



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C,
Puente Piedra año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

David Daniel Del Carpio Holgado (ORCID: 0000-0003-2191-8307)

ASESOR:

Mgr. Carlos Antonio Casma Zárate (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a mis padres, Don Víctor Del Carpio y Doña Mercedes Holgado por su apoyo invaluable en el logro de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que hicieron posible esta publicación, quienes han contribuido con sus observaciones y comentarios a la mejora de esta investigación. A mi asesor de tesis, Mgtr. Carlos Casma Zárate, cuyas valiosas aportaciones han permitido que esta investigación sea comprensible para el público lector. A los docentes de esta prestigiosa casa de estudios por sus sugerencias y experiencias que ayudaron a enriquecer mi conocimiento sobre el tema.

Página del Jurado



DICTÁMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS N° 145-2019-EP ADM-UCV/LN

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1730-2019-ADM-DN-UCV**, de la escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN acuerdan:

PRIMERO.-

Aprobar por excelencia ()
Aprobar por unanimidad (x)
Aprobar por mayoría ()
Desaprobar ()

El **DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS** presentado por el (la) estudiante **DEL CARPIO HOLGADO DAVID DANIEL**, denominado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA PERU FASHION S.A.C, PUENTE PIEDRA AÑO 2019"**.

SEGUNDO.- Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **DEL CARPIO HOLGADO DAVID DANIEL**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
17	diecisiete	UNANIMIDAD.

Presidente: CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM


Firma

Secretario: COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE


Firma

Vocal: CASMA ZARATE CARLOS ANTONIO


Firma

Lima, 5 de julio de 2019

CC. Archivo

Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo.

Declaratoria de autenticidad

DECLARACIÓN JURADA

Yo, David Daniel Del Carpio Holgado; estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 73018659, declaro que la tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C, Puente Piedra año 2019” para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis planteada es veraz y autentica
- 2) Se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de Junio del 2019



David Daniel Del Carpio Holgado

DNI N° 73018659

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1.Diseño de la investigación, nivel y diseño de investigación.....	14
2.2.Operacionalización de variables.....	14
2.3. Población y muestra.....	17
2.3.1.Marco Muestral.....	17
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5.Aspectos Éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C, Puente Piedra, año 2019. El trabajo se fundamentó en las teorías aportadas por Fritz Heider y Maslow sus aportes fueron cruciales a la investigación. La población de estudio la conformaron 53 empleados del área de corte, se trabajó con un marco muestral que determinó una muestra censal de 53 empleados a quienes se les aplicó una encuesta con 21 preguntas para la recolección de los datos. La metodología utilizada comprendió un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo - correlacional, de diseño no experimental-transversal. Los datos obtenidos fueron procesados en el SPSS statistics versión 24; se utilizó el estadístico descriptivo correlacional con mediciones no paramétricas realizado por la prueba de Kolgomorov Smirnov, arrojando un valor de $p=\text{sig}= 0,000$ para ambas variables determinando así trabajar el estadístico inferencial con el Rho de Spearman que arrojó correlación positiva media entre las variables de estudio, es decir $p= 0.692$ y la prueba hipótesis arrojó un nivel de significancia de 0,000 concluyendo así que se acepta la hipótesis de investigación, que si existe relación entre las variables mencionadas.

Palabras clave: Clima organizacional, Estructura, Desempeño laboral y Empleabilidad.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the Peru Fashion SAC company, Puente Piedra, 2019. The work was based on the theories provided by Fritz Heider and Maslow, their contributions were crucial to the investigation. The study population consisted of 53 studs from the cutting area, with a sample frame that determined a census sample of 53 employees who were given a survey with 21 questions for data collection. The methodology used included a quantitative approach, of the applied type, of descriptive - correlational level, of non - experimental transversal design. The data obtained were processed in the SPSS statistics version 24; We used the correlational descriptive statistic with nonparametric measurements made by the Kolgomorov Smirnov test, yielding a value of $p = sig = 0.000$ for both variables, thus determining the inferential statistic with the Spearman's Rho that showed a mean positive correlation between the variables of study, ie $p = 0.692$ and the hypothesis test showed a level of significance of 0.000, thus concluding that the research hypothesis is accepted, that there is a relationship between the variables mentioned.

Keywords: Organizational climate, Structure, Work performance and Employability.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas del sector textiles muestran un mayor interés por el clima organizacional, el talento humano es su mayor activo, el retenerlos y motivarlos permitirá obtener una ventaja competitiva y alcanzarán los objetivos organizacionales, al igual que una mejora participación y posicionamiento en el mercado. Para que los colaboradores estén motivados, comprometidos y reconocidos, se debe de estudiar los aspectos internos que influyen en sus percepciones como, conductas, actitudes, comunicaciones y relaciones sociales. Estos factores permitirán a las organizaciones reconocer si el ambiente laboral esta saludable y en qué aspectos se deben de realizar modificaciones para integrar a todos los miembros.

El desempeño laboral es una radiografía actual, de las decisiones que toma la alta gerencia. El implementar nuevas formas de realizar procesos y tareas diferentes; conlleva a comprender las conductas individuales y las reacciones de todos los participantes del trabajo. La fisiología en la empresa y cultura organizacional son factores a tener en consideración cuando se decida realizar modificaciones. Porque influyen directamente en el desempeño laboral, el cual será evaluado mediante su eficiencia, eficacia, liderazgo, comunicación, y tiempo.

A nivel internacional. La cámara de Comercio de comercio Colombiana informo, la industria textil contribuye en 6% del PBI y en 24% de empleo en este país. El sector textil Colombiano está en alza, debido a que las empresas han identificado, reconocido y trabajado la motivación de sus trabajadores. La cual les ha permitido acceder a nuevo y mejores mercados, esto se debe a que la calidad de sus productos es de los mejores en el mundo teniendo una participación del 29% en el mercado norteamericano.

Un estudio realizado por Aon Hewitt, manifiesta que el 8%,12% y22% de colaboradores de Colombia, Chile y México, se encuentran prisioneros de su trabajo y al no sentirse identificados con la organización se vuelven empleados tóxicos. Los cuales, solo esperar percibir un sueldo por realizar las mismas tareas y funciones. La investigación manifestó, el tiempo es el factor a considerar, a mayor antigüedad menor será el grado de compromiso y desempeño laboral. Los colaboradores que tengan un año laborando tendrán un 6% de serlo y los que tengan más de 26 años presentan un índice de 17.1% (El cronista. 2017, 10 de febrero).

A nivel nacional el área textil y servicios es destacables en el Perú, esto es debido a que contribuye en 10% del PBI (S/. 6 000 millones), además genera 450 000 puestos de trabajo a personas de forma directa y un millón de forma indirecta. Este sector, se caracteriza por ser inclusivo, ya que acoge a la todas las personas que buscan una oportunidad laboral.

Zumaeta gerente de Aptitus en una entrevista ofrecida al diario el comercio manifestó, que el 58% de los gerentes del sector textil, reconoce que las estrategias de bienestar laboral influyen a nuestros subordinados. Además que el 81% de trabajadores aumenta su productividad y eficiencia; cuando está en un clima laboral estable, saludable (Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. 2018, 20 de Septiembre).

El mantener motivado al personal permite crear una identificación con los objetivos de la empresa, la tendencia en las textiles es que, los grupos de trabajo y las áreas asuman mayores responsabilidades, aumenten su autonomía, generen una comunicación fluida y así elevará el desempeño laboral.

A nivel local, la empresa PERU FASHION S.A.C, se ubica en el distrito de Puente Piedra, trabaja con reconocidas marcas internacionales (Polo Ralph Lauren, Seven, Kate Spade, Tehory, Lilly Pulitzer, ATM Lila P y Calvin Klein). Por ello el área desempeña un rol fundamental en la empresa; aquí es donde se planifica, desarrolla, coordina y controla, todo los procesos de confección de las prendas en la planta y en los talleres de servicios. Al ser el inicio y fin de los procesos de aprobación de los cortes a confeccionar. El tener motivado al personal, reconocerlos, respetarlos reflejara un ambiente de trabajo adecuado. Lo cual nos permitirá cumplir con las fechas de despacho vía marítima o aérea, reducir las horas extras, aumentar la comunicación interna logrando un desempeño laboral óptimo reduciendo tiempos extras.

Las organizaciones en el distrito de Puente Piedra del sector textil (TEXTIL CAMONES S.A.C, TEXTIL COFACO Y TEXTIL PACIFICO), no se preocupan por crear un clima organizacional adecuado, sino por tener todo sus puestos cubiertos y produciendo en las diversas áreas. Lo que ocasiona un alto nivel de rotación del personal, una falta de compromiso, constantes accidentes, bajo desempeño y un clima laboral tenso.

A continuación se detallan estudios internacionales cuyo fin fue contribuir en el aporte de la

investigación, para ello; Moreno y Pérez (2018), en su investigación científica determinaron analizar, concluyo que el Rho fue de 0.85 lo cual viene hacer una correlación alta positiva. A mayor relación interpersonal mayor será el nivel productivo y cohesión motivacional en la organización, el afianzar lazos de comunicación y crear códigos de trabajo permitirá alcanzar soluciones rápidas y sencillas.

Hidalgo y Durán (2016), en su investigación científica buscaron conocer la relación del estado laboral en la ocupación de funciones dentro de la organización. Concluyo que el Rho fue de 0.741. La ocupación de funciones dentro de la organización está influenciado por la comunicación, el liderazgo y la remuneración. Además de que el clima organizacional en esta empresa aumentar de manera positiva auto gestionando y dando autonomía a los equipos de trabajo.

Duque (2009) en su investigación científica, analizo los diversos factores que afectan al entorno laboral, tales son: el acicate, la cultura y la conexión organizacional. Por ello se concluyó que la motivación y el liderazgo afectan directamente al clima organizacional ya que permite otorgar mayores responsabilidades, permitiendo que las aptitudes y actitudes de los empleados se fortalezcan en base de conocimiento pragmático en el área de trabajo.

Infantes y Gómez (2016) en su investigación científica describió el vínculo del ambiente y concluyó, correlación Rho: 0.661 el vínculo del ambiente laboral y el descargo organizacional. Los factores psicológicos son importantes en el rubro de la manufactura, el avance por metas permite medir la eficiencia de un colaborador, ahora si este está distraído por temas personales o por percepciones que derivan de su entorno laboral solo dará ni la mitad de su producción real.

Juvenal (2015). En su investigación científica describió las circunstancias innatas del acicate y las exigencias organizacionales del sector textil. Concluyó, la motivación es un factor que se debe de considerar cuando se mide resultados, además de la salud de la empresa, lo intrínsecos son los anhelos de cada individuo por recibir algún reconocimiento o autorrealización en la empresa, esto los hace más productivos y saludables. Lo extrínsecos es facultad de la empresa por hacer que los empleados sean felices en el sentido de que la empresa cumpla con sus objetivos, si se cumplen las expectativas de los colaboradores, se lograra alcanzar las metas establecidas. El coeficiente de correlación fue de 0.430.

En cuanto a trabajos nacionales debemos citar a Cornejo y Girón (2014) en su investigación sobre los componentes ambientales del desarrollo empresarial y la efectividad dentro del área de teñido de una empresa textil. Concluyó, que el Rho fue de 0.437, entonces afirmaron que ambas variables se correlacionan de forma positiva. Los factores críticos permiten conocer la satisfacción interna de los interesados, con esto logran alcanzar las metas propuestas dentro del áreas, además de conocer las necesidades apremiantes de nuestros colaboradores, la comunicación efectiva juega un rol fundamental ya que permite alcanzar lo proyectado.

Hulber (2016) en su investigación científica sobre la relación de la relación de los factores sociales y las responsabilidades dentro del área de confecciones de una empresa textiles; donde los participantes del estudio estuvieron conformado por 40 trabajadores. Concluyó, con un Rho: 0.687 las responsabilidades adquirida ya sean por años de servicio por delegación de sus jefes inmediatos, deben de ser de acorde con la capacidad del colaborador. Pero aún más con las ganas de aprender y el interés que este le ponga. Se debe de evaluar las capacidades y hacer pruebas constantes para elevar su desempeño, a esto básicamente le dicen presión laboral.

Vásquez (2016) en su investigación científica, tuvo como objetivo general como las tecnologías de comunicación y el nivel de productividad afectan la productividad. Concluyo el Rho de Spearman fue 0.646. La tecnología permite coordinar de manera rápida y directa las proyecciones de trabajo que se den de desarrollar en el día. El tiempo real de los cortes disponibles hace más eficiente el avance de los cortes con ello los procesos de calidad mejora al igual que el minuto del área baja su nivel de costo.

Jiménez (2016) en su investigación científica busco identificar el uso de recursos en las decisiones manufactureras. Concluyó, el Rho fue de 0.880 las decisiones son fundamentales y sencillez a las vez ya que repercuten de manera directa en las percepciones de los colaboradores, el salir de su estado de cónfer manifestara actitudes y conductas inestables, aquí es donde los cambios se deben de hacer notar para poder maximizar la capacidad de área, al igual que la utilización de los recursos ya sean las máquinas de corte y tendedoras automáticas.

Chávez y Flórez (2016) en su investigación de la autonomía y el logro de objetivos. Concluyeron que el Rho fue de 0.753 lo cual indica que la autonomía está relacionada

fuertemente con el logro de objetivos. El tomar decisiones por su cuenta permite acelerar el trabajo y aumentar la resolución de fallos, además de demostrar la experiencia obtenida. El logramiento de objetivos aumenta el acopio de los colaboradores y esto aún más cuando se les reconoce por sus logros en beneficio de la empresa.

Carbone (2014) en la investigación sobre el manejo de conflictos y la comunicación oportuna. Concluyó, que el Rho fue de 0,749; los conflictos por temas de calidad y mal despacho de la mercadería hace que la producción no salga correctamente por ello surgen conflictos entre supervisores e ingeniería. Esto se refleja en la calidad del acabado y en la mala fecha de despacho de los pedidos. Nos obstante el no tener una solución para estos problemas ocasiona que la producción se detenga con ello se pierde credibilidad con el cliente y se tiene que cerrar la línea de producción.

Villanueva (2018) en su investigación sobre la estructura organizacional y la eficiencia en las empresas manufactureras. Concluyo, que el Rho fue de 0.769, las estructuras organizacionales parten desde lo fisiológico y ya están diseñadas en base a lo tradicional o en otras ocasiones en base a lo que les funciona. Si esto fuera al revés creando organigramas de acuerdo a las necesidades de la realidad de la empresa se obtendrían mejores resultados y por ende la producción aumentaría. Además el tener organigramas bien elaborados permite aumentar la comunicación de manera directa y efectiva.

Taiña (2016), investigo sobre las actitudes organizacionales y la relación con las recompensas individuales en el área de manufactura. El objetivo general fue describir el cómo las actitudes organizacionales se relaciona con las recompensas individuales. Concluyó, con un Rho de 0.880 que las actitudes organizaciones son reflejo de lo percibido por los colaboradores y esto deriva en el nivel de producción. Aunque las recompensa o incentivos en cierto modo nivelan su producción. El trabajo aumenta su calidad, cuando se reciben capacitaciones en temas de manejo organizativo, estrategias de liderazgo antes de delegar mayor responsabilidad. El desarrollo personal y autoestima son factores psicológicos que se asocian a un desempeño laboral óptimo.

Las teorías que se utilizaron para plantear las bases científicas de la investigación son, La teoría de atributos presentada por Robins (2004) en la cual manifiesta existen atajos que se usan mayormente para prejuzgar a las demás personas. Las percepciones que tiene cada empelado acerca de su área de trabajo y conclusiones personales. Aunque la percepción más

notoria y que afecta su comportamiento, es la percepción que tienen de su compañero de trabajo. Por ello la teoría de la atribución nos demuestra que los individuos son diferentes unos de otros por ello cuando vemos una conducta se trata de interpretar si fue interna o externa. Con ello se ocasiona que se cree un clima laboral tenso, creando rumores e ideas inexistentes.

Con anterioridad las bases científicas dadas por Ford o Taylor, abarcaban la especialización de funciones. Hasta que Elton Mayo en 1949 con enfoque de La teoría de las Relaciones Humanas, da mayor énfasis, importancia y preocupación por el talento humano. No solo basta con que un empleado este adaptado física, fisiológicamente y cumpla con los requisitos para un puesto de trabajo. El factor psicológico es fundamental al igual que los sociológicos. Por ello propone; la acomodación del trabajo al empleado y viceversa. Los cambios son difíciles de realizar en las empresas, ya que presentan grandes obstáculos, estas fuerzas son las fuerzas impulsoras y las fuerzas restringentes, según Kurt Lewin. El salir de un estado de confort por parte de los empleados de las organizaciones causa roces entre compañeros y ambientes tóxicos; todo esto hace que el clima organizacional sufra cambios bruscos.

El primer punto hace referencia a que se debe de estudiar netamente el aspecto productivo con la premisa de la influencia de la psicología industrial. Mediante ella se podrá observar los atributos humanos que demanda cada tarea. Y aplicar la selección de personal, la inducción profesional, la capacitación al igual que los procesos de aprendizaje y la cultura de trabajo. En cambio, el segundo punto manifiesta que la psicología del trabajo nos permite analizar de manera individual el trabajo a nivel social. En los cuales se podrán apreciar la personalidad del trabajador y de los superiores inmediatos, los códigos verbales, el entorno social, los incentivos de trabajo y el liderazgo.

En base al experimento realizado en la Western Electric Company, los factores psicológicos tomaron gran importancia e hicieron hincapié a que los trabajadores menos motivados e influenciados negativamente; son los que crean grupos informales de trabajo y merman las labores. Los resultados del experimento dio las bases a reconocer los aspectos emocionales son fundamentales, al igual que el nivel de producción es resultante de la asociación colectiva.

La primera dimensión nos hace referencia al ambiente físico afecta directamente al clima y desempeño laboral, por lo siguiente. Mejora la producción y la cuenta de resultados. También mejora las condiciones de trabajo del cliente interno y los patrocinadores. Por último, mejora

las relaciones con los clientes de tal manera que aproxima más al mercado. La segunda dimensión; Estructura es el sistema formal de las relaciones entre tarea y autoridad, que controla como la gente manifiesta sus acciones y utiliza los medios para lograr las metas realistas. Se caracteriza por, controlar la coordinación y motivación. Además de que moldea el comportamiento de la gente y la organización, también se desarrolla conforme a la organización crece y se diferencia de su competencia. La tercera dimensión, abarcar los canales y códigos de transmitir el mensaje formalmente o informalmente, dependiendo del nivel de cohesión del grupo laboral; hacia como la organización de actividades inclusivas, es de suma importancia responder al ambiente y a sus participantes, por medio de ella se fortalecerá la unión e integridad del grupo aumentando las responsabilidades y niveles de solución ante posibles problemas. Por último la dimensión de conductas organizacionales, manifiesta los hábitos adquiridos por los trabajadores para realizar las tareas y el cómo desarrollan estrategias de productividad. Cabe resaltar que mediante dicha variable se busca analizar el statu quo de nuestros colaboradores si al momento de efectuar cambios estos se ven obligados a mejorar u optan por retirarse.

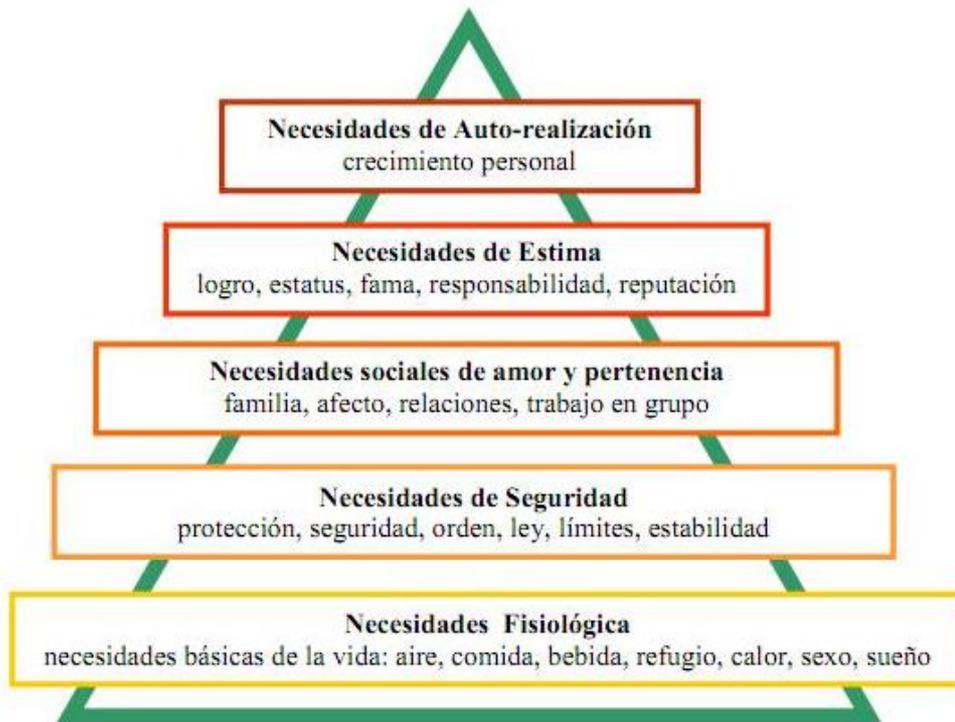
El ámbito laboral hace referían a los componentes característicos individuales y grupales del entorno organizacional en que desempeñan los miembros. La primera es exclusiva de la organización, como los son los procedimientos, tareas, funciones, los superiores y la cantidad de trabajo. Los factores externos vendrían hacer el estado anímico de cada colaborador y la realidad económica por la que este atravesando.

Cabrera (1999) manifiesta, El factor psicológico, físico y las percepciones; son de vital importancia en el ambiente de trabajo, ya que nos permite reconocer si nos sentimos cómodos en el área de trabajo. Además de reconocer si nos sentimos bien con nosotros mismos, ya que esto conlleva a que el personal logre cumplir los objetivos, lograr una identificación idónea.

Vargas afirma, se debe de tener en cuenta es el ámbito social, porque influye en la conducta de los colaboradores, por medio de la comunicación se crean lazos de amistad o prejuicios entre los colaboradores o grupos de trabajo. En diversos trabajos se busca que la comunicación sea el eje principal en el área de trabajo, debido a que integra a todo el miembro del área y si suscitan conflictos o malos entendido, todos intervengan en la búsqueda de una solución y no se creen rencillas que alteren los estatus quo de los demás.

Desempeño Laboral

La teoría motivacional del poliedro de Harold y la filosofía doble factor de Herzberg. Personas necesitan ser reconocidas y motivadas para poder desarrollar adecuadamente sus labores, de esta manera al momento de realizar la evaluación de desempeño, puedan cumplir con las metas y expectativas del puesto. Maslow (1943) “[...] indico que las personas necesitan atender cinco necesidades básicas; necesidades fisiológica, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización [...]” (p.198). El mantener a los empleados motivados permitirá lograr una ventaja competitiva frente a nuestros competidores (externamente) e internamente poder acceder a recompensas ya sean económicas o de reconocimiento.



Fuente: Chiavenato (2001). Preámbulo general de la administración

Chiavenato (2011) “El desempeño, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización, en el cual no se deben de medir la productividad sino el nivel de compromiso para alcanzar metas” (pág. 204). La primera dimensión que se propone es el rendimiento; la medición de los resultados, al igual que

los objetivos, debe tener fundamentos cuantitativos creíbles y confiables y, al mismo tiempo, que proporcionen una idea objetiva y clara de cómo marchan las cosas y como se encuentran el esfuerzo del evaluado. Para Chiavenato es la fuerza que tiene un trabajador para cumplir su labor efectiva en el trabajo de acuerdo a los convenios pactados con la empresa. Los resultados del trabajador se miden en función a su desempeño y cumplimiento de su compromiso con las tareas asignadas por la empresa.

La segunda dimensión es la eficiencia; es una relaciona entre costos y beneficios; asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. La eficiencia de un trabajador está determinada por la capacidad para utilizar los recursos utilizando una comunicación fluida y horizontal entre los miembros de la organización obtener la eficiencia de los trabajadores es obligación motivarlos con incentivos que adicionales a sus ingresos. Por ultimo contamos con la efectividad, la cual involucra la eficiencia y eficacia, en síntesis se refiere al logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo y recursos”.

La efectividad comprende la eficiencia y la eficacia que con apoyo de ambos de logra los resultados programados en el tiempo previsto y con los recursos razonables. Esta es la parte más dificultosa para un trabajador, es decir, el trabajador debe ser eficiente y eficaz en el puesto que se le asigna. El desempeño, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización, en el cual no se deben de medir la productividad sino el nivel de compromiso para alcanzar metas. Basándonos en el rendimiento, eficiencia y efectividad de los colaboradores. El mercado actual es muy competitivo, las empresa optan por retener y contratar a las personas que estén mejor calificadas para desempeñar correctamente sus funciones. Pero no Siempre el tener el talento más competitivo nos garantiza una diferenciación en el mercado.

Marta Allens menciona que, el desempeño laboral cuenta con dos categoría; La competencias de punto inicial, que caracterizan por los conocimientos o habilidad netamente básicas el saber expresarnos, el leer. Y las competencias diferenciales, caracterizadas por el nivel de conocimientos más estructurado. Estos desempeñan un rol de alta gerencia, vendedores o

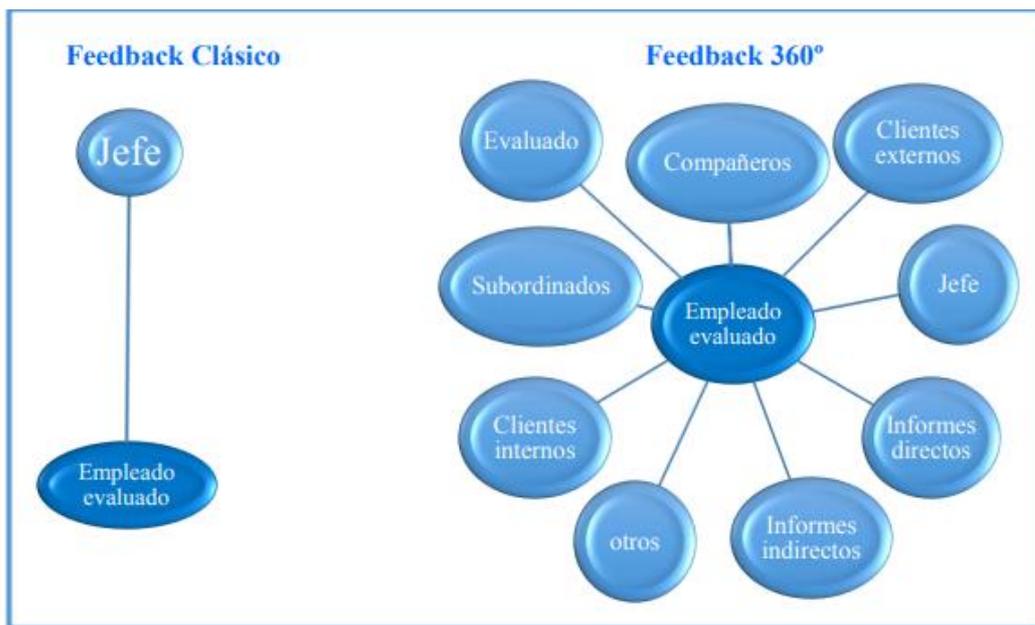
supervisores.

El desempeño laboral no solamente se basa en las habilidades e inteligencia que posee un individuo. Desde la psicología organizacional el desempeño abarca cuatro aspectos básicos:

- a) Extraversión: el nivel de sociabilidad
- b) Disponibilidad: cooperador y confiable
- c) Seriedad: responsabilidad y persistencia
- d) Estabilidad emocional: tranquilidad, entusiasmo y seguridad

Para asegurar el desarrollo eficientemente de las labores diarias, se debe de evaluar el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, muchos trabajadores se oponen a esta evaluación, debido a que consideran un acto de control e intimidación por parte del área de Recursos Humanos. Pero es todo lo contrario, la evaluación del desempeño es un instrumento que se utilizar para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos individualmente; por medio de ellos se logra reconocer la capacidad de cada empleado promoviéndolos de cargo o iniciando medidas de ayuda capacitando al personal.

La evaluación del desempeño permite a la organización reforzar el lazo entre los objetivos estratégicos. Además establece y alcanza metas identificando obstáculos. También contribuye al éxito y los resultados finales. Por último y lo más importante, reconoce y recompensa a los empleados por su rendimiento y esfuerzo excepcional, lo cual los motiva y permite que se sientan exitoso, reconocido y bien consigo mismo. Las personas que deben de realizar el procedimiento de las evaluaciones sobre el desempeño son los supervisores inmediatos, los compañeros de trabajo mediante una autoevaluación y utilizar las técnicas de 180 y 360 grados. La primera hace énfasis a una evaluación cara a cara; mientras que la segunda se basa de forma global una interacción multipunto.



Fuente: Adaptación de la imagen del libro de Marta Allens

En el primer grafico se aprecia el típico modelo de evaluación, el jefe hacia su empleado es un método común pero que no genera más valor a la evaluación ya que parte desde las expectativas ya establecidas por tiempo de servicio u otros factores. En cambio en la figura 2 podemos apreciar que la evaluación es a nivel global y no centralizada, de esta manera se tiene información más enriquecedora para tomar decisiones ante posibles remuneraciones y reconocimiento.

Los métodos de evaluación del desempeño, pueden ser por Textos escritos, escalas de calificaciones gráficas y por comparaciones forzadas. Las sugerencias para mejorar las evaluaciones de desempeño; destacar los comportamientos en vez que los rasgos, llevar una bitácora de conductas de desempeño. También contar con varios evaluadores, por ultimo evaluaciones selectivas.

Lo referido con anterioridad y de acuerdo con los aportes de los distintos autores nos conlleva a plantear las siguiente problemática general: ¿cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Peru Fashion SAC, Puente Piedra año 2019? De igual importancia se deriva los siguientes problemas específicos detallados a continuación: primero, ¿cuál es la relación que existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral?; segundo ¿cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral?; Tercero, ¿cuál es la relación que existe entre lo social y el desempeño laboral?; cuarto, ¿cuál es la relación que existe entre

las características personales y el desempeño laboral?; por último, ¿cuál es la relación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral?

No obstante, Baptista, (2014) “[...] nos menciona que toda pesquisa detalla la causa del estudio en curso, manifestando los argumentos [...] [o alegatos] y justificando la carencia e importancia de la misma [...]” (p.89). De tal manera, la investigación se apoya en 3 tipos de justificaciones: primero la justificación teórica: Acosta (2009) manifestó que la justificación teórica tiene el fin de generar nuevos conocimientos en base o principios ya existentes (p.35). Por ello, la investigación se apoya en el aporte teórico de la teoría de atributos, la teoría de la pirámide de Maslow y la teoría del doble factor de Herzberg, quienes de manera complejas describen las teorías de las percepciones dentro del entorno de trabajo y las sensaciones en el ambiente del desempeño.

Segundo, la justificación metodológica: Olaya (2012), argumenta que la investigación metodológica manifiesta las técnicas empleadas en la pesquisa con el fin de generar conocimiento valido. De tal manera, la investigación utilizara el método hipotético- deductivo; determinadas por un instrumento de medición, el cuestionario, por el cual se nos permitirá recolectar datos. Dichos instrumentos constituyen la metodología elaborada a partir de la operacionalización de las variables a investigar.

Por último, la justificación practica: en la que se buscara conocer la relación entre los conceptos de estudios señalados anteriormente, lo que permitirá identificar el nivel de relación entre las variables y nos brindaran una visión general del nivel de percepciones de nuestros colaboradores. Los empleados Siempre han sido el pilar de toda organización aún más en una empresa manufacturera, de esto depende el éxito o fracaso de una organización por ello los eco ambientes son importantes para entender a nuestro talento humano.

Por otra parte, el planteamiento de la hipótesis general de la que deriva la investigación es la siguiente: como hipótesis nula se menciona que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Peru Fashion SAC, Puente Piedra año 2019, caso contrario representa la hipótesis alterna en la que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Peru Fashion SAC, Puente Piedra año 2019. Complementariamente, se plantea las hipótesis específicas: primero, existe relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; segundo, existe relación entre las características estructurales y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019;

tercero, existe relación entre el ambiente social y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; cuarto, existe relación entre características personales y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; por último, existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019.

De la misma forma se plantea como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Peru Fashion SAC, Puente Piedra año 2019. Así mismo se plantean los siguientes objetivos específicos: primero, determinar la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; segundo, conocer la relación entre las características estructurales y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; tercero, demostrar la relación entre lo social y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; cuarto, dar a conocer la relación entre características personales y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019; por último, determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, Puente Piedra año 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

La pesquisa será cuantitativa, de orden hipotético deductivo, debido; ya que mediante la realidad problemática planteada se puede sustentar con ideas e intentar dar solución al problema de estudio. Infantino (2009), manifestó que la metodología cuantitativa recurre a la relación de datos para probar hipótesis con base a la evaluaciones aritméticas y a los análisis estadístico [...] (p.58).

El presente estudio será de tipo aplicada, ya que busca entender y conocer la razón de la situación actual de la problemática para que finalmente se intente dar solución. Sampieri (2015), manifiesta que la investigación aplicada, hace hincapié en los planteamientos son útiles para determinar, cotejar, aclarar y establecer precedentes. (p.41). Por tal motivo cuando existen dos variables correlacionadas, si una de ellas manifiesta cambios la otra variable también varía de manera positiva o negativa.

2.2. Operacionalización de variables

A continuación, se procederá a definir y medir cada variable avalada por los autores mencionados en la Tabla 1. Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	Cornejo y Girón (2014) [...].El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros influyendo en el estado anímico. [...] (p.10).	La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario que mide las preguntas en base a una escala (tipo Likert) de 5 puntos (donde 1 fue Nunca y 5 Siempre). De acuerdo al cuestionario el cual tuvo un total de 21 ítems/preguntas De las cuales 12 corresponden al Clima Organizacional.	Ambiente Físico	Espacio Físico	P1	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Instalaciones	P2	
				Equipos	P3	
			Estructura	Autonomía	P4	
				Toma de Decisiones	P5	
				Tecnología de coordinación	P6	
			Social	Conflictos	P7	
				Comunicación	P8	
				Relaciones Interpersonales	P9	
			Comportamiento Organizacional	Productividad	P10	
				Ausentismo	P11	
				Rotación de Personal	P12	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Para Chiavenato (2011) “El desempeño, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización, en el cual no se deben de medir la productividad sino el nivel de compromiso para alcanzar metas” (pág. 204).	La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario que mide las preguntas en base a una escala (tipo Likert) de 5 puntos (donde 1 fue Nunca y 5 Siempre). De acuerdo al cuestionario el cual tuvo un total de 21 ítems/preguntas De las cuales 9 corresponden al Desempeño Laboral.	Rendimiento	Compromiso Afectivo	P13	(Likert) 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Motivación	P14	
				Demostración de Esfuerzo	P15	
			Eficiencia	Uso de Recursos	P16	
				Capacidad de Gestión	P17	
				Comunicación Oportuna	P18	
			Efectividad	Nivel de Producción	P19	
				Satisfacción del Cliente	P20	
				Logro de objetivos	P21	

2.3. Población y muestra

Se tomó en consideración como escenario de estudio la empresa “Peru Fashion S.A.C”, teniendo, teniendo como población al área de corte que estuvo conformada por 53 colaboradores.

Peralta (2009), manifiesta que la población es el grupo de sujetos que poseen características comunes en la cual se basa la investigación (p. 49). Además Febres (2010) determino “[...] La población es el conjunto entero de los componentes de estudio que tienen en común ciertas características, funcionales al estudio [...]” (p. 189).

La muestra fue censal, debido que se estudió al 100% de a los colaboradores del área de corte. Del mismo modo. Para Baptista (2014), indica que “[...] la muestra es el sub-grupo representativo de la población sobre la cual se obtendrá datos [...]” (p. 175).

2.3.1. Marco Muestral

EL área de recursos humanos nos facilitó y brindo la información actualizada sobre la cantidad exacta de trabajadores laborando en el área de corte. En el siguiente grafico se explicara de forma detallada la distribución jerárquica en el área.

POBLACIÓN TOTAL DEL ÁREA DE MUESTRA		N=53
NIVEL OPERATIVO	NIVEL MEDIO	NIVEL JERÁRQUICO
10 Tendedores	1 Supervisor de habilitado	1 Ingeniero
2 Auxiliares	2 Auxiliares de sistemas	
2 Cortadores verticales	1 Analista de corte	
10 Habilitadoras	1 Supervisor de corte	
8 Manuales de Pool	1 Jefa de calidad	
2 Despachadores		
2 Cinteros		
2 Collareteros		
6 Calidad		
3 Choferes		

Fuente: elaboración propia

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

Para poder obtener los datos e información de los cuales se obtendrá resultados se utilizaran la siguiente técnicas e instrumentos.

2.4.1. Técnica

Alcántara (2011).La técnica a utilizar para la recolección de datos de la investigación será la encuesta, la cual permite la recolección de datos de un conjunto de individuos utilizando instrumentos estandarizados de preguntas formuladas por el investigador. La encuesta es esencialmente una técnica de recolección de información y utiliza preguntas estructuradas por el investigador, estas preguntas son el reflejo del marco teórico.

2.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario, debido a que las preguntas asignadas tienen como finalidad obtener información mediante las respuestas de la muestra. Para ello se aplicara un cuestionario de 21 preguntas (12 preguntas corresponden al Clima Organizacional y 9 al Desempeño Laboral), a los colaboradores del área de **corte** de la textil “INDUSTRIA TEXTIL PACÍFICO”, Puente Piedra 2019.

2.4.3. Validez

El tipo de validez empleado para la investigación fue la Validez de expertos. La validez de expertos hace referencia al grado en que un instrumento cuantifica la variable que procura medir, la cual para obtenerla se basa en opiniones de expertos quienes se aseguran que las dimensiones medidas por el instrumento representen el universo de las dimensiones de las variables de interés (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El instrumento fue sometido a juicio de expertos de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, quienes examinaron y evaluaron el contenido del cuestionario y posteriormente validaron.

Experto	Especialidad	Confiabilidad
Mg. Cárdenas Saavedra Abraham	Temático	Aplicable
Mg. Martínez Zavala María	Metodólogo	Aplicable
Dr. Costilla Castillo Pedro	Temático	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Hernández, et al. (2014) “[...]La confiabilidad es el grado en que un instrumento de medición indica resultados coherentes y consistentes [...]” (p.202).

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, la presente investigación se aplicó el Alfa de Cronbach, en base a una encuesta piloto de 20 colaboradores del área **corte** en su hora de refrigerio, de la empresa Textiles Pacifico. La encuesta conto con 21 preguntas, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados; mediante el software de Microsoft Excel y el SPSS 22.

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	21

Fuente: Elaboración Propia

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Hernández y Baptista (2010).

En la tabla N°1, se observa que el resultado obtenido mediante el alfa de Cronbach, aplicado a 21 ítems analizados y procesados, para saber la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral es de **0.769**, por lo que se determina que el estadístico de fiabilidad es de consistencia alta.

2.5. Aspectos éticos

El autor del presente trabajo, se compromete a no facilitar información que es considerada confidencial por la empresa Peru Fashion S.A.C. Además se respeta las ideas de cada una de las fuentes citadas empleadas en esta investigación en base a las normas de la Universidad César Vallejo, con las referencias bibliográficas en estilo APA.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de resultados

Procesando los datos luego de realizar la agrupación por dimensión y variable de estudio, se obtuvo las frecuencias y porcentajes respecto a las respuestas elegidas por los 53 colaboradores del área de corte de la empresa Peru Fashion SAC, Puente Piedra – 2019. Los resultados se detallan a continuación.

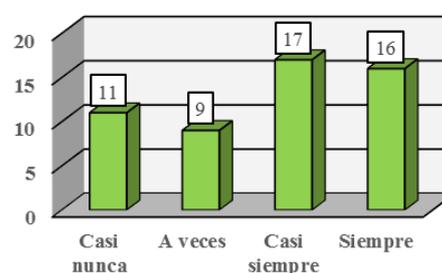
Variable 1: Clima organizacional

Tabla 2: Clima organizacional (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	11	20,8%	20,8%
	A veces	9	17,0%	37,7%
	Casi siempre	17	32,1%	69,8%
	Siempre	16	30,2%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Clima organizacional



Fuente: Elaboración propia

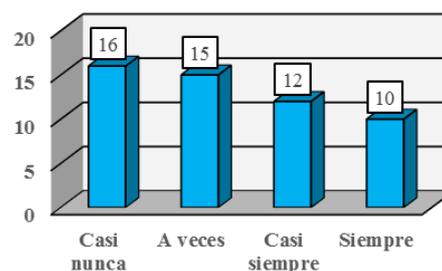
Interpretación: En la Tabla 7. Se aprecia que; 11 colaboradores equivalente a 20.8% del total del universo respondió Casi nunca; 9 trabajadores correspondientes a 17% contestaron A veces; 17 trabajadores correspondientes a 32.1% contestaron Casi Siempre. Finalmente 16 trabajadores correspondientes a 30.2% contestaron la Siempre.

Tabla 3: Ambiente Físico (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	16	30,2%	30,2%
	A veces	15	28,3%	58,5%
	Casi siempre	12	22,6%	81,1%
	Siempre	10	18,9%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Ambiente Físico

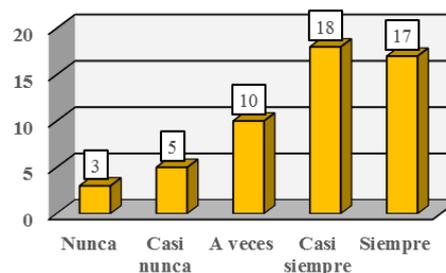


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 8. Se aprecia que; 16 colaboradores correspondientes a 30.2% del total del universo contestaron Casi nunca; 15 trabajadores correspondientes a 28.3% contestaron A veces; 12 trabajadores correspondientes a 22.6% contestaron la categoría Casi Siempre. Finalmente 10 trabajadores correspondientes a 18.9% contestaron Siempre.

Tabla 4: Estructura (Agrupado)

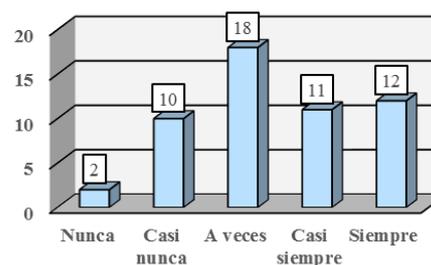
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,7%	5,7%	5,7%
Casi nunca	5	9,4%	9,4%	15,1%
Válidos A veces	10	18,9%	18,9%	34,0%
Casi siempre	18	34,0%	34,0%	67,9%
Siempre	17	32,1%	32,1%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia***Figura 3:** Estructura**Fuente:** *Elaboración propia*

Interpretación: En la Tabla 9. Se aprecia que; 3 colaboradores correspondientes al 5.7% del total del universo contestaron Casi nunca; 5 colaboradores correspondientes a 9.4% contestaron Nunca; 10 trabajadores correspondientes a 18.9% contestaron A veces; 18 trabajadores correspondientes a 34% contestaron Casi Siempre. Finalmente 17 trabajadores correspondientes a 32.1% contestaron la Siempre.

Tabla 5: Social (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,8%	3,8%	3,8%
Casi nunca	10	18,9%	18,9%	22,6%
Válidos A veces	18	34,0%	34,0%	56,6%
Casi siempre	11	20,8%	20,8%	77,4%
Siempre	12	22,6%	22,6%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

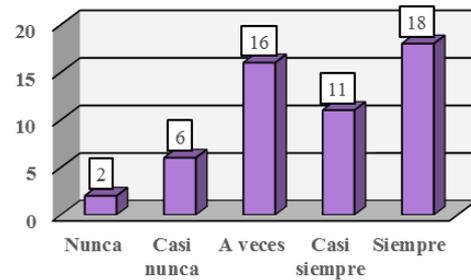
Fuente: *Elaboración propia***Figura 4:** Social**Fuente:** *Elaboración propia*

Interpretación: En la Tabla 10, se aprecia que; 2 colaboradores correspondientes al 3.8% del total del universo contestaron Nunca; 10 colaboradores correspondientes a 18.9% Casi Nunca; 18 trabajadores correspondientes a 34% contestaron A veces; 11 trabajadores correspondientes a 20.8% contestaron Casi Siempre. Finalmente 12 trabajadores correspondientes a 22.6% contestaron Siempre.

Tabla 6: Comportamiento Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,8%	3,8%	3,8%
Casi nunca	6	11,3%	11,3%	15,1%
Válidos A veces	16	30,2%	30,2%	45,3%
Casi siempre	11	20,8%	20,8%	66,0%
Siempre	18	34,0%	34,0%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 5: Comportamiento (Agrupado) Organizacional

Fuente: *Elaboración propia*

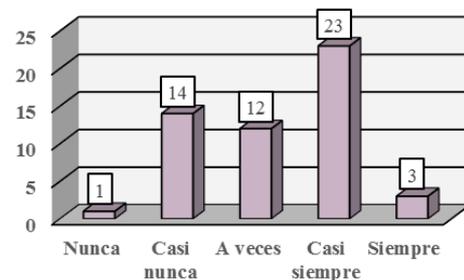
Interpretación: En la Tabla 11, se aprecia que; 2 colaboradores correspondientes al 3.8% del total del universo, contesto Casi Nunca, 6 colaboradores correspondientes a 11.3% contesto Casi Nunca; 16 trabajadores correspondientes a 30.2% contestaron A veces; 11 trabajadores correspondientes a 20.8% contestaron Casi Siempre. Finalmente 18 trabajadores correspondientes a 34% contestaron Siempre.

Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 7: Desempeño Laboral (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,9%	1,9%	1,9%
Casi nunca	14	26,4%	26,4%	28,3%
Válidos A veces	12	22,6%	22,6%	50,9%
Casi siempre	23	43,4%	43,4%	94,3%
Siempre	3	5,7%	5,7%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

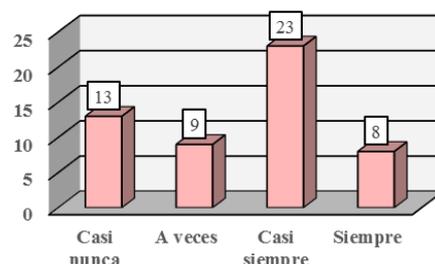
Figura 6: Desempeño Laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En la Tabla 12, se aprecia que, 1 colaborador correspondientes al 1.9% del total del universo contesto Nunca; 14 colaboradores correspondientes a 26.4% contestaron Casi Nunca; 12 trabajadores correspondientes a 22.6% contestaron A veces; 23 trabajadores correspondientes a 43.4% contestaron Casi Siempre. Finalmente 3 trabajadores correspondientes a 5.7% contestaron la Siempre.

Tabla 8: Rendimiento (Agrupado)

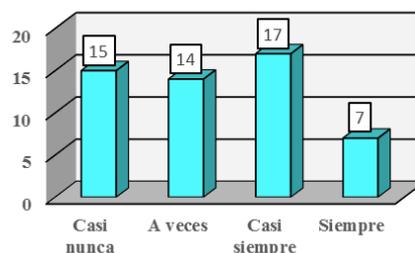
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	13	24,5%	24,5%	24,5%
A veces	9	17,0%	17,0%	41,5%
Casi siempre	23	43,4%	43,4%	84,9%
Siempre	8	15,1%	15,1%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia***Figura 7: Rendimiento****Fuente:** *Elaboración propia*

Interpretación: En la Tabla 13, se aprecia que; 13 colaboradores correspondientes a 24.5% del total del universo contestaron Casi Nunca; 9 trabajadores correspondientes a 17% contestaron A veces; 23 trabajadores correspondientes a 43.4% contestaron Casi Siempre. Finalmente 8 trabajadores correspondientes a 15.1% contestaron Siempre.

Tabla 9: Eficiencia (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	15	28,3%	28,3%	28,3%
A veces	14	26,4%	26,4%	54,7%
Casi siempre	17	32,1%	32,1%	86,8%
Siempre	7	13,2%	13,2%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia***Figura 8: Eficiencia****Fuente:** *Elaboración propia*

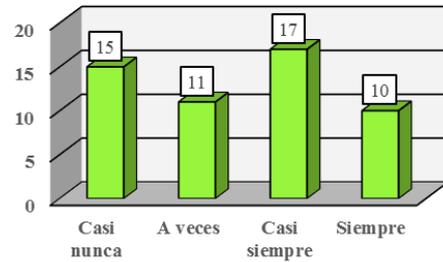
Interpretación: En la Tabla 14, se aprecia que, 15 colaboradores correspondientes a 28.3% del total del universo contestaron la Casi Nunca; 14 trabajadores correspondientes a 26.4% contestaron A veces; 17 trabajadores correspondientes a 32.1% contestaron Casi Siempre. Finalmente 7 trabajadores correspondientes a 13.2% contestaron Siempre.

Tabla 10: Efectividad (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	15	28,3%	28,3%
	A veces	11	20,8%	49,1%
	Casi siempre	17	32,1%	81,1%
	Siempre	10	18,9%	100,0%
Total	53	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 9: Efectividad



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En la Tabla 15, se aprecia que, 15 colaboradores correspondientes a 28.3% del total del universo contestaron Casi Nunca; 11 trabajadores correspondientes a 20.8% contestaron A veces; 17 trabajadores correspondientes a 32.1% contestaron Casi Siempre. Finalmente 10 trabajadores correspondientes a 18.9% contestaron Siempre.

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad:

- a) H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal
- b) H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

La significancia es de 5% (0.05) para un nivel de confianza del 95%, $Z=1.96$

Para determinar la distribución normal se realizó el cálculo de prueba de Kolmogorov – Smimov puesto que la muestra es mayor a 50 personas.

Tabla 11: Prueba de Normalidad - Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional (agrupado)	,223	53	,000	,843	53	,000
Desempeño Laboral (agrupado)	,270	53	,000	,860	53	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: elaborado en base a los resultados de SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo con la tabla N° 11, las variables presentan un valor de significancia 0.000 menor a 0.05 (“0,000<0,05”) en ambos casos, por lo cual se cumple la regla de decisión Sig.E<Sig.I. Por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual decreta que los datos de la muestra no siguen una distribución normal, siendo la investigación no

paramétrica.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ho: No existe relación significativa del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ha: Existe relación significativa del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman para la Hipótesis General

			Clima Organizacional (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Clima Organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 18, el coeficiente de correlación es de 0.692** que de acuerdo a los niveles de correlación de la Tabla 17 existe una correlación positiva media; así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000, la cual es menor al nivel de significancia de trabajo que es de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis general de investigación: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el Ambiente Físico y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ho: No existe relación significativa del Ambiente Físico con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ha: Existe relación significativa del Ambiente Físico con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Tabla 14: Correlación de Rho de Spearman para la Hipótesis específica 1

			Ambiente Físico (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Ambiente Físico (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 19, el coeficiente de correlación es de 0.683** que de acuerdo a los niveles de correlación de la Tabla 17 existe una correlación positiva media; así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000, la cual es menor al nivel de significancia de trabajo que es de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis específica 1 de investigación: Existe relación significativa entre el Ambiente Físico y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la Características Estructurales y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ho: No existe relación significativa de las Características Estructurales con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ha: Existe relación significativa de las Características Estructurales con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Tabla 15: Correlación de Rho de Spearman para la Hipótesis específica 2

			Características Estructurales (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Características Estructurales (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 20, el coeficiente de correlación es de 0.582** que de acuerdo a los niveles de correlación de la Tabla 17 existe una correlación positiva media; así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000, la cual es menor al nivel de significancia de trabajo que es de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis específica 3 de investigación: Existe relación significativa entre la Características Estructurales y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el Ambiente Social y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ho: No existe relación significativa del Ambiente Social con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ha: Existe relación significativa del Ambiente Social con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Tabla 16: Correlación de Rho de Spearman para la Hipótesis específica 3

			Ambiente Social (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Ambiente Social (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 21, el coeficiente de correlación es de 0.575** que de acuerdo a los niveles de correlación de la Tabla 17 existe una correlación positiva media; así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000, la cual es menor al nivel de significancia de trabajo que es de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis específica 3 de investigación: Existe relación significativa entre el Ambiente Social y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ho: No existe relación significativa del Comportamiento Organizacional con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Ha: Existe relación significativa del Comportamiento Organizacional con el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

Tabla 17: Correlación de Rho de Spearman para la Hipótesis específica 4

			Comportamiento Organizacional (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño Laboral (agrupado)	N	53	53
		Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 22, el coeficiente de correlación es de 0.723** que de acuerdo a los niveles de correlación de la Tabla 17 existe una correlación positiva media; así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000, la cual es menor al nivel de significancia de trabajo que es de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis específica 4 de investigación Existe relación significativa entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra - 2019.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general de la investigación, fue determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Perú Fashion S.A.C, Puente Piedra, año 2019, los resultados obtenidos a través de la investigación realizada se logró demostrar que existe una relación positiva media entre las variables en mención. Un clima organizacional saludable permite maximizar los niveles del desempeño, por ende se cumplen con el nivel de calidad que nos exigen nuestros clientes extranjeros. Lo cual nos permitirá reducir costos en el reprocesamiento de corte de la tela y cumplir con los tiempos en los despachos, en la empresa Peru Fashion S.A.C.

La investigación guarda concordancia directa con las investigaciones de Cisneros (2018) en su investigación científica determinó, las decisiones repercuten en las percepciones del desempeño laboral en el área de manufactura. Concluyo con un Rho: 0.788. El eco ambiente incide en el desempeño de los trabajadores, si este es insatisfactorio afectara el desarrollo profesional o técnico de cada trabajador, a través de sus percepciones individuales, condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa. Sin duda alguna, el conocimiento y la experiencia de nuestros subordinados son importantes debido a que nos muestras un abanico de posibilidades para poder organizar y motivar a nuestros subordinados hacia el logro de metas micro y macro para el mejoramiento de la calidad.

Así mismo, el descubrimiento de la investigación es semejante a Jiménez (2016) Jiménez (2016) en su investigación científica busco identificar el uso de recursos el área de manufactura. Concluyó, Rho fue 0.880 las decisiones son fundamentales y sencillez a las vez ya que repercuten de manera directa en las percepciones de los colaboradores, el salir de su estado de cónfer manifestara actitudes y conductas inestables, aquí es donde los cambios se deben de hacer notar para poder maximizar la capacidad de área, al igual que la utilización de los recursos ya sean las máquinas de corte y tendedoras automáticas. Por la cual se afirma que los empleados se sientan identificados y reconocidos por la empresa, por ello se lograra la calidad de exportación que nos piden. Además de cumplir con las órdenes de corte maximizando la cantidad en el servicio externo y disminuyendo el costo del área.

De acuerdo con los resultados expuestos en la hipótesis especifica 1, se ha encontrado que existe relación directa y significativa entre el espacio físico y el desempeño laboral. Ya que el personal encuestado manifiesta que el ambiente físico, en el cual realizan sus tareas es adecuado para

poder movilizarse y mantener un adecuado orden. Además de que las instalaciones cuentan con las medidas de seguridad y adecuada señalización para poder trasladarse entre áreas, por último manifiestan que los equipos que utilizan para cortar tela (maquinas. Verticales) son livianas y prácticas de usar, de esta manera reducen el daño ante cualquier incidente o accidente; existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.683 es decir, el desempeño laboral del área de corte se ve influenciada por las percepciones que se tiene en cuanto a los procesos de las tareas y al nivel de seguridad que estas representen hacia su persona. Así mismo se corrobora con Duque (2009) en su investigación científica, analizo los diversos factores que afectan al entorno laboral, tales son: el acicate, la cultura y la conexión organizacional. Por ello se concluyó que la motivación y el liderazgo afectan directamente al clima organizacional ya que permite otorgar mayores responsabilidades, permitiendo que las aptitudes y actitudes de los empleados se fortalezcan en base de conocimiento pragmático en el área de trabajo.

La hipótesis específica 2, En cuanto a trabajos nacionales debemos citar a Cornejo y Girón (2014) en su investigación sobre los componentes ambientales del desarrollo empresarial y la efectividad dentro del área de teñido de una empresa textil. Concluyó, que el Rho fue de 0.437, entonces afirmaron que ambas variables se correlacionan de forma positiva. Los factores críticos permiten conocer la satisfacción interna de los interesados, con esto logran alcanzar las metas propuestas dentro del áreas, además de conocer las necesidades apremiantes de nuestros colaboradores, la comunicación efectiva juega un rol fundamental ya que permite alcanzar lo proyectado.

Los aportes de Chávez y Flórez (2016) en su investigación de la autonomía y el logro de objetivos. Concluyeron que el Rho fue de 0.753 lo cual indica que la autonomía está relacionada fuertemente con el logro de objetivos. El tomar decisiones por su cuenta permite acelerar el trabajo y aumentar la capacidad de resolución de problemas, además de demostrar la experiencia obtenida. El logro de objetivos aumenta la motivación de los colaboradores y esto aún más cuando se les reconoce por sus logros en beneficio de la empresa.

Los factores psicológicos y sociológicos son de vital importancia ya que mediante ellos, se mantendrá al personal al personal motivado y contar con los que estén aptos psicológicamente, ya que no solo los se debe de contar con un personal apto física y fisiológicamente. Por ello Villanueva (2018) en su investigación sobre la estructura organizacional y la eficiencia en las empresas manufactureras. Concluyo, que el Rho fue de 0.769, las estructuras organizacionales parten desde lo fisiológico y ya están diseñadas en base a lo tradicional o en otras ocasiones en

base a lo que les funciona. Si esto fuera al revés creando organigramas de acuerdo a las necesidades de la realidad de la empresa se obtendrían mejores resultados y por ende la producción aumentaría. Además el tener organigramas bien elaborados permite aumentar la comunicación de manera directa y efectiva.

Hulber (2016) en su investigación científica sobre la relación de los factores sociales y las responsabilidades dentro del área de confecciones de una empresa textiles; donde los participantes del estudio estuvieron conformado por 40 trabajadores. Concluyó, con un Rho: 0.687 las responsabilidades adquirida ya sean por años de servicio por delegación de sus jefes inmediatos, deben de ser de acorde con la capacidad del colaborador. Pero aún más con las ganas de aprender y el interés que este le ponga. Se debe de evaluar las capacidades y hacer pruebas constantes para elevar su desempeño, a esto básicamente le dicen presión laboral. Con esta investigación se llegó a la conclusión de que existe un 28% de trabajadores que son tóxicos o rutinarios y al estar insatisfechos infectan a las demás personas con sus malas costumbres y actitudes. Por ello se debe de realizar una reingeniería del personal operativo y administrativo. El 35% de colaboradores indico que los sistemas tecnológicos existentes en la empresa no son entendibles para todos, por ello ven incrementando su tiempo de minuto y baja su producción. Y el compañerismo es lo único que les permite acceder a sus tareas del día.

La hipótesis específica 3, Juvenal (2015). En su investigación científica describió las circunstancias innatas del acicate y las exigencias organizacionales del sector textil. Concluyó, la motivación es un factor que se debe de considerar cuando se mide resultados, además de la salud de la empresa, lo intrínsecos son los anhelos de cada individuo por recibir algún reconocimiento o autorrealización en la empresa, esto los hace más productivos y saludables. Lo extrínsecos es facultad de la empresa por hacer que los empleados sean felices en el sentido de que la empresa cumpla con sus objetivos, si se cumplen las expectativas de los colaboradores, se lograra alcanzar las metas establecidas. El coeficiente de correlación fue de 0.430. Además Carbone (2014) en la investigación sobre el manejo de conflictos y la comunicación oportuna. Concluyó, que el Rho fue de 0,749; los conflictos por temas de calidad y mal despacho de la mercadería hace que la producción no salga correctamente por ello surgen conflictos entre supervisores e ingeniería. Esto se refleja en la calidad del acabado y en la mala fecha de despacho de los pedidos. Nos obstante el no tener una solución para estos problemas ocasiona que la producción se detenga con ello se pierde credibilidad con el

cliente y se tiene que cerrar la línea de producción.

Infantes y Gómez (2016) en su investigación científica describió el vínculo del ambiente Textil. Concluyó, la correlación fue de Rho: 0.661 el vínculo del ambiente laboral y el descargo organizacional. Los factores psicológicos son importantes en el rubro de la manufactura, el avance por metas permite medir la eficiencia de un colaborador, ahora si este está distraído por temas personales o por percepciones que derivan de su entorno laboral solo dará ni la mitad de su producción real. La comunicación, el liderazgo, la remuneración y el reconocimiento; esto repercute de manera positiva y directa en la auto gestionando de decisiones y resultados. Los cuales se ven en la autonomía a los equipos de trabajo.

Con respecto a la hipótesis 4, Taiña (2016), investigo sobre las actitudes organizacionales y la relación con las recompensas individuales en el área de manufactura. El objetivo general fue describir el cómo las actitudes organizacionales se relaciona con las recompensas individuales. Concluyó, con un Rho de 0.880 que las actitudes organizaciones son reflejo de lo percibido por los colaboradores y esto deriva en el nivel de producción. Aunque las recompensa o incentivos en cierto modo nivelan su producción. El trabajo aumenta su calidad, cuando se reciben capacitaciones en temas de manejo organizativo, estrategias de liderazgo antes de delegar mayor responsabilidad. El desarrollo personal y autoestima son factores psicológicos que se asocian a un desempeño laboral óptimo.

V. CONCLUSIONES

Mediante los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación, a través de los objetivos e hipótesis planteadas, se ha llegado a determinar las siguientes conclusiones

Primero: El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, puesto que, los datos de la muestra a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman, dieron como resultado una correlación positiva media de 0.692 y con una significancia del estadístico de prueba de 0,000; por lo tanto, se concretó que la hipótesis general es verídica, estableciendo de este modo que el clima organizacional influye en 69.2% significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de corte en la empresa Peru Fashion S.A.C año 2019.

Segundo: se determinó el primer objetivo específico, manifestando que existe una relación positiva media entre la dimensión de Ambiente físico y el desempeño laboral, con una correlación de Rho 0.683 y una significancia bilateral de 0.000 (“0.000<0.005”). Por consiguiente, el ambiente físico influye en 68.3 % el desempeño de los trabajadores.

Tercero: Se determinó el segundo objetivo específico, aduciendo que existe una relación positiva media entre las características estructurales y el desempeño del área de corte, con una correlación de Rho 0.582 y una significancia bilateral de 0.000 (“0.000<0.005”). Por consiguiente, las características estructurales influye en 58.2 % el desempeño del área de corte.

Cuarto: Se determinó el tercer objetivo específico, afirmando que existe una relación positiva media entre el ambiente social y el desempeño del área de corte, con una correlación de Rho 0.575 y una significancia bilateral de 0.000 (“0.000<0.005”). Por consiguiente, el ambiente social influye en 57.5 % el desempeño del área de corte.

Quinto: Se determinó el cuarto objetivo específico, afirmando que existe una relación positiva alta entre el comportamiento organizacional y el desempeño del área de corte, con una correlación de Rho 0.723 y una significancia bilateral de 0.000 (“0.000<0.005”). Por consiguiente, las características estructurales influye en 72.3 % el desempeño del área de corte.

VI. RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis de los resultados de la investigación a la empresa Peru Fashion S.A.C, se propone las siguientes recomendaciones:

Primero: Establecer y cumplir nuevos procesos para los diferentes tareas y actividades que se les asigna a cada trabajador y reducir el costo de la misma.

Segundo: Organizar actividades de esparcimiento donde los trabajadores colaboren entre sí, de este modo se mejorara la comunicación y confianza. Si es posible implementar un taller de coaching para mejorar la sinergia y el liderazgo en equipos.

Tercero: se sugiere elaborar un plan estratégico de trabajo que funcione como medida cautelar, los meses en los cuales nuestros clientes tengan bajones fuertes en sus ventas, repercutirá de manera directa en nuestro trabajo. El plan estratégico ayudara a coordinar las horas de trabajo maximizando las horas extras.

Cuarto: se recomienda crear un grupo de trabajo de 4 personas, para que al momento de presentar rechazos por parte de calidad en los cortes de la maquina automática, se empiece a refilar y no perder tiempo almacenando los cortes, ya que el despacho disminuye. Además de la capacitación de los demás trabajadores para que apoyen en diversos tipos de telas y tendidos.

Quinto: elaborar diariamente una hoja de prioridades que se van a trabajar en el habilitado, corte, control de calidad y despachos de los cortes ya sean para servicio a talleres o a planta. Este programa deberá ser cumplido por todo el área de corte, de esta manera se lograra alcanzar las metas diarias de cierre de día, reflejado en cantidad dólar.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque: Escuela de Economía Usat.
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: Editorial digital. Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª. ed.). Caracas: Uyapal.
- Cristancho, F. (2016, 21 de julio). Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015. [Mensaje En un blog]. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/estudio-clima-laboral-america-latina-2015-infografia>.
- Cossio, P. (1999). Comportamiento Organizacional. Editorial Gráfica Interamericana: Lima.
- Cornejo, D y Girón, R. (2014). “Análisis del clima organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes YARN S.A.C – Arequipa: Repositorio UCSM.
- Chávez y Flórez (2016) “Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una Empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en año 2016” (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- García, J. (1998). La comunicación interna. España: Ediciones Diaz de Santos S.A
- Gómez, M. (2016). Metodología de la investigación científica (segunda Edición). Buenos Aires: Editorial Brujas.
- Hernández, R, Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta, ed.) México D.F: Mc Graw Hill.
- HERNÁNDEZ, R, FERNÁNDEZ, C y BAPTISTA. (2014). Metodología de la Investigación (6 ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hulber (2016) “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Empresa de Confecciones textiles “JEANS LENNYS” San Martín de Porres – 2016. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Infantes y Gómez (2016). Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Arja Textil. Universidad de Concepción: Santiago de Chile.
- Juvenal (2015). Clima Organizacional y Desempeño laboral de la empresa Textil Cassis S.A, Colombia. (Tesis para optar por el grado de licenciada en Administración de empresas). Universidad de Medellín, Colombia.

- López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. Cochabamba: SciElo
- López, R. (2006). Cálculo de Probabilidades e Inferencia Estadística: con tópicos De Econometría. Caracas: Editorial Texto.
- Ludewing, C. (s.f.). Universo y muestra. Montevideo: Editorial Paris.
- Méndez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia: El IMCOCO un método De análisis Para su intervención. Colombia: Centro editorial
- Núñez, A. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Madrid: Servicios Editoriales, S.L
- Patlán, P. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México: Editorial el manual Moderno S.A
- Palella, S. y Martins, F. (2003). Metodología de la Investigación cuantitativa. Caracas: Fedupel.
- Pintado, E. (2014). Comportamiento organizacional: generación y liderazgo Conductivo del Talento humano. Perú: Biblioteca Nacional.
- Sampieri, R (2015). Metodología de la investigación (sexta edición). México: interamericana Editores S.A.
- Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral (06 de Setiembre Del 2018). El comercio, pp. 4
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F. Pearson Educaci.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela: Fedupel.
- Serrato, A. (20014). Gestion Practica para Riesgos Laborales. España: Ergonomía.
- Tauri, R. (1968). The concept of organizational climate. Boston: Harvard Business School.
- Tres indicadores para tener un clima laboral óptimo (09 de febrero del 2017). El Comercio, pp.2
- Vásquez (2016) “El clima organizacional y su influencia en la efectividad del personal De la Empresa SERVINORTE EIRL - CAJAMARCA 2016”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima: Perú.

ANEXOS

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, **Victor Demérito Davila Arenaza**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial - **Lima Los Olivos**, revisor de la tesis titulada: "**Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C, Puente Piedra año 2019**"; del estudiante **David Daniel Del Carpio Holgado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 05 de Julio de 2019


Victor Demérito Davila Arenaza

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo de Turnitin

The screenshot displays the Turnitin interface with the following elements:

- Left Panel:** A list of student submissions, each labeled 'TESIS' and showing a similarity percentage (e.g., Kimberly Chavez: 23%, David Del Carpio: 24%).
- Central Document Preview:**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C. Pacate Piedra año 2019

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

AUTOR
 DAVID DANIEL DEL CARPIO HOLGADO (ORCID: 0000-0002-2191-8297)

ASESOR
 MGR. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE (ORCID: 0009-2002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Lima - Perú
 2019
- Right Panel: Resumen de coincidencias (Similarity Summary)**

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Bela)

Coincidencias	Porcentaje	Fuente
1	10 %	repositorio ucv.edu.pe
2	6 %	Entregado a Universidad..
3	3 %	Entregado a Universidad..
4	1 %	repositorio autonomia e..
5	1 %	Entregado a Universidad..
6	1 %	Entregado a Pontificia ..
7	<1 %	rucc.bc.un.edu.ve
8	<1 %	es.scribd.com
9	<1 %	repositorio ufa.edu.ec

PÁGINA: 1 2

Formulario de Autorización de Publicación Electrónica de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo DAVID DANIEL DEL CARPIO HOLGADO, identificado con DNI N° 73018659, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C, Puente Piedra año 2019”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

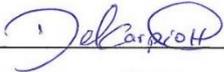
.....

.....

.....

.....





FIRMA

DNI: 73018659

FECHA: 05 de Julio de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Victor Demérito Davila Arenaza

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

David Daniel Del Carpio Holgado

INFORME TÍTULADO:

Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Peru Fashion S.A.C,
Puente Piedra año 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado En Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 05 de Julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 17


Victor Demérito Davila Arenaza