarios a los trabajadores como recompensa o remuneración por el trabajo/contribución regular a la organización en la que trabajan. En otras palabras, la definición de remuneración es lo que un empleado recibe de su lugar de trabajo como una forma de recompensa o compensación por sus logros o contribución a la organización en la que trabaja. La remuneración no es solo una compensación, sino también un subsidio social legalmente reconocido para los empleados. También es el eje del reconocimiento de utilidades que genera la organización (Abdullah, 2020).

La remuneración se basa en criterios predeterminados y medibles de rendimiento en un tiempo determinado, siendo una herramienta de motivación para lograr que los trabajadores se desempeñen de una manera que alinee los intereses personales con los intereses de la empresa. La remuneración no es solo una compensación, sino también un subsidio social legalmente reconocido para los empleados. También es el eje del reconocimiento de utilidades que genera la organización. (Hartikainen et al., 2021).

La gestión de conflictos es un conflicto entre los empleados de una empresa, cuya ocurrencia puede estar relacionada con desacuerdos, acoso, intereses o situaciones relacionadas con el trabajo. La administración de conflictos en la organización es importante ya que se necesita garantizar las buenas colaboraciones, el clima y la comunicación entre los empleados de la compañía, debido a que va a tener un impacto orientador en los esfuerzos de los empleados. Consecución de las metas de la organización. (Swoboda, 2021).

Según Barquera et al., (2019), La gestión de conflictos es como una persona resuelve sus problemas y se enfrenta a los demás, el conflicto siempre está

presente en las relaciones interpersonales, por lo que las organizaciones deben contar con estrategias que le faciliten a sobrellevar estas circunstancias para resolver el conflicto. cómo una persona resuelve sus problemas y frente a los demás. Hay dos cosas que debe hacer para resolver un conflicto laboral: detectar el conflicto de manera oportuna para que no se convierta en un problema importante. Y hacer un plan de acción para que la gestión de los conflictos laborales pueda ser atendida con eficacia y prontitud.



Figura 1. Dimensiones del Clima laboral

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan los aspectos teóricos relacionado con la segunda variable de este estudio desempeño laboral la cual es definida por Chiavenato (2016), menciona que el desempeño es el rendimiento moderno y/o precedente de un trabajador en relación con los patrones que anteriormente se han definido, con tal de que se concedan a los trabajadores la retroalimentación, y la estimulación indispensable para remendar las incapacidades de su rendimiento o para que continúen manejando de forma correcta.

Asimismo, Acosta (2018), confirma que el desempeño se trata de la valoración de la experiencia que evidencia un colaborador a través de la ejecución de su tarea. Es una consideración personal basada en la ofrenda de cada persona. La

realización de los fines cotidianos puede obtener propósitos en absoluto ya que aprueban dar una reforma al mérito que se le afecta al desempeño laboral. El desempeño laboral es la productividad que los empleados reflejan en el desempeño de sus actividades correspondientes. Por lo tanto, se considera si la persona es adecuada para el puesto designado.

A continuación, se pretende conceptualizar las dimensiones de la segunda variable que es el desempeño, para lo cual tomaremos estudios anteriores para definir cada una de ellas, en la primera dimensión que es las relaciones interpersonales, según Arnold y Boggs (2019), Interrelaciones entre 2 o más personas que tienen la posibilidad de fundamentarse en sentimientos y emociones, como el afecto, el interés artístico, el interés en los negocios, las actividades sociales y otras formas de interacción y cooperación en el hogar. Aprender sobre las relaciones les permite a las personas practicar habilidades de interacción social que les servirán a lo largo de sus vidas y les permitirán construir relaciones cercanas, comunicarse apropiadamente con otros, lidiar con conflictos y fomentar la confianza en los demás.

Según Specht et al., (2018), menciona que las relaciones interpersonales es la convivencia de los empleados en el ambiente de trabajo, y de ella depende que sea agradable y se reduzcan los conflictos interpersonales, aumentando la motivación, aumentando los empleados y la organización. También son establecidos y mantenidos por otros que necesitan satisfacer sus necesidades. Intercambiar emociones, conocimientos y experiencias entre personas en momentos concretos. Confiamos en la motivación para interactuar, la comunicación efectiva y el respeto por todas las interacciones humanas.

La responsabilidad en el trabajo son las acciones y actividades que un empleado acepta cuando recibe un trabajo que hace que el puesto actual sea responsable y probablemente no tenga obligaciones adicionales hasta que demuestre su competencia y gane la confianza del empleador. Las responsabilidades son las obligaciones que cada empleado debe cumplir de acuerdo con sus funciones. Esto incluye tomar decisiones, generar las acciones necesarias y entregar resultados de manera oportuna y planificada. (Gallagher, 2022).

Según Cárdenas (2021), define responsabilidad en el trabajo como la capacidad para cumplir oportunamente con las tareas, compromisos, actividades y responsabilidades que le brindan, cumpliendo los resultados con calidad y entregándolos en tiempos establecidos con el fin de lograr objetivos comunes en la organización. La responsabilidad es uno de los valores más importantes, esto se debe a que los gerentes pueden lograr sus metas y objetivos al llevar a cabo sus obligaciones, acciones o estrategias asignadas en una variedad de formas.

Los atributos personales, se refiere a las características e identidad propia de una persona basados en sus derechos, esto incluye la autopercepción y la autogestión. La autoconciencia implica reconocer y comprender las propias emociones y motivaciones. La autoconciencia se puede lograr al monitorear el propio estado e identificar las emociones, fortalezas, debilidades y necesidades de un individuo. La autogestión es la capacidad de controlar o redirigir constructivamente las emociones. Permite no juzgar hasta que se haya recopilado suficiente información y pensar antes de actuar. (Raghubir, 2018).

Verasamy et al., (2020), menciona que los atributos personales están orientados a tres dimensiones, valores laborales, actitudes y comportamientos y habilidades interpersonales, donde la primera se refiere a que el individuo tiene la capacidad de decidir de acuerdo a sus valores de trabajo conveniente, la segunda se refiere a que la actitud de una persona crea un impacto positivo o negativo, de acuerdo a su entorno, la actitud es un poderoso instrumento que influye en el comportamiento de una persona, y por ultimo las habilidades auto personales comprenden el autodescubrimiento, los sentimientos y el apoyo de una persona.

El compromiso organizacional es un elemento que asegura que los empleados se apeguen a su trabajo ya los objetivos y valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión por su trabajo y lo demuestra poniendo más empeño en su trabajo. Está directamente relacionado con el sentido de pertenencia y responsabilidad en el trabajo. Contar con empleados leales y eficientes es lo que se destaca, ya que asegurarán el nivel de flexibilidad y eficiencia de la organización. (Michael, 2022).

Según Chambi (2018), menciona que el compromiso es un estado mental que caracteriza la relación entre un individuo y una organización sobre cumplir los objetivos e influye en la decisión de quedarse o dejar la empresa, ya que es en gran parte determinante del logro de las metas. El compromiso de los empleados puede mejorar indicadores como la productividad y la eficiencia. En este sentido, hay un aspecto que decrece cuando el compromiso de la organización es alto, como es el ausentismo y la rotación de la empresa.

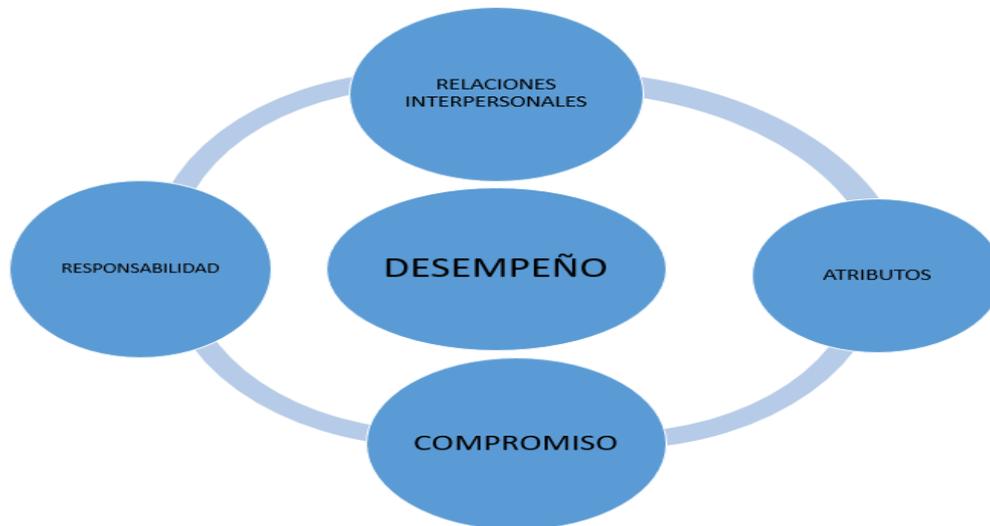


Figura 2. Dimensiones del desempeño
Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

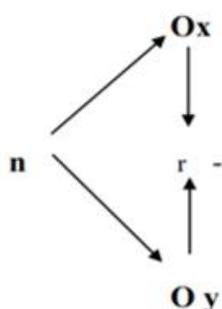
3.1. Tipo y diseño de investigación

Primeramente, el tipo de investigación de acuerdo con el propósito del estudio se desarrolló bajo el tipo aplicada, ya que se utilizaron teorías, antecedentes, fundamentos y principios ya establecidos que nos ayudaron a refutar o adicionar información para resolver nuestra problemática, su objetivo es resolver un problema o enfoque específico, enfocarse en la investigación y consolidar el conocimiento para su aplicación. (Nicomedes, 2018).

Para el diseño que se usó en esta investigación ha sido no empírico, de corte transversal. No empírico, ya que no se manipularon ni una variable en el análisis debido a que en este diseño no hay estímulos experimentales ni condiciones a

las que se encuentren sujetas las variables de averiguación, y los sujetos de análisis son valorados en su entorno natural sin ajustar situación alguna; Y por consiguiente no se manipulan las cambiantes de análisis. (Arias, 2021).

Corte transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes. Este diseño recopila datos al instante y solo una vez, es como tomar fotografías o tomar radiografías para describirlas más adelante en la investigación, pueden tener áreas de descubrimiento, descripción y correlación. (Arias, 2021). El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional porque busco describir la realidad del fenómeno que existe en las variables. (Andrade et al., 2018).



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima laboral)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Nivel de clima laboral

Definición conceptual: Clima Laboral

Según Chiavenato (2016), define que el clima laboral es la valoración que se le da a los colaboradores de una compañía con relación a su labor, para que ellos se sientan motivados a lograr los objetivos de la organización y las distintas políticas que conscientes e inconscientes afecta a la función en la empresa. Ayudar a todos a desarrollar la autoestima y desarrollar habilidades de comunicación intelectual y empática hará que el ambiente de trabajo sea agradable y agradable.

Definición Operacional:

La presente variable se medirá por medio de la técnica de la encuesta implementando una herramienta tipo cuestionario construido por una escala de medición Likert de 5 puntos, la cual se evaluará por medio de las siguientes dimensiones: Estructura, Trabajo en equipo, Remuneración y Tolerancia al conflicto en base al cuestionario de clima laboral.

3.2.2. Variable 2: Nivel de desempeño laboral

Definición conceptual: Desempeño Laboral

Por lo consiguiente según Chiavenato (2016), el desempeño es el rendimiento moderno y/o precedente de un trabajador en relación con los patrones que anteriormente se han definido, con tal de que se concedan a los trabajadores la retroalimentación, y la estimulación indispensable para remendar las incapacidades de su rendimiento o para que continúen manejando de forma correcta

Definición Operacional:

Esta variable se medirá mediante técnicas de encuesta, utilizando una herramienta de cuestionario que incluye una escala tipo Likert de 5 puntos y se evaluará de acuerdo con las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales, Responsabilidad en el trabajo, Atributos personales, El compromiso.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para la presente investigación se tomaron como población a 25 colaboradores de la empresa Electrometal Perú S.A.C. ubicada en el distrito de Supe Puerto para lo cual se le aplicó la encuesta de tipo cuestionario diseñada para medir las variables, según Arias et al., (2016) La definición de la población es un conjunto de condiciones específicas, limitadas y accesibles que servirán de referencia para seleccionar una muestra que cumpla con un conjunto predeterminado de criterios.

3.3.2. Muestra

Según Hernández, (2014) define la muestra como un núcleo, un subconjunto poblacional. Supongamos que es un subconjunto de los recursos de este grupo determinado en sus características al que llamamos grupo. El criterio de inclusión: Se tienen en cuenta todos los colaboradores de la empresa Electrometal Perú S.A.C. del periodo 2022 a los cuales se le aplicaron la encuesta y en los criterios de exclusión no se excluyó a ningún colaborador ya que los mismos comparten iguales condiciones en la organización, teniendo en cuenta el tamaño de la población el investigador establece una muestra censal, a través de las bondades brindadas por el muestreo por conveniencia no probabilístico. (Salgado, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta

En la presente investigación se usa esta técnica para recopilar datos específicos con en relación con las variables y a cada una de sus dimensiones. Según Feria et al., (2020), menciona que la encuesta es un elemento que ayuda a recolectar la percepción u opinión de las personas en relación con un estudio o tema en particular en un determinado momento.

Análisis documental

Las técnicas de documentación integran la identificación, recolección y estudio de documentos importantes para el acontecimiento o entorno en análisis, según Arias y Covino (2021), menciona que el análisis documental es una herramienta importante para garantizar y analizar información de la realidad o del comportamiento de los individuos, empleando sobre todo fuentes documentales o bibliográficas para que nos ayuden alcanzar objetivos de la investigación.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

Un cuestionario es un instrumento usado para recopilar información relacionada a las variables y dimensiones del estudiadas, en este se establecen preguntas que deberán guardar coherencia con el problema estudiado y con las hipótesis establecidas en el estudio (Feria et al., 2020). Se utilizarán cuestionarios

debidamente estructurados, dentro de los cuales se utilizarán preguntas para recopilar datos sobre las variables de la encuesta.

La "revisión de expertos" se utilizará para la verificación y el alfa de Cronbach se utilizará para determinar su confiabilidad, en el presente estudio se estructuró un cuestionario que consta de dos partes, estará compuesto por 36 ítems, 18 para la primera variable, clima laboral y 18 para la segunda variable, desempeño, se medirá mediante una escala tipo Likert de 5 puntos: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Tabla 1. Escala de medición

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Ficha de investigación

Una ficha de investigación es un instrumento que se utiliza para la recopilación de los conceptos y planteamientos que se obtienen durante el proceso de un estudio. Su uso por lo general se da en el desarrollo del marco teórico ya que permite organizar toda la información bibliográfica que maneja el investigador. (Sampieri, 2014).

Validez

La validez es una herramienta que se lleva a cabo mediante una revisión de expertos con el fin de asegurar una correcta recolección de datos. La validez según Hernández (2018) define la validez como el grado real en que se mide una variable y, por otro lado, define la validación de contenido como el grado en que la herramienta muestra el impacto contextual de la variable medida.

Tabla 2. Juicio de expertos sobre valides del instrumento

EXPERTOS	ESPECIALIDAD	NIVEL DE APLICACIÓN
DR. CARLOS MANUEL GONZALES CHAVEZ	GESTION PUBLICA	APLICABLE
DR. JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES	GESTION PUBLICA	APLICABLE
MG. CARMEN PILAR FERRER BACILIO	ADMNISTRACION	APLICABLE

Fuente. Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se menciona a la cualidad de una herramienta que nos ayuda a medir para obtener los mismos resultados al analizarse una o más veces a la misma población en diversos lapsos. El presente análisis se hizo una prueba piloto a 10 trabajadores de la empresa Electrometal SAC, para obtener el valor del Alfa de Crombach. Así mismo se estará probando la confiabilidad de la investigación.

Tabla 3. Prueba de la variable independiente: Clima laboral

Tabla 4. Prueba de la variable dependiente: Desempeño

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Crombach	N. de elementos
0.847	18

3.4.3. Procedimientos

Las herramientas serán diseñadas, bajo juicio de expertos, serán aplicadas directamente a los trabajadores de las empresas encuestadas, la información será procesada y analizada, y los datos obtenidos serán procesados en SPSS versión 25. Los resultados de este proceso serán organizados utilizando una estructura adecuada. Las tablas y gráficos estadísticos se compilan, analizan e interpretan, en el programa Microsoft Excel. Estas figuras y tablas le ayudarán a sacar conclusiones y hacer recomendaciones apropiadas.

3.5. Método de análisis de datos

Los datos en la investigación se examinaron basados en el razonamiento deductivo hipotético, este se basa en el establecimiento de una hipótesis que explica el problema mediante el razonamiento y con base en una pregunta de investigación, luego se lleva a cabo el razonamiento deductivo de acuerdo con la hipótesis, y luego de la comprobación de la deducción a través de inferencia y conclusión. (Hernández, 2014).

Para efectos de decidir si existe o no interacción en medio de las variables se va a aplicar la técnica de estudio estadístico del Rho de Spearman, que además se usará para el estudio de correlación de las hipótesis. Según Rodo (2020), Rho de Spearman es una medida de dependencia no paramétrica en la cual se calcula la jerarquía media de las visualizaciones, se hace el cuadrado a las diferencias y se incluye en la fórmula, aquello desea mencionar que asignamos un costo a las visualizaciones de cada variable y analizamos la interacción de dependencia en medio de las 2 variables.

3.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación se consideran los aspectos éticos establecidos en la Universidad César Vallejo según resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV en su capítulo II, considerando en primer lugar respetar a cada persona que estará involucrada en este estudio, con el fin de beneficiar a la sociedad, garantizar una investigación que cumpla con cada parámetro de la ciencia con base en valores que promuevan el ser justo y honesto, por lo tanto, se debe respetar sus derechos, respetar los principios y considero que la información recopilada ha sido procesada de manera adecuada y precisa, no falseo la información y resulta ser solo para fines académicos.

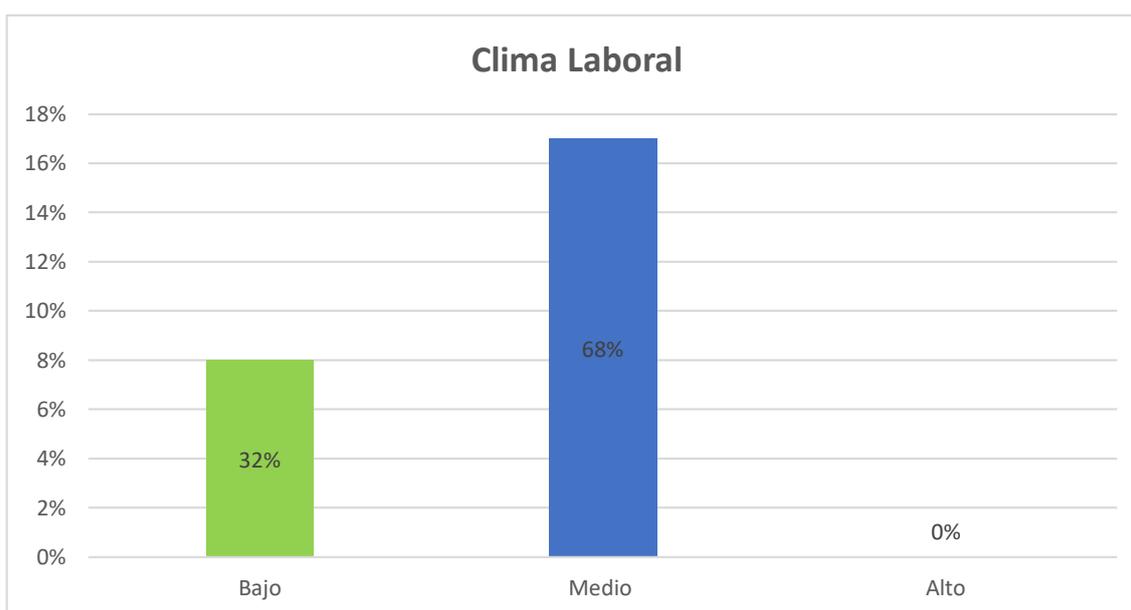
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5. Niveles de la variable Clima laboral de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

Clima Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	32,0
	Medio	17	68,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 3. Niveles de la variable Clima laboral de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

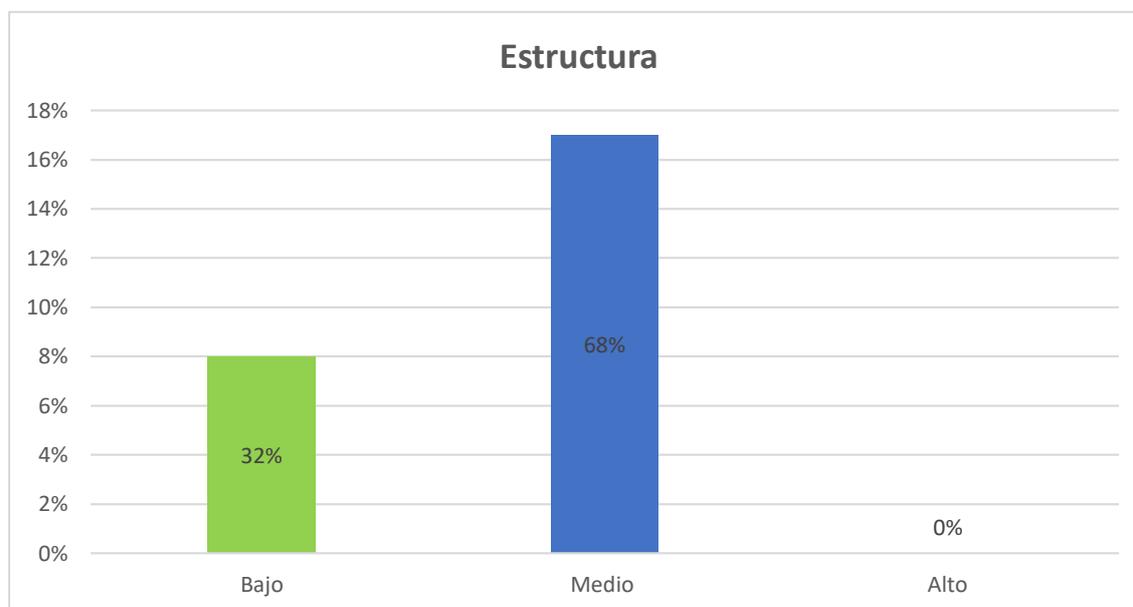


Interpretación: según los resultados, en la tabla 5 y figura 3, de un total de 25 encuestados, se observa que un 68% de los encuestados infieren que el nivel del clima laboral de la empresa Electrometal Perú S.A.C. es medio, en tanto un 32% respondieron que el nivel del clima laboral dentro de la empresa es bajo.

Tabla 6. Niveles de la Dimensión Estructura de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

		Estructura	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	32,0
	Medio	17	68,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 4. Niveles de la Dimensión Estructura de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

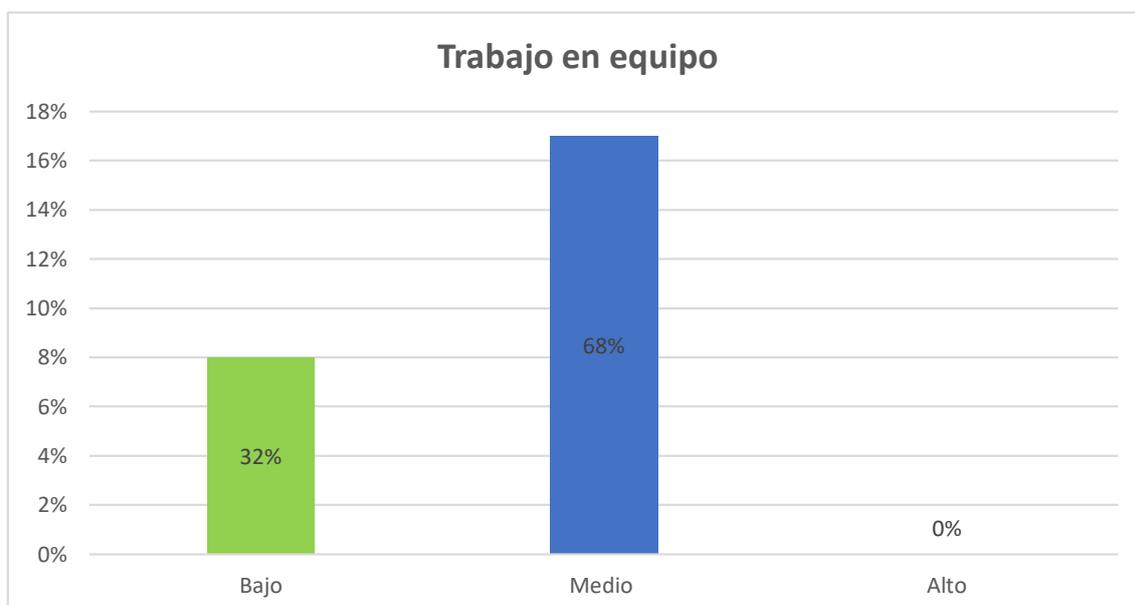


Interpretación: según los resultados, en la tabla 6 y figura 4, de un total de 25 encuestados, se observa que un 68% de los encuestados infieren que el nivel de estructura de la empresa Electrometal Perú es medio, en tanto un 32% respondieron que el nivel de organización brindada por la empresa es bajo.

Tabla 7. Niveles de la Dimensión trabajo en equipo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	32,0
	Medio	17	68,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 5. Niveles de la dimensión trabajo en equipo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

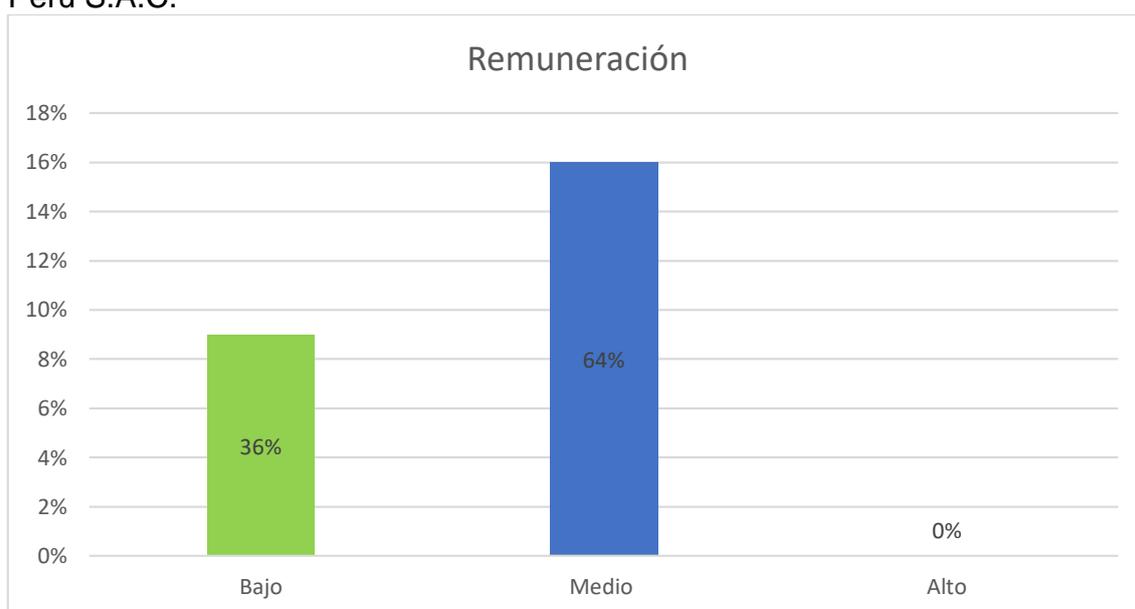


Interpretación: según los resultados, en la tabla 7 y figura 5, de un total de 25 encuestados, se observa que un 68% de los encuestados infieren que el nivel de trabajo en equipo es medio, en tanto un 32% respondieron que el nivel de trabajo en equipo es bajo.

Tabla 8. Niveles de la dimensión de Remuneración de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

		Remuneración	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	36,0
	Medio	16	64,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 6. Niveles de la dimensión remuneración de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

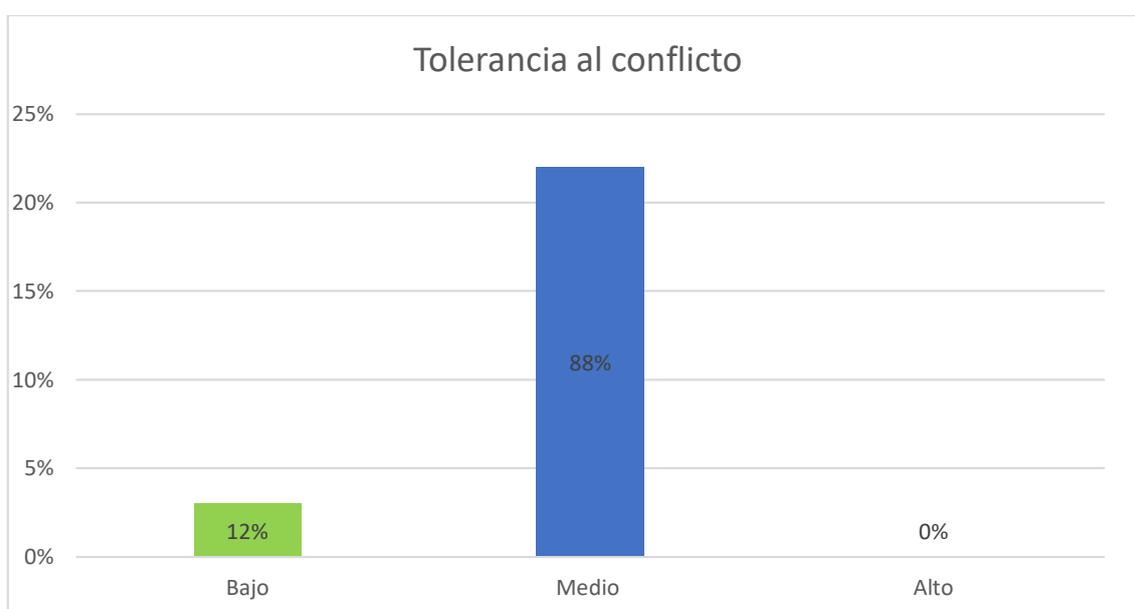


Interpretación: según los resultados, en la tabla 8 y figura 6, de un total de 25 encuestados, se observa que un 64% de los encuestados infieren el nivel de remuneración dentro de la empresa Electrometal Perú S.A.C. es medio, en tanto un 36% respondieron que el tipo de remuneración brindada por la empresa ELECTROMETAL PERU S.A.C. es bajo.

Tabla 9. Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

Tolerancia al conflicto			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	12,0
	Medio	22	88,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 7. Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

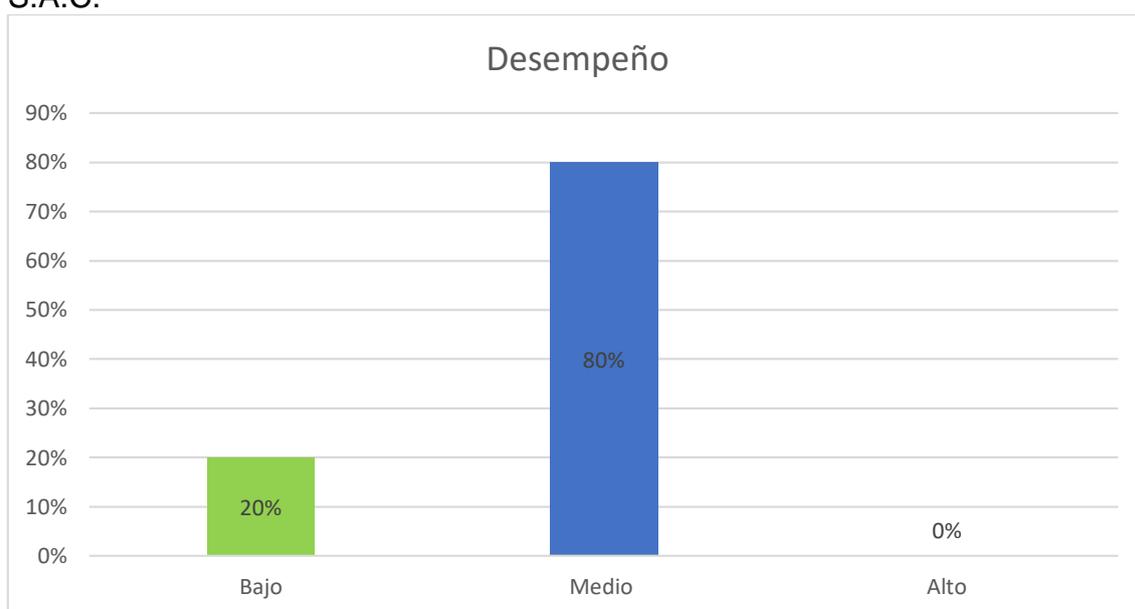


Interpretación: según los resultados, en la tabla 9 y figura 7, de un total de 25 encuestados, se observa que un 88% de los encuestados infieren que el nivel de tolerancia al conflicto dentro de la EMPRESA ELECTROMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 12% respondieron que el nivel de tolerancia al conflicto dentro de la empresa es bajo.

Tabla 10. Niveles de la variable desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

		Desempeño	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	20,0
	Medio	20	80,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 8. Niveles de la variable Desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

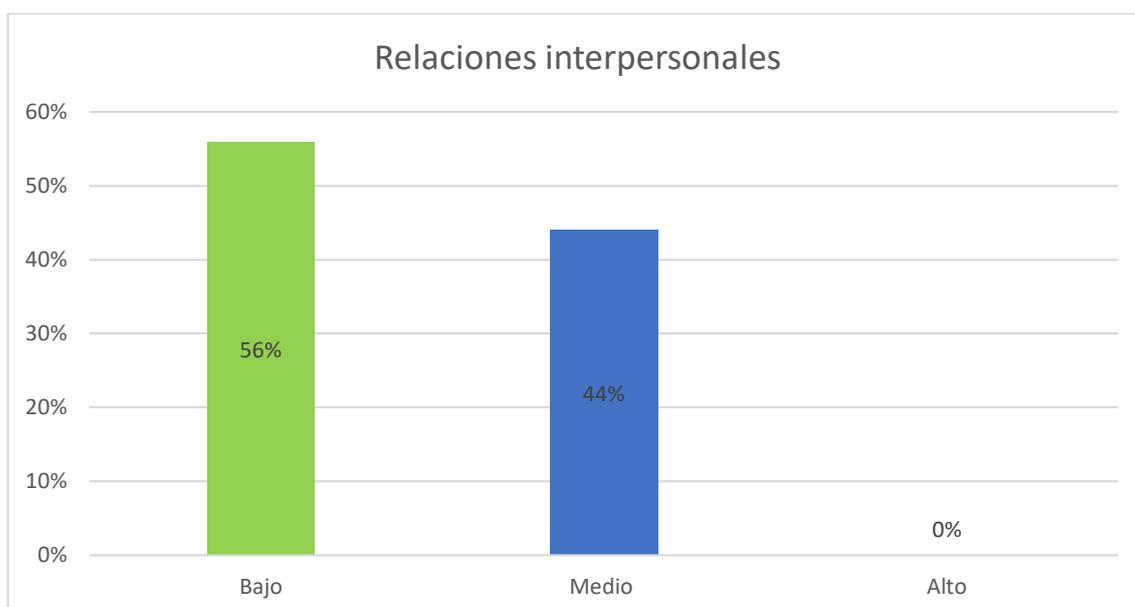


Interpretación: según los resultados, en la tabla 10 y figura 8, de un total de 25 encuestados, se observa que un 80% de los encuestados infieren que el nivel de desempeño de la Empresa Electrometal Perú S.A.C. es medio, en tanto un 20% respondieron que el desempeño laboral es bajo.

Tabla 11. Niveles de la dimensión Relaciones interpersonales de la empresa Electrometal Perú S.A.C

Relaciones interpersonales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	56,0
	Medio	11	44,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 9. Niveles de la dimensión relaciones interpersonales de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

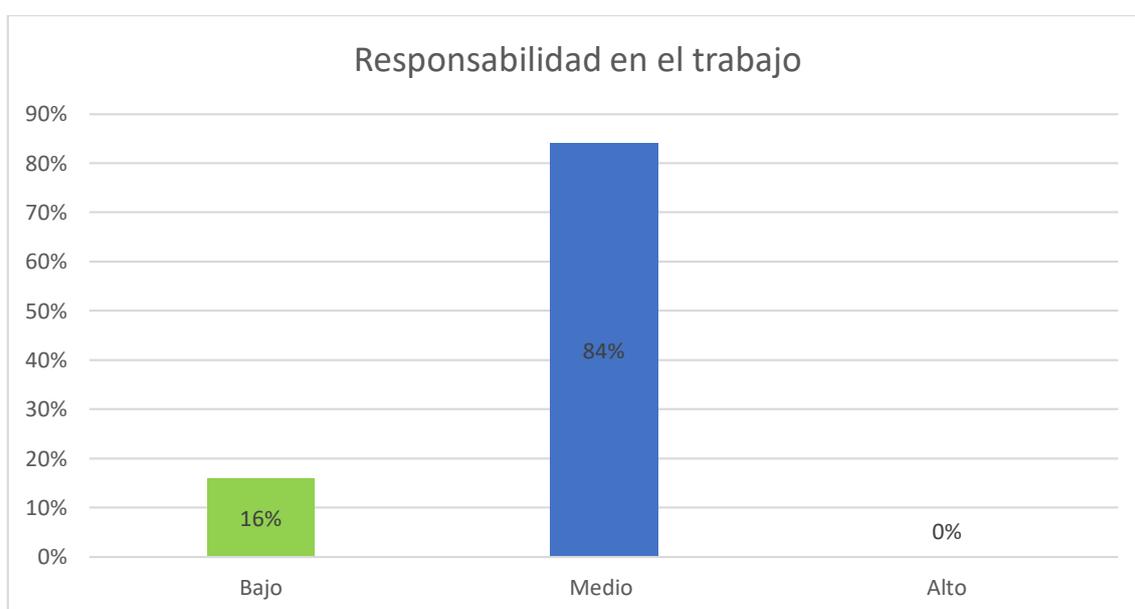


Interpretación: según los resultados, en la tabla 11 y figura 9, de un total de 25 encuestados, se observa que un 56% de los encuestados infieren que el nivel de relaciones interpersonales dentro de la empresa Electrometal Perú S.A.C. es baja, en tanto un 44% respondieron que el nivel de relaciones interpersonales es medio.

Tabla 12. Niveles de la dimensión Responsabilidad en el trabajo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

Responsabilidad en el trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	16,0
	Medio	21	84,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 10. Niveles de la dimensión responsabilidad en el trabajo de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

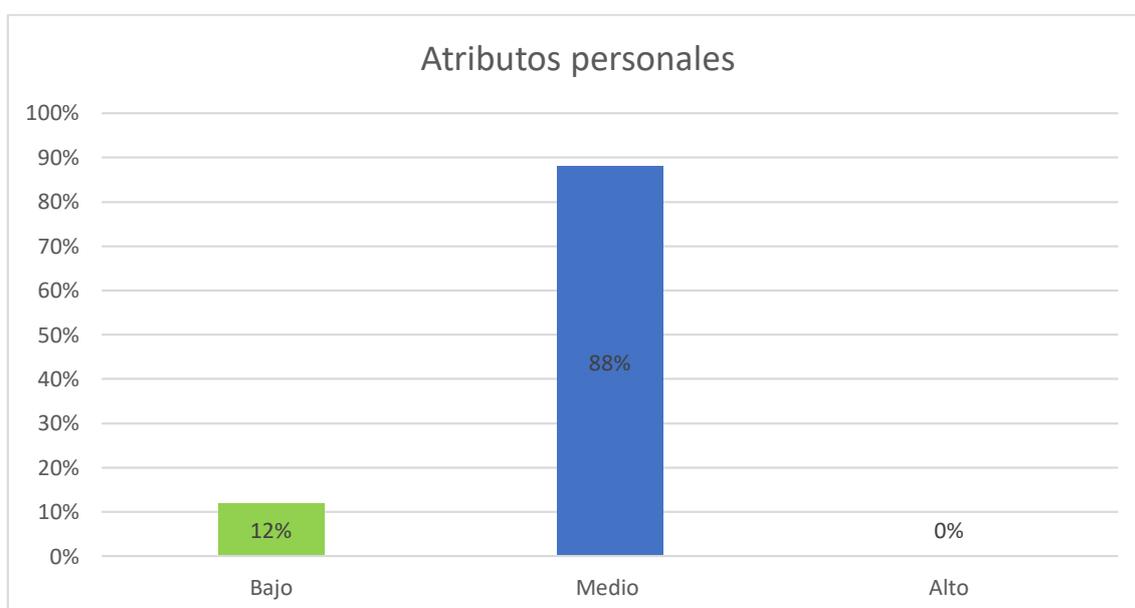


Interpretación: según los resultados, en la tabla 12 y figura 10, de un total de 25 encuestados, se observa que un 84% de los encuestados infieren que el nivel de responsabilidad en el trabajo dentro de la empresa ELECTROMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 16% respondieron que el nivel de responsabilidad en el trabajo dentro de la empresa ELECTROMETAL PERU S.A.C. es bajo.

Tabla 13. Niveles de la dimensión atributos personales de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

Atributos personales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	12,0
	Medio	22	88,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 11. Niveles de la dimensión Atributos personales de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

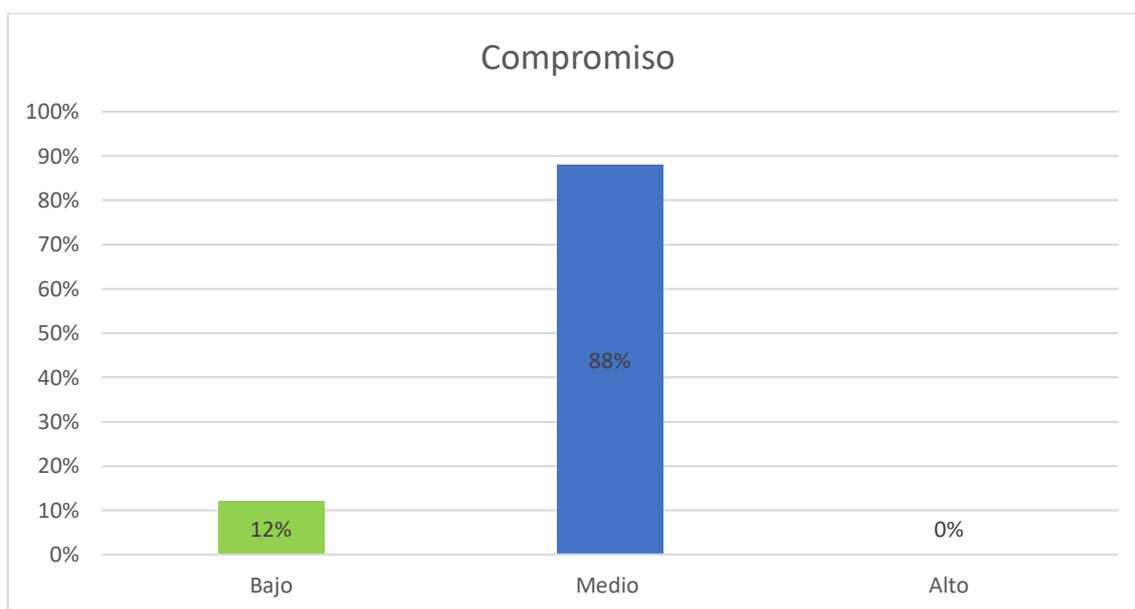


Interpretación: según los resultados, en la tabla 13 y figura 11, de un total de 25 encuestados, se observa que un 88% de los encuestados infieren que el nivel de atributos personales de los trabajadores de ELECTROMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 12% respondieron que el nivel de atributo personal de los trabajadores es bajo.

Tabla 14. Niveles de la dimensión compromiso de la empresa Electrometal Perú S.A.C.

Compromiso			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	12,0
	Medio	22	88,0
	Alto	0	0
	Total	25	100,0

Figura 12. Niveles de la dimensión compromiso de la empresa Electrometal Perú S.A.C.



Interpretación: según los resultados, en la tabla 14 y figura 12, de un total de 25 encuestados, se observa que un 88% de los encuestados infieren que el nivel de compromiso con la empresa ELECTROEMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 12% respondieron que el nivel de compromiso con la empresa es bajo.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 15. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,753	25	,000
Desempeño	,776	25	,000
Estructura	,844	25	,001
Trabajo en equipo	,863	25	,003
Remuneración	,892	25	,013
Tolerancia al conflicto	,855	25	,002
Relaciones interpersonales	,847	25	,002
Responsabilidad en el trabajo	,772	25	,000
Atributos personales	,889	25	,010
Compromiso	,847	25	,002

Se aplicó una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, al tener una muestra de 30 trabajadores, se pudo determinar una sig. < 0.05 para la variable clima laboral demostrando que sus datos no tuvieron una distribución normal y no son paramétricos, de la misma forma, la variable desempeño y sus dimensiones también presentó una sig. < 0.05 siendo también datos sin distribución normal y no son paramétricos. Por lo tanto, se aplicó el estadístico Rho de Spearman.

4.3. Correlación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

Tabla 16. Correlaciones del Clima laboral y Desempeño

			Clima Laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	25	25
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	25	25

Se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.530 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la Ho, y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en el desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Tabla 17. Correlaciones del Clima laboral y las relaciones interpersonales

			Clima laboral	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	25	25
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	25	25

Se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.569 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la Ho, y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en las relaciones interpersonales de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe Una relación significativa entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

Ha: si Existe Una relación significativa entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

Tabla 18. Correlaciones del Clima laboral y la responsabilidad en el trabajo

			Clima laboral	Responsabilidad en el trabajo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,361
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	25	25
	Responsabilidad en el trabajo	Coeficiente de correlación	,361	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	25	25

Se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.361 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la Ho, y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en la responsabilidad en el trabajo de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Tabla 19. Correlación del Clima laboral y los atributos personales

			Clima laboral	Atributos personales
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,372
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	25	25
	Atributos personales	Coeficiente de correlación	,372	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	25	25

Se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.372 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la Ho, y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

Hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

Tabla 20. Correlación del Clima laboral y el compromiso

			Clima laboral	Compromiso
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,305
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	25	25
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,305	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	25	25

Se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.305 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la Ho, y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

V. DISCUSIÓN

Discusión por objetivos

Para el presente estudio se tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022; según los resultados estadísticos inferenciales, se pudo determinar una relación significativa del clima laboral en el desempeño de los trabajadores.

Dichos resultados tuvieron una similitud con los estudios de Ruiz (2022) en su estudio titulado Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heynsen Inchaustegi – Essalud, Lambayeque – Perú 2019, donde se obtuvo como resultado, un coeficiente de correlación de 0.621, se encontró una relación buena entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, dice Ruiz (2022), describe que el mal clima laboral es un gran

limitación en el desempeño de la organización, muchas veces se observa que el talento humano no es el adecuado para cumplir las metas de la organización, pero en realidad el mismo mal clima laboral no permite desarrollar el talento humano al máximo para cumplir con cada tarea encomendadas.

Asimismo, se asimila con el estudio de Cárdenas (2020), manifiesta en su investigación titulada Clima laboral y desempeño en docentes de la universidad autónoma del Perú – Lima 2018, donde se obtuvo como resultado En la análisis de hipótesis Rho de Spearman 0.742, con un p valor de 0.000; por lo cual, se concluye que existe una interacción entre el clima y el desempeño en los profesores, según Cárdenas (2020) sugiere que exista un programa que implemente un ambiente amistoso e inclusivo donde se logre acomodar ocupaciones en las cuales participen todos los profesores, como por ejemplo: Celebraciones de cumpleaños, comidas, excursiones con el fin de conservar una interacción de respeto y confianza dentro y fuera de la oficina.

De acuerdo con la hipótesis general, se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.530 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en el desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022.

En referencia al primer objetivo específico, Establecer la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, se puede determinar por medio de los estadísticos inferenciales, la relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Dichos resultados se tuvo una similitud con el estudio de León (2019), donde menciona en su investigación titulada Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017, donde obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.902, donde se observa un nivel fuerte de correlación. Por otro lado, León (2019), nos dice que las buenas relaciones interpersonales dentro de

una empresa nos van a ayudar a fomentar un buen clima laboral y esto permitirá lograr un buen desempeño en el Gobierno Regional de La Libertad.

De acuerdo con la primera hipótesis específica, existe una relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, se determinó un coeficiente de 0.569 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en las relaciones interpersonales de la empresa.

En referencia al segundo objetivo específico, Analizar la relación entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, se puede determinar por medio de los estadísticos, la relación significativa entre el clima laboral y la responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa.

Dichos resultados se tuvo una similitud con los estudios, según Happy (2021), manifiesta en su investigación titulada Análisis del efecto de la compensación, compromiso organizacional y ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados del Sarana Daya Mandiri Banjarmasin, donde obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.931, donde se observa existente una interacción entre el clima y el funcionamiento de los trabajadores, según Happy (2021), nos menciona que la responsabilidad dentro de la empresa es fundamental para el trabajador como para los gerentes, ya que cumpliendo con sus responsabilidades que le asignan, la empresa saldrá beneficiada, esto permitirá un buen desempeño de los todos los trabajadores.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, Existe Una relación significativa entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, se determinó un coeficiente de 0.361 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en la responsabilidad en el trabajo de la empresa.

En referencia al tercer objetivo específico, Especificar la relación entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal

Perú S.A.C, Barranca 2022, se puede determinar por medio de los estadísticos, la relación significativa entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa.

Dichos resultados se tuvo una similitud con los estudios, Según Ichsan et al., (2021), en su investigación titulada La influencia de los estilos de Liderazgo, Los Cambios Organizacionales en el Desempeño de los empleados con un ambiente de trabajo como variable Interviniente En la Sucursal del banco Sumut Binjai, donde obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.467, donde se observa un nivel fuerte de correlación. Por otro lado, Ichsan et al., (2021), nos dice que los atributos personales benefician el clima laboral ya que los trabajadores tienen diferentes costumbres, valores y eso hace que el ambiente de trabajo sea adecuado ya que respetan sus opiniones y decisiones de todos los trabajadores.

De acuerdo con la tercera hipótesis específica, existe una relación significativa entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, se determinó un coeficiente de 0.372 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la Ho, y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en los atributos personales de los trabajadores de la empresa.

En referencia al cuarto objetivo específico, Describir la relación entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022. Se puede determinar por medio de los estadísticos, la relación significativa entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa.

Dichos resultados se tuvo una similitud con los estudios, Según Madalena et al., (2021), argumenta en su investigación titulada La influencia del liderazgo, la motivación y el entorno laboral en el desempeño de los empleados en la Inspección Regional de Kaur Regency, donde obtuvo un coeficiente de 0,640, donde se observa una correlación de sperman, según Madalena et al., (2021), nos dice que el clima laboral es un factor clave para que los trabajadores se sientan cómodos, con ganas de comprometerse con la empresa para alcanzar sus metas establecidas.

De acuerdo con la cuarta hipótesis específica, existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022. Se determinó un coeficiente de 0.305 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en el compromiso de los trabajadores de la empresa

VI. CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo con el planteamiento del problema del estudio, se logró determinar el objetivo e hipótesis general, a nivel inferencial, se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.530 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en el desempeño de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, a nivel descriptivo en base a los resultados de la encuesta, el 68% de los trabajadores encuestados de la empresa Electrometal S.A.C. presentaron un nivel medio del clima laboral, y el 80% de los trabajadores encuestados de la empresa Electrometal S.A.C., tuvieron niveles medios de desempeño. Es decir, se concluye que los niveles del clima laboral, estructura, trabajo en equipo, remuneración y tolerancia al conflicto influyen en el desempeño de los trabajadores, ya que eso puede afectar a los objetivos de la empresa.

Segundo. De acuerdo el primer objetivo e hipótesis específico, a nivel inferencial, se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.569 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en las relaciones interpersonales de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, a nivel descriptivo, el 56% de los encuestados infieren que el nivel de relaciones interpersonales dentro de la empresa Electrometal Perú S.A.C. es baja, en tanto un 44% respondieron que el nivel de relaciones interpersonales es medio. Es decir, se concluye que los trabajadores al tener malas relaciones personales con los demás trabajadores se controlan y se enfocan efectivamente en sus actividades para que la organización no sea afectada de ninguna forma.

Tercero. De acuerdo con el segundo objetivo e hipótesis específico, a nivel inferencial, se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.361 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en la responsabilidad en el trabajo de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, a nivel descriptivo, el 84% de los encuestados infieren que el nivel

de responsabilidad en el trabajo dentro de la empresa ELECTROMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 16% respondieron que el nivel de responsabilidad en el trabajo dentro de la empresa ELECTROMETAL PERU S.A.C. es bajo. Es decir, se concluye que los trabajadores a pesar de que en la organización existe un mal clima laboral, son responsables y dedicados en sus labores que son asignados.

Cuarto. De acuerdo con el tercer objetivo e hipótesis específico, a nivel inferencial, se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.372 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, a nivel descriptivo, el 88% de los encuestados infieren que el nivel de atributos personales de los trabajadores de ELECTROMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 12% respondieron que el nivel de atributo personal de los trabajadores es bajo. Es decir, se concluye que en la organización no respetan las decisiones, las costumbres y los valores de los trabajadores por ende se genera un mal clima laboral en la empresa.

Quinto. De acuerdo con el cuarto objetivo e hipótesis específico, a nivel inferencial, se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente de 0.305 demostrando una correlación positiva, también una sig. < 0.05, por ello se rechazó la H_0 , y se aceptó la alterna existiendo una relación significativa del clima laboral en el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022, a nivel descriptivo, el 88% de los encuestados infieren que el nivel de compromiso con la empresa ELECTROEMETAL PERU S.A.C. es medio, en tanto un 12% respondieron que el nivel de compromiso con la empresa es bajo. Es decir, se concluye que en la organización los trabajadores no tienen compromiso con las actividades que les asignan y eso genera controversia, fastidio, mientras que otros trabajadores resaltan lo contrario para cumplir con sus tareas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al área de recurso humanos realizar un buen plan de incentivos económicos para los colaboradores que tengan buen desempeño y así poder motivar a cada uno de ellos a que sigan cumpliendo con las metas de la empresa y a la vez ir mejorando el clima laboral dentro de la organización.

Segunda. Se recomienda diseñar un plan para poder cumplir con los pagos en las fechas pactadas con el personal para que estén motivados ya que el desempeño de ellos es fundamental para que la empresa siga logrando sus metas y poder alcanzar su visión.

Tercera. Se recomienda al gerente general animar, motivar a los empleados a participar en las actividades organizadas por la empresa con el objetivo de formar un buen grupo y un buen ambiente, para alcanzar las metas del grupo con el objetivo de mejorar el clima laboral y la estrecha amistad entre trabajadores.

Cuarta. También se recomienda al área de planificación que deben establecer claramente las responsabilidades, funciones y tareas que debe realizar cada trabajador ya que muchas veces ellos no saben cuál es su función dentro de la empresa y por eso no pueden desempeñarse de la mejor manera en sus actividades diarias y eso genera incomodidad.

Quinta. Se recomienda realizar supervisiones esporádicas por áreas con el fin de detectar posibles altercados entre los colaboradores y si existieran poder solucionarlos de lo mas pronto posible y de la mejor manera para que así exista un excelente clima laboral dentro de todo el grupo de colaboradores.

REFERENCIAS

- Acosta, M. D. (2018). *Motivación Trascendente Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores Del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter*. Los Olivos. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25414/Mar%20c3%adn_AMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alex, Cardenas. C. (2020). *Clima Laboral Y Desempeño En Docentes De La Universidad Autónoma Del Perú*. Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias Gonzales, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-peru: enfoques consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias-Gómez, Jesús; Villasís-Keever, Miguel Ángel; Miranda Novales, María Guadalupe. (abril-junio, 2016,). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Arief, B., Gemilang Putra, R., Meidawait, N., & Puspaningish, A. (2021). The influence of internal audit, motivation, and work environment on employee performance. *Journal of Contemporary Accounting*, 3, 150-161. Obtenido de <https://journal.uii.ac.id/JCA/article/view/22949/12271>
- Arnold Elizabeth; Boggs Kathleen. (2019). *Interpersonal Relationships*. Copyright. Obtenido de <https://www.elsevier.com/books/interpersonal-relationships/arnold/978-0-323-54480-1>
- Arwin, Yuliana, & Elika. (2021). nfluenceof Leadership and Work Environment on Employee PerformanceCase Study at PT Teguh Jaya Mandiri. *BISMA Cendekia*, 60-66. Obtenido de <http://ojs.politeknikcendana.ac.id/index.php/bisma/article/view/13/14>
- Barquera Simón; Claudia Gabriela García-Chávez; Deborah Navarro-Rosenblatt; Rafael Pérez-Escamilla; Karina Sánchez-Bazán. (2019). *Postura de la Sociedad Latinoamericana*. Mexico. Obtenido de scielo.org.mx/pdf/spm/v60n5/0036-3634-spm-60-05-592.pdf
- Cardenas Casado, H. (2020). *Clima Laboral Y Desempeño En Docentes De La Universidad Autonoma Del Peru*. Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambi Tapia, J. M. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018*. Paucarpata. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>

- Chiavenato, I. (2016). Planeación Estratégica. En I. Chiavenato, *Planeación Estratégica*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Comercio, E. (18 de 06 de 2021). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Cotan Fernandez, A., Garcia Lazaro, I., & Gallardo Lopez, J. (2021). Trabajo colaborativo en línea como estrategia de aprendizaje en entornos virtuales: una investigación con estudiantes universitarios de Educación Infantil y Educación Primaria. *Educación*, 30(58), 147-168. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/23575/22551>
- E. Raghur, A. (2018). Emotional intelligence in professional nursing practice: A concept. *International Journal of Nursing Sciences*, 126-130. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217303812>
- Fabrizio Andrade Zamora, .. C. (2018). Método Inductivo Y Su Refutación Deductista. *Revista Conrado*, 117-122. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117
- Feria Avila; Magarita Matilla González; Silverio Mantecón Licea. (2020). *La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación EMPÍRICA?* Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Gallagher, E. (2022). *Leadership And Strategy, Corporate Governance, Operational Excellence, And Corporate Social Responsibility*. Edición Kindle. Obtenido de https://www.amazon.com/-/es/Elisha-Gallagher-ebook/dp/B0B3M32968/ref=sr_1_1?qid=1656038386&refinements=p_28%3ACorporate+Social+Responsibility&s=books&sr=1-1
- Goldman, B. (2022). *The Power of Teamwork: How We All Can Work Together Better*. HarperCollins Publishers Ltd. Obtenido de <https://www.amazon.com/Power-Teamwork-Work-Together-Better/dp/B09JHYKJJJ>
- Happy Danni, Ahmad Alim Bachri. (2021). Analysis of The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Social Science*. Obtenido de <https://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/174/178>
- Hernández Luis Gibran; Silvana IBARRA-PIZA; Sandra SEGredo-SANTAMARÍA; Sergio TOBÓN. (2018). *Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html>

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2018). En R. F.-C.-L. Hernández-Sampieri, *Metodología de la Investigación* (Vol. 6, págs. 170-191). Mexico: McGraw-Hill.
- Heta Hartikainen, M. J. (15 de November de 2021). *Sustainability in executive remuneration - A missing link towards more*. Obtenido de www.elsevier.com/locate/jclepro:
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0959652621034107?token=9A990A90E61EF97AE3B052C3DBA5D3F176060DF413D63867E2BD3E1BFA5D8DD3A13F6C750EB7AA0D018448940CEDCD24&originRegion=us-east-1&originCreation=20220617210112>
- Ídrigo Vásquez, F. (2018). *El Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal*. Tesis, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2152/Idrogo%20V%c3%a1squez%2c%20Fanny%20del%20Rocio.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Leon Ruiz, M. E. (2019). *Clima laboral y su relacion con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Liberta*. Tesis, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15113/Leon%20Ruiz%20Maria%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madalena, P., Eska, P., & Abdul, R. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Inspectorate of Kaur Regency. *Journal of Indonesian Management*, 167– 172. Obtenido de <https://penerbitadm.com/index.php/JIM/article/view/139/241>
- Mellado Baca, I. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. Tesis, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1
- Michael, J. (2022). *The Philosophy and Psychology of Commitment*. Routledge. Obtenido de <https://www.routledge.com/The-Philosophy-and-Psychology-of-Commitment/Michael/p/book/9781138085497>
- Nicomedes Nieto, T. (2018). *Tipos de invesigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Reza Nurul, Ichsan., Lukman , N., & Sarman Sinaga , D. (2021). The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 259-264. Obtenido de

http://repository.darmaagung.ac.id/id/eprint/112/1/The%20Influence%20of%20Leadership%20Styles%20CIBG_Volume%2027_Issue%202_Pages%20258-264.pdf

- Rodó Paula. (2020) *Rho de Spearman*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/rho-de-spearman.html>
- Ruíz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud*. Lambayeque-perú. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salgado. (2019). *Muestra probabilística y no probabilística*. Obtenido de https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1
- Sam, A. (2020). *Definition of Remuneration*. Obtenido de <https://notesread.com/definition-of-remuneration/>
- Sánchez Morales, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier*. Tesis, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/S%c3%a1nchez_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Specht Dias Jennifer; Laureize Pereira Rocha; Deciane Pintanela de Carvalho; Jamila Geri Tomaschewski-Barlem; Edison Luiz Devos Barlem; Grazielle de Lima Dalmolin. (2018). *Construcción y validación de instrumento para evaluar las relaciones interpersonales en la Enfermeira*. Brazil. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0229>
- Swoboda, H. (2021). *The West, Culture, Tolerance And Conflicts*. Obtenido de <https://www.iipvienna.com/new-blog/2021/9/28/the-west-culture-tolerance-and-conflicts>
- Tziner; Rudi Kaufmann; Cristinel Vasiliu; Nuria Tordera. (2017). *Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?* Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n3/v27n3a5.pdf>
- Ulloa, W. L. (2019). La estructura organizacional en funcion del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 120. Obtenido de <https://reciamuc.com/~recimund/index.php/es/article/view/655/859>
- Velásquez Vera, M., García Mero, J., Rodríguez Pinargote, G., & González Bravo, M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 249-262. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/373>
- Verasamy, P., Halim , A., & Jamaluddin, N. (2020). Generational Diversity, Personal Attributes And Organizational Commitment Among Employees Of

Corporate Consultancies. *JMK*, 65-72. Obtenido de
<https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.65-72>

Will, Kenton. (2021). *Organizational Structure*. Obtenido de
<https://www.investopedia.com/terms/o/organizational-structure.asp>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GENERALES	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS
ESPECIFICOS	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C., Barranca 2022?	Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022	Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022
	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?	Establecer la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022	Existe una relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022
	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?	Analizar la relación entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022	Existe Una relación significativa entre el clima laboral y la Responsabilidad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022
	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?	Especificar la relación entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022	Existe una relación significativa entre el clima laboral y los atributos personales de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022
	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022?	Describir la relación entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022	Existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C, Barranca 2022

Operacionalización de la variable clima laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA LABORAL	Según Chiavenato (2016) define que el clima laboral es la valoración que se le da a los colaboradores de una compañía con relación a su labor, para que ellos se sientan motivados a lograr los objetivos de la organización y las distintas políticas que conscientes e inconscientes afecta a la función en la empresa. a todos a desarrollar la autoestima y desarrollar habilidades de comunicación intelectual y empática hará que el ambiente de trabajo sea agradable y agradable.	La presente variable se medirá mediante la técnica de la encuesta aplicando un instrumento tipo cuestionario constituido por una escala de medición Likert de 5 puntos Estructura, Trabajo en equipo, Remuneración y Tolerancia al conflicto en base al cuestionario de clima laboral	Estructura Trabajo en equipo Remuneración Tolerancia al conflicto	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional Comunicación Cooperación Compromiso Satisfacción del trabajador Rentabilidad y margen El incremento de la competencia Falta de respeto Causar daños Aislamiento	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de la variable desempeño

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Desempeño	<p>Es el rendimiento moderno y/o precedente de un trabajador en relación con los patrones que anteriormente se han definido, con tal de que se concedan a los trabajadores la retroalimentación, y la estimulación indispensable para remendar las incapacidades de su rendimiento o para que continúen manejando de forma correcta.</p> <p>Chiavenato (2016)</p>	<p>Esta variable se medirá mediante técnicas de encuesta, utilizando una herramienta de cuestionario que incluye una escala tipo Likert de 5 puntos y se evaluará de acuerdo con las siguientes dimensiones:</p> <p>Relaciones interpersonales, Responsabilidad en el trabajo, Atributos personales, El compromiso.</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad en el trabajo</p> <p>Atributos personales</p> <p>El compromiso</p>	<p>Confianza Empatía Conflictos</p> <p>Actuar con eficiencia Autonomía Toma de decisiones</p> <p>Principios Capacidades</p> <p>Rotación al personal Estado de animo Productividad</p>	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario: Clima laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------



Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura						
1	Cree ud. que en la organización las funciones de los trabajadores están claramente definidas					
2	Considera ud. apropiada las condiciones de trabajo.					
3	Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal					
4	Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual					
5	Los jefes valoran el esfuerzo de sus compañeros					
Dimensión: Trabajo en equipo						
6	Existe compañerismo en la organización.					
7	Ante un problema todos buscan la manera de solucionarlo.					
8	Existe comunicación dentro del grupo de trabajo					
9	La empresa busca enfatizar el trabajo en equipo					
10	Se realizan prácticas que ayudan a desarrollar el trabajo en equipo					
Dimensión: Remuneración						
11	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.					
12	Considera que su retribución económica está acorde con el mercado					
13	Recibe sus pagos en la fecha acordada con su empleador					
14	La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores					
Dimensión: Tolerancia al conflicto						
15	Considera que hay respeto entre compañeros					
16	Considera usted que se lleva bien con sus compañeros					
17	Es sencillo relacionarse con los demás trabajadores					
18	Los compañeros de trabajo ayudan a tomar buenas decisiones					

Cuestionario: Desempeño

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Los integrantes de la alta dirección se preocupan por el bienestar de los trabajadores					
2	La empresa motiva constantemente a los trabajadores					
3	La comunicación entre trabajadores y superiores es normalmente fluida					
4	Cree ud. que sus problemas e inquietudes son atendidos de manera eficiente por la jefatura					
5	Su jefe reconoce el esfuerzo de los trabajadores					
Dimensión: Responsabilidad en el trabajo						
6	Los trabajadores cumplen con las responsabilidades que le asignan sus superiores					
7	Hay trabajadores que ingresan tarde a laborar y los superiores no le llaman la atención					
8	El personal de campo trabaja responsablemente cumpliendo con los protocolos de seguridad					
9	Cree ud. que a sus compañeros les interesa que la empresa llegue a sus objetivos planteados					
Dimensión: Atributos personales						
10	En la organización respetan la cultura y los valores de los trabajadores					
11	En la organización se respeta la privacidad de los trabajadores					
12	Los trabajadores brindan respeto y amabilidad mutua con los clientes					
13	Cree que usted es indispensable para lograr los objetivos de la empresa					
Dimensión: Compromiso						
14	Cree ud. que el personal tiene compromiso con sus obligaciones					
15	Crees que los empleados trabajan todos a la par					
16	Crees que los trabajadores respetan los horarios de ingreso y salida establecido por la empresa					
17	La empresa evalúa el compromiso de los trabajadores					
18	La organización entrega los servicios en la fecha programada					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALEZ CHAVEZ CARLOS MANUEL
Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Especialidad: DOCENTE
Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE CLIMA LABORAL
Autor (s) del instrumento (s): HERRERA FLORES, JHONATAN YEFRI
 SALVADOR ROJAS, LOUGUI FELIPE

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima laboral					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Chimbote, 20 abril 2022


 Dr. GONZALEZ CHAVEZ CARLOS MANUEL



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALEZ CHAVEZ CARLOS MANUEL
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad: DOCENTE
 Instrumento de evaluación: CUESTIONADIO DE VARIABLE DESEMPEÑO
 Autor (s) del instrumento (s): HERRERA FLORES, JHONATAN YEFRI
 SALVADOR ROJAS, LOUGUI FELIPE

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto LUJAN TORRES JORGE ALEJANDRO
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad: DOCENTE
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE CLIMA LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): HERRERA FLORES, JHONATAN YEFRI
 SALVADOR ROJAS, LOUGUI FELIPE

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Chimbote, 21 abril 2022


 Dr. LUJAN TORRES JORGE ALEJANDRO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto LUJAN TORRES JORGE ALEJANDRO
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad: DOCENTE
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO
 Autor (s) del instrumento (s): HERRERA FLORES, JHONATAN YEFRI
 SALVADOR ROJAS, LOUGUI FELIPE

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Chimbote, 21 abril 2022


 Dr. LUJAN TORRES JORGE ALEJANDRO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **FERRER BACILIO CARMEN PILAR.**
 Institución donde labora: **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU-UTP CHIMBOTE.**
 Especialidad: **DOCENTE**
 Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE VARIABLE CLIMA LABORAL**
 Autor (s) del instrumento (s): **HERRERA FLORES, JHONATAN YEFRI**
SALVADOR ROJAS, LOUGUI FELIPE

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Chimbote 22 de abril del 2022.


Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **FERRER BACILIO CARMEN PILAR.**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU-UTP CHIMBOTE.**

Especialidad: **DOCENTE**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO**

Autor (s) del instrumento (s): **HERRERA FLORES, JHONATAN YEFRI
SALVADOR ROJAS, LOUGUI FELIPE**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

5

28 de abril de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Cuevas Rojas Jhonatan, identificado (a) con DNI N° 44386736 representante de la empresa Electrometal Perú S.A.C. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Herrera Flores, Jhonatan Yefri
- b) Salvador Rojas, Lougui Felipe

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 desempeño de los trabajadores de la empresa Electrometal Perú S.A.C., Barranca – 2022*

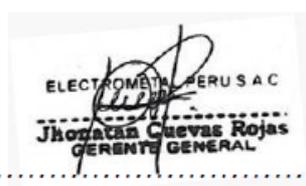
Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

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

Atentamente,



Firma y Sello

Nombre y Apellidos..... Jhonatan Cuevas Rojas ...

Cargo..... Gerente General ...

Clima Laboral

CONFIABILIDAD: PRUEBA DE ENTRADA

Sujetos	Items																		ΣXt	ΣX ² t	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp'	ΣX ² i	ΣX ² p
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18								
1	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	51	157	26	25	1	650	676	625
2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	49	141	25	24	1	600	625	576
3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	51	151	26	25	1	650	676	625
4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	49	141	24	25	-1	600	576	625
5	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	56	190	28	28	0	784	784	784
6	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	51	151	25	26	-1	650	625	676
7	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	48	132	24	24	0	576	576	576
8	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	47	129	24	23	1	552	576	529
9	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	55	177	28	27	1	756	784	729
10	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	61	213	31	30	1	930	961	900
ΣX	25	32	20	22	24	32	33	24	34	25	23	28	35	32	32	34	35	28	518	1582	136	135		6748	6859	6645
ΣX ²	65	104	42	52	60	106	111	60	120	65	55	80	125	108	106	118	125	80								

Coef. correlacion = **0.9293**
 Correccion = **0.9633**

Prueba V con distribucion t
 t = 18.501

Desempeño

CONFIABILIDAD: PRUEBA DE ENTRADA

Sujetos	Items																		ΣX_t	ΣX^2_t	Σx_i	Σx_p	dj	$\Sigma X_i \cdot X_p'$	ΣX^2_i	ΣX^2_p
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18								
1	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	1	2	3	4	2	47	135	24	23	1	552	576	529
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	52	158	26	26	0	676	676	676
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	51	151	26	25	1	650	676	625
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	52	154	26	26	0	676	676	676
5	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	53	163	26	27	-1	702	676	729
6	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	47	127	24	23	1	552	576	529
7	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	53	163	27	26	1	702	729	676
8	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	50	144	25	25	0	625	625	625
9	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	53	163	27	26	1	702	729	676
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	50	142	25	25	0	625	625	625
ΣX	24	28	26	24	25	32	30	32	31	25	28	33	29	25	27	29	36	24	508	1500	136	141		6462	6564	6366
ΣX^2	60	80	70	60	65	104	92	106	97	65	82	111	87	67	75	87	132	60								

Coef. correlacion = **0.8479**

Correccion = **0.9177**

Prueba V con distribucion t

t = 12.378



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELECTROMETAL PERÚ S.A.C., BARRANCA 2022", cuyos autores son HERRERA FLORES JHONATAN YEFRI, SALVADOR ROJAS LOUGUI FELIPE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHIMBOTE, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE DNI: 003058624 ORCID 0000-0003-2842-2099	Firmado digitalmente por: KJCHAVEZVE el 25-07- 2022 09:26:42

Código documento Trilce: TRI - 0355085