



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa  
INCOMANS Huaraz - 2019”

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

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Rosales Ayala, Ricardo Alex (ORCID: 0000-0001-5607-6037)

**ASESOR:**

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-8717-4441)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**HUARAZ – PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

Gracias Dios por esta nueva oportunidad,  
gracias a mi familia por el apoyo para el  
logro de mis objetivos a mi familia por su  
fraternidad en todo momento.

A los trabajadores de la empresa  
que participaron en el desarrollo de  
la investigación, con la información  
proporcionada para lograr con éxito  
la tesis.

*Ricardo Alex*

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la empresa por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

Al Dr. Bustamante Cabello, quien con su exigencia se pudo lograr que la investigación sea exitosa, asesorándome y guiándome en el desarrollo de la tesis, gracias por su paciencia y dedicación.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

Al Dr. Luis Calderón Yarleque quien con su apoyo y exigencia se logró la meta trazada.

*El autor*

## **Página del jurado**

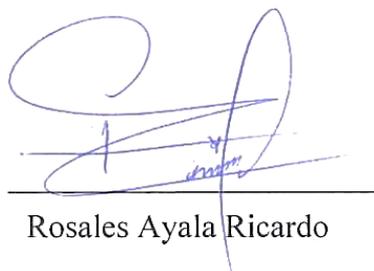
## **Declaratoria de autenticidad**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Rosales Ayala Ricardo Alex con DNI N°43165885, a efectos de cumplir con los artículos vigentes y modificados establecidas en la Resolución de Consejo Universitario N° 00200 – 2018/UCV. y al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Ciencias empresariales, Escuela profesional de Administración, manifestamos y declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaña a la investigación es fehaciente y autentica; así mismo, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el trabajo de investigación son originales, auténticas y veraces.

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

Huaraz, diciembre del 2019.



Rosales Ayala Ricardo

## Índice

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento .....  | iii  |
| Página del jurado .....   | iv   |
| Declaratoria de autenticidad .....  | v    |
| Índice .....  | vi   |
| RESUMEN .....   | vii  |
| ABSTRACT .....  | viii |
| I.INTRODUCCIÓN .....  | 1    |
| II.MÉTODO .....   | 28   |
| 2.1.Tipo y diseño de investigación:.....  | 28   |
| 2.2.Operacionalización de variables:.....   | 29   |
| 2.3.Población, muestra y muestreo:.....   | 30   |
| 2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: ..... | 31   |
| 2.5.Procesamiento:.....   | 33   |
| 2.6.Métodos de análisis de datos: .....   | 34   |
| 2.7.Aspectos éticos:.....   | 34   |
| III.RESULTADOS .....  | 35   |
| IV.DISCUSIÓN.....   | 46   |
| V.CONCLUSIONES .....  | 49   |
| VI.RECOMENDACIONES .....  | 50   |
| REFERENCIAS .....   | 51   |
| ANEXOS .....  | 55   |
| Anexo 1: Instrumentos.....  | 56   |
| Anexo 2: Ficha de instrumento.....  | 60   |
| Anexo 3: Validez del instrumento .....  | 63   |
| Anexo 4: Matriz de consistencia .....   | 81   |
| Anexo 5: Autorización.....  | 83   |
| Anexo 6: Evidencia fotográfica.....   | 84   |
| Anexo 7: Originalidad de tesis .....  | 85   |
| Anexo 8: Pantallazo de similitud.....   | 86   |
| Anexo 9: Autorización de versión final del trabajo de investigación.....            | 87   |
| Anexo 10: Autorización de publicación .....   | 87   |

## RESUMEN

La investigación tiene por objetivo principal: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019, bajo este aspecto se considera como tipo de estudio aplicada, utilizando fuentes teóricas existente, con enfoque cuantitativo, basado en resultados estadísticos, diseño no experimental – Correlacional, evitando intervenir en el comportamiento de las variables, y obteniendo datos en un solo momento, por lo que se considera transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una población integrada por 145 trabajadores y la muestra por 106 trabajadores, seleccionados mediante el muestreo probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se demostró la relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Incomans con un valor de  $Rho = 0.672$  y  $sig. = 0.000$ , demostrando que el clima organizacional favorece o afecta al desempeño laboral, también el estudio pudo comprobar la hipótesis de investigación y se rechazó la nula.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, Motivación, Comunicación, Compromiso

## ABSTRACT

The investigation objective of the study is: To determine the relationship between Organizational Climate and Labor Performance of the workers of INCOMANS Huaraz - 2019, under this aspect it is considered as a type of applied study, using existing theoretical sources, with a quantitative approach, based on results Statistical, non-experimental design - Correlational, avoiding intervention in the behavior of the variables, and obtaining data in a single moment, so it is considered transversal. For the development of the work, a population consisting of 145 workers was selected and the sample by 106 workers, selected through probabilistic sampling. Using the survey technique and as an instrument the questionnaire, which had to go through the process of validity and reliability before its application, reaching the conclusion: The direct and significant relationship between the Organizational Climate and Labor Performance of the workers of Incomans with a value of  $Rho = 0.672$  and  $sig. = 0.000$ , demonstrating that the organizational climate favors or affects work performance, the study was also able to verify the research hypothesis and the null was rejected.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, Motivation, Communication, Commitment

## **I. INTRODUCCIÓN**

En estos días el clima organizacional y el desempeño laboral están sufriendo cambios difíciles, de acuerdo con los avances de la tecnología y la ciencia, en donde las empresas buscan cambiar y mejorar sus métodos y estrategias para así poder enfrentar todos los desafíos que se puedan dar dentro de la sociedad.

Las organizaciones buscan mejorar el clima organizacional dentro de la propia organización en el cual se relacionaría con los procesos de mando donde el liderazgo y la información debe de existir entre los trabajadores de la empresa, en el cual vendría a ser los componentes de un buen clima que adoptaría la organización y que influiría eficazmente con el comportamiento laboral de sus trabajadores. Ya que se mantiene que su comportamiento depende de sus conocimientos que este pueda tener sobre el clima que se practica dentro de la organización, también se sometería a los conocimientos que pueda tener para desempeñar su labor, su motivación sería lo más importante y de cómo integra sus necesidades personales como la de su familia, y contribuiría en la organización, el objetivo conocer la relación que presentan las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Incomans Huaraz - 2019. Esto trae consigo a problemas de gestión dentro de las organizaciones y dificultades con el desempeño que puedan mostrar los trabajadores.

Castillo (2015), expresa que, en el entorno nacional, dado que las organizaciones de Lima están agonizando por incluir un ambiente complejo dentro de sus asociaciones, dieron en consecuencia que sus compañeros de equipo están cada vez más insatisfechos con las tasas de pago que se les asignan y que tienen que desplazar a otras regiones para encontrar trabajo. Estos inconvenientes que presentan muchos trabajadores de las diferentes ciudades, que tienen que desplazarse a otros lugares para encontrar un lugar donde trabajar, esto genera problemas en las empresas porque en muchas ocasiones se intercambian culturas que no son compatibles, trayendo consigo problemas en el desempeño que presenten los trabajadores, sumado a esto, que las diferentes ciudades del país, en especial Lima, que la capital que contiene muchas empresas de diferentes rubros, es por ello que los problemas que afronta referente a clima organizacional y cómo afecta al desempeño se evidencia muy claro.

En la ciudad cercana de Huaraz, las instituciones deben mejorar su clima organizacional y el trabajo que realizan sus colegas, por los diferentes problemas que afrontan, por lo que el estudio aporta mucho a las entidades que están interesadas en mejorar su organización. Por otro lado dentro de la empresa INCOMANS HUARAZ, se puede mencionar que el clima organizacional presenta debilidades de motivación referente a la falta de oportunidades y el desarrollo de capacidades de los trabajadores, además problemas en la comunicación que hace falta identificación y compromiso por parte de los trabajadores, además problemas con el diseño organizacional que se tiene efectividad en el trabajo y no se logra cumplir con las metas, por último se menciona la falta de una cultura organizacional en donde no se cuenta con estrategias y trabajo en equipo.

Por otro lado, al describir al desempeño laboral que se realiza en la empresa se menciona que existe la falta de compromiso porque no se consiguen resultados esperados, además de una falta de eficiencia por la capacidad que presenta el personal, mencionando a la productividad que se cumple con las funciones en diferentes áreas y el problema de competencias que hace falta cumplir con lo planificas, mostrar responsabilidad en el trabajo y seguimiento por parte de la gerencia.

Asimismo, se tiene los siguientes trabajos previos Palomino y Peña (2016), investigaron sobre el clima organizacional y de la manera que se relaciona con el desempeño que realizan los trabajadores en una empresa privada, concluyen que el clima organizacional de dicha institución bajo escrutinio, a los compañeros de equipo se refirió como complemento, particularmente en cuanto a la inspiración que ven y la investigación que tienen cuando cumplen con sus compromisos. Además, se observó que los enfoques más debilitados se encontraban en relación con la capacidad de decidir y las asociaciones con diferentes personas del trabajo. Asimismo, se infirió que la ejecución de la obra podría ser reconocida como grande.

Cruz y Huamán (2016), se enfocaron en desarrollar un trabajo que se relaciona con el clima de una empresa privada de Huancavelica, Concluye, que el tener un buen clima organizacional nos ayuda a cumplir nuestras funciones satisfactoriamente pues no ayuda a conocer los valores a mejorar en nuestras prácticas entre nuestros colegas de trabajo, se va considerando así que las relaciones que rodean al ser humano en su experiencia laboral se

va haciendo múltiples. Lo más importante se va considerando las relaciones sociales, que así mismo van relacionas y constituidas con las relaciones interpersonales, intergrupales, personales, grupales.

Reátegui (2017), en su estudio denominado: “relación que presenta el clima organizacional con el desempeño laboral de una entidad pública” llegó a determinar que: mediante el desempeño laboral cada integrante va mejorando el rendimiento y productividad que va demostrando haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permite realizar sus actividades de manera eficiente y que al hacer partícipe a todo el personal que labora en dicha organización se va tomando en cuenta diferentes decisiones, aplicando así una óptima estimación del rendimiento laboral de los colaboradores van adquiriendo para poder obtener nuevas soluciones y recursos.

Preciado (2017), realizó una investigación denominada: “Clima Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en un centro de salud” Concluye que el Clima Organizacional es el ambiente donde se realiza el trabajo por parte de cada integrante de la organización. Es de suma importancia que el personal se sienta motivado y satisfecho laborando en su centro de trabajo, teniendo en cuenta las características del clima organizacional de una empresa ya que es el ambiente en donde diariamente irán realizando sus actividades de tal forma que los colaboradores apliquen un buen comportamiento donde expresen y demuestren el compromiso con su trabajo diario.

Inca (2017), en su estudio titulado: “Motivación y Desempeño Laboral del hospital Guillermo Almenara Irigoyen”, determinó que, al aplicar la evaluación de la exposición, permite conocer y amplificar la inspiración de los compañeros de equipo, en la medida en que el asociado vea una evaluación ideal, con respecto a sus gerentes y su propia organización, los ejercicios que están satisfaciendo y que necesitan satisfacer. Conviértete en una mejor administración. En este sentido, la inspiración es un destacado entre los factores más importantes y principales que deben ser vistos y obtener una consideración más prominente en todas las asociaciones y particularmente para cada uno de los compañeros de equipo; Es fundamental considerar y evaluar a partir de nuestras limitaciones o carencias, y a través de los efectos posteriores de esta evaluación sobre la ejecución del trabajo, el conocimiento y la capacidad estimularon el trabajo del personal.

Villanueva (2016), investigó sobre “la relación que presenta la gestión de Calidad bajo el enfoque de la Cultura de Colaboradores y su Clima Laboral en empresas de Chimbote” Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, concluye que En el mundo enfocado que vivimos en este momento, la escala miniaturizada y las pequeñas organizaciones necesitan luchar y competir en grandes mercados, con el objetivo de que las organizaciones deban recibir prácticas y aptitudes de trabajo y habilidades pulidas basadas en cualidades, a fin de tener la opción de hacer y Hacer un lugar de trabajo cumplido para el avance y logro de la organización.

Moreno (2016), con su estudio denominado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes en la Universidad del Santa de Chimbote”. Determino que evaluar a 10 instructores con vínculos laborales; A quienes se vincularon los instrumentos y la evaluación del ambiente autoritario de Palma (2003) y la Satisfacción Laboral Docente de Álvarez (2003). Apareciendo después de lo encontrado, suponiendo que el 60.0% de los instructores tenía un estado de cumplimiento moderado y anormal (40.0%). El 80% de los educadores introdujo una dimensión positiva de la atmósfera autorizada, el 20% demostró una dimensión problemática de la atmósfera jerárquica. Llegando a la razón, no hay conexión entre la atmósfera autorizada y la realización del trabajo del educador ( $p > 0.05$ ); La teoría inválida es reconocida.

Rivasplata (2016), realizó un estudio que denominó: “Clima organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa SENATI – Chimbote”, afirma que el estudio, agrupo a personas que formaron la población de 70 empleados, involucrando personal administrativo y docente, a quienes se les aplico un instrumento encontrando que el 86.90 %, utiliza opciones para los objetivos de los temas, nivel de liderazgo básico, autoridad, actividad, autonomía singular, deber singular. Además, un promedio de 13.10% utiliza estos componentes en raras ocasiones, los trabajadores también reaccionaron y fueron evaluados sobre los premios y motivadores que se ofrecen en la asociación y el 17.14% califica de excelente, y el 82.86% cree que es razonable.

Dentro de los fundamentos teóricos del clima organizacional de Escat (2009), menciona que "el clima organizacional es el entorno en el que los empleados de una corporación se ubican donde realizan sus pinturas", "se interrelacionan para obtener los

mejores efectos y al mismo tiempo demuestran sus actividades ordinarias, amplifican su información y contribuyen a su desempeño y desempeño para que los resultados sean meditados dentro del logro de la agencia” (p. 88).

El concepto de Likert (1965) propone una versión que argumenta que los comportamientos de los trabajadores están condicionados por las percepciones del comportamiento administrativo y las condiciones de trabajo en las que realizan sus pinturas y sus componentes. Según su concepto, existen 3 formas de variables que tienen un efecto en la creencia de la persona sobre el clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales.

Likert, (mencionado por Brunet, 1997), argumenta que la conducta de los trabajadores en la corporación es la fabricación a partir de la conducta administrativa y las situaciones organizacionales que entienden, además de su información, sus percepciones, sus esperanzas, sus habilidades y sus habilidades. valores, es decir, para los trabajadores lo que cuenta es la forma en que ven las cosas y ya no son un objetivo; Entre los diferentes factores que afectan la forma en que las personas creen en el clima se encuentran la función jerárquica que esta ocupa dentro de la empresa, los beneficios adquiridos, los factores privados (persona, actitudes y etapa de placer), los parámetros conectados al contexto, generación y la forma de la máquina organizacional. Para Likert, existen tres tipos de variables que deciden las características de una organización y su situación: clima, variables causales, variables intermedias y variables finales.

Litwin y Stringer (2013) mencionan que el clima organizacional está "relacionado con los términos de percepción que se adquieren y comparten dentro de la organización a través de sus directrices, prácticas y estrategias organizativas que se utilizarán". Por otro lado, “El clima organizacional impacta a los empleados para que se interrelacionen y examinen su gestión, a través de estrategias de elección, relaciones interpersonales que pueden recibir muchos de los participantes de dicha empresa” (p. 43).

Chiavenato (2010) infiere que el clima organizacional es la brecha o entorno en el que los humanos se involucran y hablan. Una de las principales características del clima organizacional es que influye en el comportamiento de los contribuyentes, además del diploma de obligación, motivación y reconocimiento (p.14).

Graham (2011), conceptualiza a los trabajadores como "colaboradores de la organización, que son personas que asumen responsabilidades en la empresa que incluyen roles, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos". "El clima organizacional refleja constantemente la forma en que el personal trabaja, se adapta y se crea en un ambiente de trabajo seleccionado" (p. 56).

En esta línea, Hart (2013), afirma que la mejora del clima organizacional es aún más dominante, ya que afecta los factores estresantes que los socios tienen, por ejemplo, la animosidad que puede presentar un cliente y el peso que tiene el conocimiento. acerca de sus propios especialistas o pronto gerente) y esto se transmite y tiene impacto, ya que suele ocurrir en los casos legales de daños mentales en los que aparecen los asociados de la asociación (p. 34).

De esta manera Goncalves (2000), afirma que "el clima organizacional dentro de cada empresa se muestra de varias maneras, prestando poca atención al tipo de tamaño, según los acuerdos que han establecido efectivamente; tal como lo indica su estructura jerárquica, sus atributos y cada uno evaluará el tipo de correspondencia y la iniciativa satisfactoria para tener la opción de hacer una ejecución increíble dentro de los elementos de cada socio (p. 40).

Como lo indica Klauer (2019), "refleja y relaciona las cualidades individuales y jerárquicas que tiene cada trabajador que se obtiene dentro del territorio de trabajo y la visión de un similar que cada asociado trae y está aprendiendo a través de la experiencia que están obteniendo en el trabajo de la tierra, tratando de ser aceptable y propulsado" (p. 36).

De esta manera Arancibia (2011), Caracterizó la importancia del Clima Organizacional como perspectivas mentales que describen a los socios, quienes lo utilizan en el trabajo "cuanto mayor es el agradecimiento que la población general puede tener del Clima Organizacional donde trabaja, mejor es el cumplimiento y la inspiración para practicar sus capacidades y el nivel de prácticas útiles que utilizarán y mostrarán hacia la asociación en la que están trabajando (p. 52).

Las dimensiones del clima organizacional como lo indica Palma (2019), es el agradecimiento que los representantes tienen en relación con la organización en la que

trabajan, estas evaluaciones se moldean a las diversas ocupaciones que cada asociado crea dentro de la organización, al igual que la relación que mantienen con sus cómplices. Por fin, para desglosar el clima organizacional, es importante desarrollar los elementos de éste, entre los que se destacan el autoconocimiento, la contribución laboral, la supervisión, la correspondencia y las condiciones de trabajo Motivación; La inspiración tiene segmentos intelectuales, llenos de sentimiento y sociales. Las inclinaciones, la laboriosidad y el deber o la fuerza son confirmaciones de los procedimientos de inspiración interna de un individuo que resultan en obligación, consistencia, compromiso, esfuerzo, eficiencia individual incluso con la presentación de ejercicios de trabajo. Comunicación, la correspondencia como los datos que se intercambian por los particulares. Él llama la atención a que es un procedimiento crucial experimentado por la persona y la asociación social. Demuestra que para comunicar algo específico se requieren códigos o marcas que pasan por un canal a un destinatario que traduce y descifra su importancia. Determina que para que la correspondencia oral sea exitosa, el lenguaje se utiliza como un código y que está fortificado por componentes informativos no verbales: imágenes, banderas y señales (pp. 61- 62).

Diseño Organizacional, Hellriegel y Slocum (2009), sostuvieron: El plan organizacional es un procedimiento de selección de una estructura para mandados, deberes y conexiones de expertos dentro de una asociación. El plan autoritario impacta los diseños de correspondencia entre personas y grupos y con respecto a qué individuo u oficina tiene la capacidad política vital para completar las cosas (p.45).

Estructura Organizacional, Según Gan y Triginé (2013), la cultura es el método para ser y actuar de una asociación, se asemeja a su identidad. Implica cambiar los marcos negativos de la mente de los especialistas por una disposición de mejora continua, desarrollo personal en cualidades, procedimientos y El rediseño de procedimientos (p.2).

El análisis realizado a través de Chiang & Núñez (2010) menciona que el clima organizacional es un factor determinante que actúa de manera inmensa para lograr el deleite del hombre o la mujer. Cuanto más favorable sea el clima organizacional, más orgullo se sentirá dentro del trabajo, el desempeño, la gestión y otros comportamientos con la intención de ayudar a ampliar y satisfacer los objetivos establecidos con la ayuda de la organización (p. 237).

Dentro de la importancia del clima organizacional, el impacto que el clima tiene en el comportamiento de las personas que pintan en una empresa es uno de los componentes que lo hacen vital. Este cortejo se da por medio de percepciones que filtran la verdad y la motivación de las circunstancias y el desempeño de su trabajo. En este sentido, un trabajador puede examinar que el clima en su empresa comercial es de primera clase y, sin comprenderlo, hacer contribuciones con su comportamiento para que el clima sea el mejor y el problema idéntico ocurre de otra manera: si una persona critica el clima en su empresa, está contribuyendo a empeorar las cosas. De esta manera, un pronóstico del clima organizacional bien conocido muestra al empleador la noción de sus empleados con respecto a los elementos que se miden en el diagnóstico declarado. Estos hechos son esenciales para evaluar los dispositivos de control utilizados y para diseñar el máximo adecuado para la decisión de conflictos viables y el éxito de los objetivos comerciales. Bajo esta conceptualización se puede decir que el clima afecta el diploma de dedicación e identificación del personal del empleador con él. Una organización con un clima fabuloso tiene una oportunidad excesiva de lograr una etapa masiva de identificación de sus miembros, mientras que en una organización cuyo clima es malo ahora no podrá anticipar un alto diploma de identificación. Las organizaciones que se quejan de que sus trabajadores "no llevan puesta la camisa" generalmente tienen un clima organizacional completamente malo (Quevedo, 2003).

Al mencionar las características del clima organizacional, uno tiene que hacerlo (Torrecilla, 2009). Los rasgos del gadget organizacional generan un cierto clima organizacional. Un clima preciso o un clima organizacional horrible podría tener efectos para la agencia en una etapa buena y mala, descrita a través de la noción de los contribuyentes de la empresa comercial. Entre los resultados efectivos, nombraremos los siguientes: éxito, asociación, poder, productividad, baja rotación, placer, variación, innovación, etc. Entre los malos resultados, podemos señalar los siguientes: desajustes, rotación excesiva, absentismo, mala innovación, baja productividad y muchos otros. (p. ocho).

Clima autoritario, Sistema I: explotar el autoritarismo: caracterizado por el uso de la falta de consideración y el uso considerable de la preocupación, las sanciones y las comunicaciones a la baja. Hay poca interacción entre el avanzado y sus subordinados que se

organizan basándose en el miedo y la desconfianza. Son organizaciones muy centralizadas y las elecciones máximas se toman en el pináculo. (Brunet, 2011).

Sistema II: Autoritarismo paternalista: caracterizado por una aceptación condescendiente como verdadera con control en sus empleados. Uso de recompensas y castigo de vez en cuando para motivar al personal. Existe una interacción superior-subalterna con condescendencia por parte de los superiores y con advertencia por parte de los subordinados. La mayoría de las elecciones se realizan en la parte superior, pero algunas se toman en niveles de disminución. (Brunet, 2011).

Clima de tipo participativo, Sistema III: Consultivo: se caracteriza por un grado excesivo de seguridad en su personal. Las decisiones se toman comúnmente en el pináculo, pero a los subordinados se les permite tomar decisiones más precisas en los rangos más bajos. El intercambio verbal es de tipo descendente. (Brunet, 2011).

Sistema IV: Participativo y grupal: la gerencia tiene total confianza en sus empleados. Las decisiones se toman de manera integral en cada etapa. La comunicación es ascendente, descendente y lateral. Los empleados están motivados por la participación y la participación a través del status quo de los objetivos generales de desempeño, la mejora de las estrategias de trabajo y la evaluación del desempeño general principalmente en función de los objetivos. (Brunet, 2011).

La idea de Likert (1967) adopta los calificadores abiertos / cerrados con admiración a los climas que existen dentro de una organización. Un clima abierto (máquina I y II) corresponderá a una empresa comercial dinámica, capaz de alcanzar sus objetivos, que busca satisfacer los deseos sociales de sus participantes y en la que interactúan con el control en la toma de decisiones. El clima cerrado (sistemas III y IV) corresponde a una organización burocrática e inflexible cuyo personal experimenta insatisfacción con su trabajo y con el propio empleador.

Según Rodríguez (1999), el clima de una empresa comercial es muy complejo en el que intervienen un par de variables, incluido el contexto social en el que se ubica la organización, las condiciones físicas en las que tienen lugar las pinturas, la forma formal de la organización. Corporación, los valores y normas en presión en el dispositivo

organizacional, la forma informal, las agencias formales e informales que subsisten, sus valores y sus normas, las percepciones que los contribuyentes de los diferentes grupos tienen entre ellos y con admiración. a los individuos de otros sectores formales actuales o negocios casuales, definiciones confiables y asumidas de objetivos y rendimientos, variedades de autoridad y gestión, etc.

La naturaleza multidimensional del clima organizacional hace que las variables que lo integran sean numerosas y difíciles de aislar, por lo que al momento de estudiarlo y compararlo ha habido diferencias entre los teóricos en las frases de las variables que deberían incluirse. Likert (1972) protegió ocho componentes para su observación: estrategias de comando, motivación de los trabajadores, tipos de intercambio verbal, cumplimiento de objetivos, sistema de elección de decisiones y distribución de deberes, métodos de planificación, tácticas de manipulación, objetivo general de rendimiento, mejoras citadas. Haciendo planes y educación. Litwin y Stringer (1968), propusieron 9 dimensiones que explicarían el clima organizacional: estructura, deber, alabanza, proyecto, relaciones, cooperación, requisitos, conflictos e identificación; Al mismo tiempo, Pritchard y Karasick (1973) mencionan once dimensiones: autonomía, guerra y cooperación, miembros sociales de la familia, estructura, remuneración, desempeño general, motivación, reputación, centralización de la selección y flexibilidad de innovación. Por lo tanto, por el momento, observemos el clima organizacional, hemos optado por usar el tamaño y el método de Litwin y Stinger, ya que es un método más reciente para describir el clima organizacional desde un punto de vista estructural y subjetivo. .

El clima organizacional a partir de tácticas excepcionales, con el motivo de tener una idea amplia acerca de la definición del clima organizacional, se ha logrado una evaluación a partir de estrategias únicas, que han sido propuestas por varios autores.

Sobre el desafío, Dessler (1994) menciona que existen métodos que describen el clima organizacional desde sus respectivos factores de vista: por un lado, una técnica estructural, que considera solo los elementos organizativos del objetivo, incluyendo la forma, las pautas y las regulaciones. ; Por otro lado, hay un método subjetivo que toma en consideración factores que son mucho más difíciles de medir, que incluyen la

amabilidad y la asistencia recibida para el desempeño general de una función dentro de una empresa.

Enfoque estructuralista: el clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una empresa comercial, la distinguen de cualquier otra y tienen un impacto en la conducta de las personas que la componen. (Álvarez S, 2001)

Método subjetivo: "El clima organizacional es la opinión de que el trabajador tiene la forma de la empresa" (Halpin y Crofts, 1963)

Por su parte, Brunet (1997), considera en su definición del clima organizacional tres tácticas críticas:

Primer enfoque: el clima como un par de grados de atributos organizacionales; es decir, piensa que el clima es un rasgo duro y rápido de rasgos que describen a una empresa y la distinguen de otros (servicios o productos), son increíblemente fuertes a lo largo de los años e influyen en el comportamiento de las personas dentro de la organización. En este ejemplo, enfatiza los factores del objetivo.

Segundo enfoque El clima como una medida perceptiva de los atributos individuales: responde al diálogo que vincula la creencia del clima con los valores no públicos, las actitudes o las revisiones del trabajador, y considera, incluso, su diploma de satisfacción. De esta manera, la persona percibe el clima organizacional completamente basado totalmente en los deseos que la empresa puede cumplir. De esta manera, el clima no puede ser sólido con el tiempo, ni siquiera dentro de una empresa, puede comerciar de acuerdo con las emociones de las personas que componen el empleador.

Tercera técnica El clima como un grado perceptivo de atributos organizacionales: son millas descritas como una serie de rasgos que se pueden percibir sobre el tema de una corporación y / o sus dispositivos (departamentos), y se pueden disminuir de acuerdo con la forma en que La organización y / o las unidades (departamentos) actúan (consciente o inconscientemente) con sus individuos y la sociedad.

De manera similar, Litwin y Stinger (mencionados al usar Sotelo, et al. 2012), representantes del enfoque estructural, tienen en cuenta que el contexto y la estructura de una empresa impactan el clima organizacional, y esto a su vez afecta el comportamiento de sus participantes; Por lo tanto, al medir la noción y el comportamiento de los trabajadores de una organización, puede haber comentarios que le permitan a la empresa realizar modificaciones que mejoren el clima organizacional, para lo cual propone nueve dimensiones que darían una explicación del clima organizacional, la estructura, obligación, alabanza, tarea, relaciones, cooperación, requisitos, conflictos e identificación.

Así, Goncalves (2000) descubrió que de todos los procesos al concepto de clima organizacional, el único que ha demostrado una efectividad adicional es el que utiliza como detalle fundamental las percepciones que el empleado tiene de los sistemas y estrategias que ocurren en un trabajo medio duro. El significado único de esta técnica radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no siempre es el resultado de elementos organizativos existentes, sino que se basa en las percepciones del trabajador sobre estos elementos.

Finalmente, con la evaluación de la idea de Likert y los enfoques especiales planteados mediante el uso de los autores sobre el clima organizacional, podemos concluir que las tácticas definidas están asociadas con la idea de los sistemas Likert, es decir, cada una coincide con la percepción del entorno y con la forma de la agencia; Por esas razones para la observación existente, la técnica de clima organizacional de Litwin y Stringer se ha tenido en cuenta, en sus nueve dimensiones: Estructura, deber, recompensa, aventura, relaciones, cooperación, requisitos, conflicto e identificación.

Las dimensiones del clima organizacional muestran que el comportamiento depende de las percepciones que el empleado tiene de esos elementos. Estas dimensiones miden la creencia del clima, se traducen directamente en un cuestionario, esta es la herramienta utilizada con frecuencia para medir el clima organizacional en una institución. El cuestionario avanzado por medio de Litwin y Stringer mide la noción de empleados basada totalmente en 9 dimensiones.

Litwin y Stinger (1978), nombran esos factores de interacción percibidos. Exponen los estilos de vida de 9 dimensiones que podrían proporcionar una explicación para el clima

actual en una institución determinada. Estructura de la primera dimensión: pueden ser las evaluaciones de los trabajadores sobre las limitaciones que existen en la institución, hablan sobre cuántas políticas, directrices y procesos se pueden dar en la corporación. Representa la noción de que los miembros de la organización tienen limitaciones que enfrentan en el desarrollo de su trabajo sobre la cantidad de pautas, estrategias, procesos y otros. La responsabilidad de segundo tamaño (empoderamiento): es la virtud que tiene cada miembro de la organización, esperar las consecuencias generadas a través de sus selecciones personales que hacen dentro de la agencia. Es la sensación de los miembros de la agencia sobre su autonomía en la toma de decisiones asociadas con sus pinturas. La recompensa de medición de 0.33: es una forma de inspirar al trabajador, mientras hace un trabajo increíble. Se sabe que los factores de motivación intrínsecos son críticos para el personaje. Los trabajadores tienen una percepción de equidad cuando sus pinturas están bien logradas. Corresponde a la creencia de los contribuyentes de la idoneidad de los elogios recibidos por el trabajo bien hecho. Es la cantidad a la que la empresa usa el premio mayor que el castigo.

El cuarto desafío de medición: toda empresa comercial establece desafíos entre los colaboradores del trabajo y, por lo tanto, genera oposición, logrando así objetivos no públicos y laborales. Corresponde al sentimiento que tienen los contribuyentes de la corporación sobre los desafíos impuestos con la ayuda de las pinturas. Es el volumen al que la empresa comercial promueve el reconocimiento de los riesgos calculados para poder alcanzar los objetivos propuestos. La quinta dimensión Relaciones: es la creencia de que las personas tienen aproximadamente las relaciones sociales que las unen dentro del entorno laboral a los empleadores y empleados. Es la creencia, con la ayuda de los individuos de la Institución, sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable y miembros de la familia social adecuados entre pares y entre jefes y subordinados. La sexta dimensión Cooperación: los miembros entienden que existe una asistencia mutua entre todas las personas que pertenecen a la empresa. Es la sensación de los participantes de la Institución sobre los estilos de vida de un espíritu de ayuda de los gerentes y los diferentes empleados del grupo. El énfasis se coloca en la ayuda mutua, cada una en etapas más altas y más bajas.

Los estándares de séptima medida: como se entiende en todas las empresas comerciales, hay recomendaciones que deben seguirse para cumplir con lo que se delega. Es la creencia de los participantes sobre el énfasis que las organizaciones pusieron en los

requisitos generales de desempeño. LA OCTAVA CONFLICTOS DE MEDICIÓN: Esto ocurre mientras existen diferencias u oposiciones que algunos de los participantes del empleador reconocen ante cualquier dificultad. Es la sensación del grado en que los individuos del empleador, cada par y superior, reciben las revisiones discrepantes y no tienen miedo de enfrentar y resolver los problemas tan pronto como surjan. Y la novena medición de Identidad: es lo que genera que cada empleado contento perciba y se comprometa con la empresa, logrando los objetivos de la institución, así como los privados. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento crucial y valioso en la organización en funcionamiento. En general, es la sensación de compartir deseos no públicos con los de la corporación.

Por otro lado, el cuestionario Likert, citado con la ayuda de Soto (2009), mide la creencia del clima en base a 8 dimensiones que son las siguientes: la primera medición de los métodos de control. Se refiere a cómo la parte superior o el personaje a cargo de la institución utiliza su liderazgo para persuadir el desempeño de los trabajadores. La forma en que se usa la administración para dirigir a los empleados. La segunda medición de los rasgos de las fuerzas motivacionales. Se refiere a la manera de llevar a cabo y ofrecer mecanismos de motivación específicos para que el trabajador se sienta influenciado y cómodo junto con su trabajo y, por lo tanto, sus necesidades puedan satisfacerse. Los enfoques que se aplican para motivar a los empleados y responder a sus deseos.

La dimensión 3 los rasgos de las técnicas de conversación. Método de cómo se realiza el comunicado dentro del empleador, de modo que el mensaje enviado a nosotros pueda ser interpretado, ya que reconocemos que el comunicado es la idea en cada empresa. La naturaleza de los estilos de comunicación dentro de la institución, además de la forma de entrenarlos. La cuarta dimensión tiene un impacto en las características de los métodos. Es la forma en que se relacionan los empleadores y los empleados, para que colectivamente podamos adquirir los objetivos de la Institución. Para que el jefe que valora su talento humano y el trabajador dedicado a la agencia contribuyan al crecimiento del empleador. La importancia de la interacción superior / subordinada para establecer los objetivos de la organización.

La quinta dimensión son los rasgos de los enfoques de selección. Las decisiones tomadas con la ayuda del control están orientadas continuamente hacia el bienestar y la mejora de la organización, de la misma manera que los colaboradores pueden preocuparse por los problemas que consolidan sus funciones. La relevancia de los hechos en los que se basan principalmente las selecciones, además de la distribución de funciones. Las capacidades de sexto tamaño las técnicas de elaboración de planes. De esta manera, cada organización establece sus sueños y objetivos, al mismo tiempo que selecciona la manera mediante la cual puede obtener los establecidos antes de ponerlo en práctica. La forma en que se monta el dispositivo para poner objetivos o consejos.

Las capacidades de séptimo tamaño manejan enfoques. Cualquier institución que implemente los planes establecidos para su compañía debe examinar continuamente que sus empleados están apareciendo bien y asegurarse de que lo que está planificado evolucione de manera óptima. El entrenamiento y la distribución de la gestión entre instancias organizacionales. Y la octava medición de los objetivos generales de rendimiento y desarrollo. Si lo que se planifica con la ayuda de la corporación está bien terminado, el desempeño de cada trabajador y la institución podría ser efectivo. Planificación además de la educación favorecida.

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral general, Chiavenato (2011), caracteriza que la evaluación de la ejecución del trabajo es de una importancia fantástica mayor, ya que ayuda al desarrollo que el cómplice tiene de sus capacidades, desarrollando los juegos físicos que pueden ser solicitado de manera eficiente para que pueda proteger su sentimiento y, en este sentido, la opción de especificar su mente en las pinturas, mejorar su desarrollo de las actividades deportivas en la empresa y por mi parte y satisfacer los lugares propuestos para la afiliación (p .21).

Dessler (2011), sostiene que la exposición que contribuye y se lleva a cabo en el lugar donde trabaja es lo que tiene más importancia para la organización con la que ve el desarrollo financiero de la organización, por lo que será la impresión de la mejora de los ejercicios de cada asociado para que puede ver y evaluar su identidad y quiénes se desempeñan mejor en la asociación y de esta manera pueden inspirar a todos los individuos a través de los

impulsos, por lo que la asociación ve los resultados que el colega se mantiene alejado de las deficiencias que pueden herirlo de manera experta y poner su posición en peligro (p.12).

Teoría del desempeño laboral Dessler (2007), especifica: Quienquiera que se beneficie de la evaluación de la ejecución es el negocio y la organización, sin embargo, para esa evaluación se valoran las capacidades y cómo los colegas están creando en su actividad y se desarrollan a medida que se evalúan mediante un procedimiento para aprobar. juicio sobre la estima y grandeza del personal (p. 12).

El psicólogo Hacker (1994) desarrolla una idea del rendimiento laboral general que disfruta de un estatus tremendo dentro de la psicología del trabajo en Europa. Es cognitivo y se basa principalmente en el procesamiento de registros, aunque es más simple que los registros que se asocian cuidadosamente con la conducta. Aunque este concepto muestra componentes no inusuales con diferentes teorías cognitivas de conducta, la diferencia es que hace una especialidad de los entornos de trabajo. Este escritor aumenta dos puntos de vista, el primero es la acción que deriva de una meta a un plan, su ejecución y los siguientes comentarios; el segundo sugiere que el movimiento se determina por medio de cogniciones que ocurren de manera consciente o robótica. También señala que esta moción se compone de 6 pasos: desarrollo de objetivos, dirección, generación de planes, selección, ejecución-manipulación y retroalimentación. (págs. Noventa ciento ciento veinte).

El modelo teórico propuesto por Campbell (1993), propone que "el rendimiento de las pinturas es la acción y ya no los resultados de la misma". El autor señala que el conocimiento declarativo, la comprensión de los enfoques, las competencias y la motivación son fundamentales para determinar una conducta y establecer 8 aditivos para el desempeño general, que son: desempeño general de la tarea específica del puesto, desempeño general de responsabilidades ahora no específicas para la ubicación, el desempeño general de la empresa de comunicación oral y escrita, la demostración del esfuerzo, la renovación del campo privado, la facilitación del desempeño general del grupo y de los pares, la supervisión, la gestión y la gestión (pp. 164-167).

Alles (2012), hace referencia a que el desempeño laboral se enmarca de modo que se logre la mejor orientación posible, para actualizar elementos, se requiere un cambio duradero dentro de la asociación, en información, suavidad, habilidad, comportamiento, tanto del

personal que Trabajar y conocer las características de identidad que cada individuo de la asociación tiene para mejorar la exposición de la actividad (p. 19).

Según Montejo (2009), el rendimiento de las pinturas se describe como "aquellos movimientos o comportamientos descubiertos en el personal que podrían ser aplicables para lograr los objetivos de la organización y que pueden medirse en frases de las capacidades y la etapa de contribución de cada personaje a la empresa comercial". ". El desempeño general del trabajo es el resultado final de lo que una persona piensa y siente, esos factores tienen un impacto en sus acciones, el éxito en sus objetivos y los talentos para obtener el compromiso (págs. 12-23).

El desempeño de las pinturas en línea con Werther (2008), define que son miles el conjunto de variables que afectan la creencia que las personas tienen de la vecindad donde desarrollan sus pasatiempos. Las variables pueden ser objetivadas y matematizadas, pero la noción es una ecuación privada de características subjetivas cien por ciento.

Una definición de desempeño general en línea con Besseyre & Charles (2009), define el desempeño general como aquellos movimientos o comportamientos determinados en el personal que pueden ser aplicables a los objetivos de la agencia, y que pueden medirse en términos de las habilidades de cada individuo y su etapa de contribución al grupo. Algunos investigadores sostienen que la definición de desempeño debe completarse con la descripción de lo que se predice de los empleados, de manera similar a una orientación continua hacia un desempeño general efectivo. La Gestión del Desempeño se define como "el sistema mediante el cual la empresa garantiza que el empleado trabaja de acuerdo con los sueños de la agencia, además de las prácticas a través de las cuales se define y revisa el trabajo, se desarrollan las capacidades y se distribuyen las Recompensas en grupos.

Dimensiones del rendimiento general del trabajo según Bouns y Woods (2009), la ejecución es un dispositivo que se utiliza para confirmar el nivel de coherencia con los objetivos propuestos en la dimensión de la persona. Este marco permite una estimación precisa, objetiva y completa del comportamiento experto y la ejecución o el logro de las consecuencias (lo que los individuos son, hacen y ganan), mostrando las medidas que lo acompañan para evaluar y examinar la presentación de los trabajadores (p. 53).

Compromiso: Dessler (1999), presenta la presencia de un Catch 22 significativo en lo que respecta a la elección de los directores para tratar de atraer y mantener a los trabajadores centrados en la asociación, ya que desde una perspectiva, las asociaciones actuales, con vistas a la colaboración, el fortalecimiento y la Las asociaciones de nivel, buscan progresivamente representantes auto inspirados, en qué se confía para obtener de los representantes presentados, mientras que, de nuevo, los poderes naturales, por ejemplo, cambios feroces, reducciones de tamaño, fusiones o adquisiciones, disminuyen los elementos esenciales para descubrir los representantes presentados (p. 42).

Eficiencia: alude al grado o cantidad en que los activos de la asociación se utilizan para completar el trabajo o adquirir un artículo. Sugiere el enfoque más ideal para hacer o hacer las cosas (menor esfuerzo y costo). Mejía (2013) planteó que la adecuación es la cantidad de destinos que se logran. Como tal, la manera en que se obtienen muchos resultados refleja la viabilidad, mientras que la manera en que se utilizan los activos para lograrlos alude a la efectividad (p. 46).

Productividad: un modelo ejemplar son los vendedores evaluados por volumen de transacciones o trabajadores de generación que dependen de las unidades creadas. En esta línea, los trabajadores pueden alinearse efectivamente con objetivos autorizados. Sea como sea, también tienen problemas, las evaluaciones de los resultados pueden ser manchadas por elementos externos (falta de material crudo o retirada en un mercado determinado, designación de una región terrible) sobre la cual los representantes no tienen impacto. En el caso de que solo el resultado sea estimado, es injustificable censurar así a los trabajadores (p. 47).

Competencias Del Pozo (2013), expresó que Mc Cleland utilizó la idea de la habilidad de los expertos de la nada en 1973, en su exploración se ha ido para distinguir la claridad en la práctica de los expertos. El creador expresa que tener habilidad competente permite la ejecución con productividad o adecuación en la ejecución experta. En cuanto a, en el campo de los negocios, sin lugar a dudas, se requiere una dirección decente de los sistemas actuales y aquellos identificados con fortalezas y nuevas partes de la ciencia y la innovación de cada vocación (p. 27).

La mejora humana se describe al usar García (2007) como "la posibilidad de un aumento personal y experto", además de "un conjunto de intervenciones para el cambio planificado, basado en valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar de los empleados ahora no más eficaz dentro de la disciplina de la tela pero psicológica: oportunidades educativas, oportunidades de ocio, posibilidades de promoción y posibilidades de servicio" (p. 168)

Según Luthais (2002) "el desarrollo de recursos humanos en un enfoque de empresa que mejora el rendimiento general de los empleados con la ayuda de aumentar o mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes". Esto permite que la agencia elimine o guarde las deficiencias generales de rendimiento, hace que el personal sea más flexible y adaptable a la dedicación a la empresa comercial (p. 71).

Métodos de evaluación del desempeño, la ejecución del trabajo como se mencionó anteriormente es cuantificable y calificable, en otras palabras, que tiende a evaluarse, para Ávila et al (2005), es el camino hacia la evaluación del efecto posterior del colega en la organización, transmitiendo esos datos y descubriendo enfoques para Avanza esta exposición (resultados). Brazzolotto (2012), aclara la evaluación de la ejecución desde el punto de vista de (p. 33):

Autoevaluación, cuando el trabajador es la persona que califica, esta estrategia puede permitirle a la organización conocer la idea que cada representante tiene sobre sí mismo y, sin embargo, puede tener un autoanálisis mínimo por parte del trabajador (p. 33).

Evaluación del supervisor directo, donde "el deber esencial con respecto a la evaluación de la ejecución reside en el jefe inmediato, ya que mantiene un contacto cercano con ellos, sabiendo que las condiciones y atributos de la exposición deben ser evaluados" (p.70). En estos casos, se sugiere que después de la evaluación se haga una reunión entre el evaluador y el evaluado para hablar sobre los resultados y tener una imagen más clara de la circunstancia (p. 34).

Evaluación 360°, según lo indicado por Alles (2008), es un dispositivo que nos causa y contribuye en la asociación con respecto a los recursos humanos y nos permite tener un sentimiento desde varias perspectivas, para esta situación esta perspectiva incluye jefes,

socios, subordinados y clientes. Es una evaluación sustancialmente más completa, pero además está cada vez más confundida dentro del examen, debido a la cantidad de fuentes de las que se obtendrán los datos (p. 32).

Evaluación 180<sup>a</sup>, como lo demuestra Alles (2008), es que los supervisores y sus compañeros evalúan a los individuos, a diferencia de la evaluación 360° que también incorpora a los subordinados (p. 10).

La evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de reembolso, mejora el desempeño, refuerza las decisiones de publicidad o colocación, determina si es necesario volver a capacitarse, descubre errores dentro del diseño del puesto y permite mirar en caso de que existan problemas no públicos que tienen un efecto sobre el individuo en el desempeño del puesto. La evaluación general del desempeño no puede limitarse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento funcional del subordinado; Es importante descender más profundamente, descubrir las causas y establecer perspectivas de acuerdo común con el evaluado (Guerrero, 2006).

Alfonso y Delgado (2004), argumentan que si se debe modificar el desempeño general, los más involucrados, los evaluados, no deben tener mejor información sobre el cambio planificado, sino además por qué y cómo se debe lograr si se debe terminado. La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un dispositivo, un medio o un dispositivo para mejorar las consecuencias de los recursos humanos de la empresa. Para lograr este objetivo simple y mejorar los efectos de los activos humanos de la agencia, la Evaluación de Desempeño intenta obtener estos diversos objetivos intermedios: primer objetivo, el vínculo entre el individuo en honorarios, escolaridad, promociones, incentivos para un desempeño general adecuado, mejora de miembros de la familia humana entre los avanzados y los subordinados, autodesarrollo del empleado, datos básicos para los estudios de Recursos Humanos, estimación de la capacidad de desarrollo del personal, estimulación de la productividad extra, oportunidad de información sobre los estilos generales de desempeño del grupo, retroalimentación con las estadísticas del individuo evaluado, otras selecciones de empleados que incluyen transferencias, gastos, etc. Segundo objetivo para permitir condiciones de tamaño de la capacidad humana dentro de la sensación de determinar su utilidad completa. Tercer objetivo para permitir el tratamiento de los Recursos Humanos

como un recurso fundamental de la corporación y cuya productividad puede avanzar indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de gestión. Cuarto objetivo para ofrecer oportunidades de crecimiento y situaciones de participación poderosa a todos los contribuyentes del empleador, teniendo en cuenta, por un lado, los objetivos organizacionales y, por el contrario, los objetivos individuales (Figueroa, 2002).

Con respecto a los elementos que tienen un efecto en el rendimiento general de las pinturas, según Davis y Newstrom (1991), argumentan que las corporaciones o instituciones en el camino para proporcionar el interés correcto a sus clientes y / o clientes deben considerar los factores que pueden ser correlacionan y tienen un efecto sobre la manera directa en el desempeño de las personas, entre las cuales se podrían tener en cuenta para esta investigación: deleite de los empleados, autoestima, trabajo en equipo y educación para el empleado.

Delicia laboral, a lo que Davis et al. (1991), respaldan que se trata del conjunto de sentimientos favorables o destructivos con los que el trabajador percibe sus pinturas, que se manifiestan en actitudes positivas de trabajo; que está relacionado con el carácter de la obra y los que componen el contexto de las pinturas: equipo de pinturas, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores, el placer de la tarea es un sentimiento de placer o dolor que difiere de la mente, los objetivos y las intenciones de comportamiento: esas actitudes ayudan a los gerentes a esperar el impacto que las obligaciones pueden tener en la conducta futura.

La autoestima, sostiene el autor, indicando que son muchos otros detalles que deben tratarse, motivados de que es mucho un gadget de las necesidades del personaje, expresando la necesidad de lograr un nuevo escenario dentro del grupo, así como la preferencia por ser reconocido dentro del equipo de pinturas. La autoestima es muy crucial en los trabajos que brindan a los seres humanos la posibilidad de exponer sus talentos. En relación con el trabajo continuo, la vanidad es un factor determinante considerable para superar los problemas depresivos, lo que significa que la exquisita vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la gran publicidad de los sentimientos reales, por lo tanto, tenemos que depender de los atributos mismos y ser flexibles en condiciones de lucha Sin embargo, esta estabilidad

sensible se basa en la superficialidad, esa característica de carácter que media el éxito o el fracaso.

Trabajo en equipo, es crucial recordar el hecho de que el trabajo terminado a través de los trabajadores puede progresar si hay un contacto directo con los usuarios a los que ofrecen el proveedor, o en el caso de que pertenezcan a un equipo en el que su alta calidad puede ser evaluado Cuando las personas satisfacen y satisfacen un conjunto de necesidades, se produce una forma que tiene un sistema estable de interacciones, dando lugar a lo que se llama un grupo de trabajo.

Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan técnicas seguras, junto con la cohesión del equipo, la uniformidad de sus participantes, el surgimiento de liderazgo, estilos de conversación, entre otros, a pesar de que los movimientos que un grupo desarrolla en gran parte descansan dentro del comportamiento de sus miembros, lo que resulta en no olvidar que la naturaleza de los individuos impone situaciones que deben considerarse para un trabajo efectivo.

La capacitación del trabajador, que en línea con Drovett (2002), es un sistema escolar implementado a través de la ubicación de los recursos humanos solo para que el equipo de trabajadores desempeñe su papel de la manera más efectiva posible. Según Nash (2008), los programas de capacitación producen resultados favorables en el ochenta por ciento de los casos. Su objetivo es ofrecer estadísticas y material de contenido único para la colocación o vender la imitación de modas. El autor considera que los programas de educación formal cubren poco los verdaderos deseos del puesto, las quejas ocurren porque formalmente casi cualquier persona en la agencia siente que carece de educación y desconoce las estrategias para adquirirlas.

El desempeño general se ajusta a Stephen (2004), afirma que el entorno contemporáneo en el que las organizaciones se desempeñan es dinámico y cambiante; La globalización, los avances tecnológicos desconocidos, las modificaciones en los patrones de consumo, los mercados abiertos, etc., son factores que muestran el cambio constante y el movimiento al que se sumergen todas las corporaciones.

En este entorno, las frases importantes para los grupos son: productividad y competitividad, por lo tanto, es fundamental el talento humano que tienen los grupos, el mismo que debe llevarse a cabo de manera efectiva y verde, basado en la intervención de signos que incluyen: Indicador en ambición Profesional: esto no es nada más que las aspiraciones saludables y de alta calidad que una persona tiene en el área en su propio aumento y desarrollo dentro de su lugar de especialización. Indicador de frustración: cita demostrativa de que algo salió mal en el curso de la relación empleado-organización con aprecio por las expectativas que se dieron en el momento del hipervínculo, independientemente de las razones que lo alentaron. Este es un detalle negativo para la motivación. La frustración puede concebirse como el espacio que se genera entre el objetivo y lo que se convirtió en realizado o avanzado. Guerra de indicadores con los empleados: como la frustración, este problema tiene un efecto instantáneo en la motivación de la empresa, especialmente cuando se rompe la armonía entre los superiores y sus subordinados. Este escenario también es común entre los colaboradores y en diversos grados. Al igual que el anterior, este es un detalle pobre.

Indicador de justicia, orgullo: también conocido como este componente "Equidad interna" que se asocia muy inmediatamente con los aspectos y deberes remuneradores del deber y las pinturas. Cuando los factores de ganancias son equitativos para los seres humanos y con todas las tarjetas en el escritorio y una reputación abierta, se mantiene un comunicado efectivo y el cuerpo de trabajadores responde de la misma manera. Indicador de deseos, objetivos y expectativas: estas características de motivación se refieren a los logros que se pueden dar en la dirección de la existencia laboral del individuo, íntimamente vinculados a objetivos expertos. Cuando se cumplen sus objetivos para el hombre o la mujer, es evidente que puede ampliar un rendimiento general más alto debido al hecho de que se verá influido, este criterio es de alta calidad, aunque muchos casos u organizaciones no se pueden cumplir por completo.

Indicador de clima organizacional saludable: Un clima organizacional saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. En frases simples, es una marca de satisfacción con la forma en que los humanos mantienen la vida cotidiana de su entorno de pinturas, implica desde el objetivo el estado de cosas del empleo, es decir, las condiciones de operación en una gran experiencia, cada situación y remuneración física y contractual, hasta

los miembros sociales de la familia que ocurren tanto entre los empleados como entre ellos y el aspecto de la empresa comercial. Indica algunos de los componentes subjetivos, tenemos las actitudes y valores de los temas y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que se derivan de este conjunto de cosas. Un entorno de pintura saludable es vital, ahora no es el más efectivo para mejorar la condición física de los empleados, sino también para hacer una contribución maravillosa a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, el placer laboral y la calidad de vida estándar. Indicador de trabajo en equipo: el trabajo en equipo ahora no solo implica "correr colectivamente". El trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de preguntarse única, es una ruta triunfal que las corporaciones han determinado en los últimos años para que el trabajador decida los objetivos de la institución. Indicador de ética y respeto en las capacidades: ejercicio profesional en términos preferidos enfoque estableciendo relaciones interpersonales y sus ideas básicas son: caridad, autonomía y equidad; incluso cuando las normas éticas discuten con confidencialidad, veracidad y constancia.

The Environment, que para Ferraro (2006), argumenta que los últimos avances en el área de control de recursos humanos sugieren que ya no es más útil comparar el desempeño general del cuerpo de trabajadores, sin embargo, además, los rasgos del entorno de trabajo. Diversos informes y estudios han demostrado que las características positivas del entorno de las pinturas pueden querer o restringir el rendimiento de la fuerza laboral (Stephen, 2004). Por lo tanto, es esencial estimar a qué volumen los cuadros de los alrededores de la corporación permiten o no los cuadros del equipo de trabajadores.

Rogers (2007) afirma que la Gestión de Recursos Humanos, al estar interesada en el desempeño general del trabajo, tuvo que descubrir una manera de evaluarla que obtendría consecuencias que reflejen el éxito de la empresa con la aplicación de esta herramienta innovadora. Pero en sí mismo, ¿cuál es la evaluación de desempeño? Es una técnica sistemática y periódica de evaluar el desempeño de una persona en su trabajo en oposición a un principio orientador del desempeño montado con la ayuda de la supervisión. En este método se evalúan: actitudes. Los comportamientos La forma en que el empleado aplica su comprensión, competencias y experiencia. El rendimiento general de las personas de sus pinturas se evalúa constantemente. La evaluación puede ser formal u casual, pero la evaluación existe continuamente. En la evaluación del desempeño, su objetividad es un

regalo constante. La dimensión formal del desempeño general busca disminuir la subjetividad dentro de la evaluación. La excelente técnica de evaluación del desempeño es la que minimiza. Posible subjetividad. Propósitos de la evaluación del desempeño general del trabajo.

Para su elemento, Lazarus (2008), argumenta que generalmente los grupos que usan estructuras de evaluación de esfuerzos pueden establecer numerosos propósitos entre los máximos nombrados son: Motivar al trabajador para mejorar el rendimiento. Conviértete en un instrumento que determina los aumentos de beneficios. Proporcionar elementos para la planificación experta de las personas. Determinar áreas de escolarización para la fuerza laboral. Ayudar a colocar objetivos para la actividad. Proceso de cambio, despidos y / o remoción de empleados de bajo rendimiento general. Establecer tiempos de intercambio verbal y retroalimentación entre jefes y personas. Y evaluar al trabajador con la mayor objetividad factible dentro de un ángulo de desarrollo continuo. Todos los propósitos de la Evaluación de desempeño deben dirigirse a cualquier corporación para mejorar sus objetivos estratégicos y de riesgo.

Según Martínez (2003), afirma que sobre la base de que el rendimiento general de las pinturas es un elemento imprescindible para el éxito de cualquier organización, ha sido necesario manipular varias estrategias que examinen la igualdad en función de los numerosos deseos de la organización; Es por eso que podemos mencionar las estrategias de evaluación más utilizadas en nuestro entorno.

Evaluación mediante el uso de superiores: hasta ahora, la evaluación termina por medio de cada jefe a sus subordinados, en donde el avanzado es el único que conoce el trabajo del subordinado, así como su desempeño general. Autoevaluación: es lejos la evaluación en la que el empleado realiza un examen de su desempeño en la organización. Los empleados que participan en este sistema de evaluación pueden tener más determinación y estar más dedicados a los objetivos. Evaluación a través de amigos: este tipo de evaluación, que se realiza entre humanos del mismo nivel o rol, suele ser un pre-editor beneficioso del rendimiento general.

Evaluación a través de subordinados: esto es lo que el personal hace a sus jefes, esto puede hacer que los superiores sean más conscientes de su impacto en los subordinados.

Evaluación a través de los clientes: son millas la evaluación realizada a través de los clientes al titular de la ubicación. Es adecuado en numerosos contextos.

Evaluación 360 °, esta técnica incluye todo lo anterior y, a pesar del hecho de que su gestión es complicada, su conexión con la filosofía de la gestión general de primer nivel y el mejor nivel de orgullo de los evaluados podría ser muy útil. Seguimiento por computadora: esta técnica puede ser rápida y supuestamente objetiva, ha descubierto varios problemas vitales relacionados con el control y el uso de los recursos humanos, específicamente en frases de la invasión de la ley.

Las ideas fundamentales que sustentan el dispositivo de evaluación del desempeño general son Capital Humano, es el activo esencial máximo que se le debe tener al Municipio; para el logro de sus objetivos, debido a este desarrollo debe ser apoyado para mejorar su desempeño laboral y, en consecuencia, la gestión municipal. Otra es que la evaluación se convierte en el indicador sobre el cual se toman las decisiones, enfocadas en alentar y motivar a los evaluados para mejorar el entorno de las pinturas y el placer del cliente. El sistema de evaluación del desempeño también debe ser flexible y adaptable a los grados y circunstancias organizacionales especiales que significan el estado del trabajo del trabajador y lo suficientemente amigable como para ser entendido y llevado a cabo por todos los usuarios.

Con lo mencionado se formula la siguiente interrogante: ¿Cómo es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz - 2019?, como problemas específicos se tiene: ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y su relación con la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?, otro problema que se presentó en el estudio fue ¿En qué medida el Clima Organizacional y su relación con la dimensión eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?, otro es: ¿Cuál es la relación que presenta el Clima Organizacional y su relación con la dimensión productividad de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?, por último se tiene al problema ¿Cuál es la relación que presenta el Clima Organizacional y su relación con la dimensión competencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?

Este estudio permite a los superiores inmediatos de cualquier organización contratar un verdadero servicio a las personas y proporciona el clima organizacional y el desempeño del personal, realizarlo de la mejor manera de Incomans Huaraz – 2019, dentro del aspecto social se tiene que el estudio analiza el clima organizacional y como se ve influencia en el desempeño laboral, a través del análisis que se realice se conoció los puntos fuertes y debilidades de la empresa, y las recomendaciones que se realicen servirán para mejorar las percepciones que se tenga. Dentro del aspecto práctico se tiene que los resultados estadísticos de la percepción de los trabajadores que tienen referente a los problemas por lo que afronta relacionados al clima laboral y como se refleja en el desempeño que presentan dentro de la empresa, en el campo metodológico, el estudio diseña y desarrolla los aspectos más resaltantes del cuestionario utilizado en el desarrollo del estudio, que fue validado y hallado la confiabilidad, con lo que se puede decir que servirá para el análisis de futuras investigaciones y utilizado en otras realidades, por último se tiene e aspecto teórico, el estudio se basa en las conclusiones obtenidas que servirán como respaldo para seguir profundizando otras empresas y analizándolas.

Como hipótesis alterna tuvimos que: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz - 2019. Y como hipótesis nula No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz - 2019. El Objetivo General que nos planteamos fue: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019. Los Objetivos Específicos fueron: el primero es, Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019. El segundo es, Establecer la relación significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019. El tercero es, Demostrar la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión productividad de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019. Y el cuarto es: Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Competencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

#### Tipo de investigación:

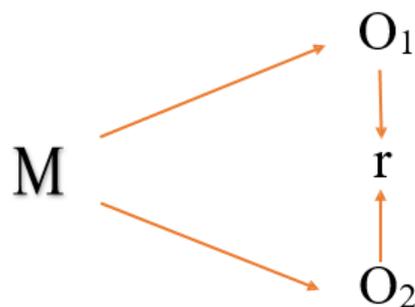
En el desarrollo del estudio se aplicó un Enfoque cuantitativo, mencionando que Tamayo (2007), se refiere en contrastar teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, por lo que es necesario obtener una muestra aleatoria o discriminada, pero característica de una población o fenómeno que será objeto de investigación (p. 97).

#### Diseño de investigación:

El estudio es No Experimental – Transversal o transeccional, esto basándose en Hernández, Fernández y Baptista (2014) que señala que una investigación transversal, recolectará datos en un solo momento, en tiempo determinado. Este tipo de Investigación, se centró en determinar la relación entre las dos variables en un punto en el tiempo (p. 138).

La investigación fue no experimental, es un estudio que se realizó sin manipular las variables y los instrumentos, por lo que se requiere aplicar una sola vez en un ambiente natural para un posterior análisis (Hernández et al, 2014, p. 149).

#### Esquema:



#### Dónde:

**M = Muestra**

**V1 = Clima Organizacional**

**V2 = Desempeño Laboral**

**O = Observación y medición de ambas variables**

**r = relación de las variables**

2.2. Operacionalización de variables:

| VARIABLES            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES               | INDICADORES      | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--|--|---------------------------|------------------|--------------------|
| Clima Organizacional | Palma (2004), "Percepción que el personal tiene cuando se trata de la agencia en la que se desempeña, estas percepciones están condicionadas a los deportes especiales que cada colaborador juega dentro de la corporación, además de la relación que mantiene junto con sus colegas" (p. 46). | Es la percepción del entorno de trabajo dentro de la empresa y fue analizada a través de la aplicación de un cuestionario relacionado a las dimensiones propuestas, mediante una escala Likert y interpretada mediante una escala ordinal. | Motivación                | Oportunidades    | Ordinal            |
|                      |  |  |                           | Capacidad        |                    |
|                      |  |  | Comunicación              | Identificación   |                    |
|                      |  |  |                           | Opinión          |                    |
|                      |  |  | Diseño organizacional     | Efectividad      |                    |
|                      |  |  |                           | Metas            |                    |
|                      |  |  | Estructura organizacional | Estrategias      |                    |
|                      |  |  |                           | Trabajo en grupo |                    |
| Desempeño Laboral    | Bounds y Woods (1999), "son actividades que desarrolla el trabajador para cumplir con las metas establecidas por la organización y analizado su cumplimiento a través del jefe o gerente" (p. 76).   | Es el nivel de cumplimiento de trabajo que se realiza dentro de la empresa y fue analizada en el estudio a través de sus dimensiones y mediante una escala tipo Likert, además de ello interpretado mediante una escala ordinal.           | Compromiso                | Resultado        | Ordinal            |
|                      |  |  |                           | Identificación   |                    |
|                      |  |  | Eficiencia                | Iniciativa       |                    |
|                      |  |  |                           | responsabilidad  |                    |
|                      |  |  | Productividad             | Funciones        |                    |
|                      |  |  |                           | calidad          |                    |
|                      |  |  | Competencias              | Cumplimiento     |                    |
|                      |  |  |                           | Responsabilidad  |                    |
| Seguimiento          |  |  |                           |                  |                    |

Figura 1. Operacionalización de las variables.

### 2.3. Población, muestra y muestreo:

#### Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). La población es un grupo de población de una cierta variedad que puede determinarse y estudiarse en el que pueden juzgar sus éxitos y posibilidades. La población de estudios está compuesta por 145 personas de La Empresa INCOMANS HUARAZ - 2019.

#### Muestra:

Según Hoppock (2014), la muestra es una porción de la población, en este trabajo de investigación se tomará cierta cantidad representativa de dicha institución, la cual vendría a ser 106 colaboradores de la Empresa Incomans.

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| <b>Fórmula para hallar la muestra:</b> $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$  |                               |
| <b>N= Tamaño de la población.</b>   | 145 colaboradores (población) |
| <b>Z= Nivel deseado de confianza.</b>   | 95% [ 1.96]                   |
| <b>P= Porcentaje estimado de la muestra.</b>  | 50% [0.5]                     |
| <b>Q= Porcentaje estimado de la muestra.</b>  | 50% [0.5]                     |
| <b>E= Error máximo aceptable.</b>   | 5% [0.05]                     |
| <b>Aplicación de la fórmula:</b> $n = \frac{145 \cdot 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.05}{(145-1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.05} = 106$<br>La muestra indica que la aplicación de la encuesta se debe realizar a 106 colaboradores. |                               |

### **Muestreo:**

Se empleó el muestreo probabilístico aleatorio porque se aplicó estadística para determinar la cantidad de personas que formaran parte de la muestra de estudio.

Criterios de inclusión: Está conformada por todos los trabajadores que tengan más de un año laborando en la empresa y que tengan disposición de realizar el llenado de los cuestionarios planteados en el estudio.

Criterios de exclusión: Está conformado por todos que los trabajadores que tengan menos de un año laborando en la empresa.

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

| <b>Técnica:</b>  | <b>Instrumento:</b>  |
|--|--|
| En este análisis, la técnica de encuesta para el desarrollo de nuestros estudios se convirtió en completada. Incluye la acumulación de registros de la mirada a las personas en las que serán evaluados a través de encuestas, donde las críticas al colaborador pueden ser reconocidas, lo que termina en una encuesta muy efectiva y rápida (Angeles, 1999). | El instrumento que se realizará en el desarrollo de investigación fue el cuestionario, considerado como un medio físico que se utiliza en una investigación para recolectar información de una variable, mediante una escala de tipo Likert, de opciones politómicas cuantitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). |

Tabla 1

| Opción de respuesta | Likert |
|---------------------|--------|
| Nunca               | 1      |
| A veces             | 2      |
| Siempre             | 3      |

Fuente: Cuestionario

### **Validez de instrumento:**

Para realizar la validación de instrumentos se recurrió al juicio de expertos conformado por 3 especialistas en el área, a quienes se les entregó la matriz de validación de resultados, la correcta redacción de los ítems y la relación que guarde con los indicadores y dimensiones, para valorar y validar el instrumento.

### **Confiabilidad:**

Para realizar la confiabilidad se realizó una prueba piloto extraída al 15 % de la muestra, a quienes se les aplicará la encuesta y obtendrá el alfa de cronbach con el cual se determina la confiabilidad de instrumento cuando el valor obtenido es 0.871 y se considera confiable porque se aproxime más a 1.

Tabla 2

| Alfa de Cronbach | N° de ítems | Instrumento                              | Dictamen  |
|------------------|-------------|--|-----------|
| 0.871            | 32          | Clima organizacional y desempeño laboral | Confiable |

Fuente: Aplicación de la prueba piloto

### **Escala de medición**

Para el desarrollo del estudio se empleó la escala ordinal para analizar los resultados de las variables, referente a la variable clima organizacional se tiene a la escala inadecuada, regular y adecuada, además se tiene a la variable desempeño laboral, analizada mediante una escala ordinal, deficiente, regular y eficiente.

Tabla 3

| <b>Variable/<br/>dimensiones</b>                      | <b>Puntaje<br/>mínimo</b> | <b>Puntaje<br/>máximo</b> | <b>Nivel</b> | <b>Puntuación de<br/>nivel</b> |
|---|---------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------------|
| <b>Variable 1:<br/>Clima<br/>organizacional</b>       | 16                        | 48                        | Inadecuado   | (16-27)                        |
|   |                           |                           | Regular      | (28-38)                        |
|   |                           |                           | Adecuado     | (39-48)                        |
| <b>Dimensión 1:<br/>Motivación</b>                    | 3                         | 9                         | Inadecuado   | (3-5)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (6-7)                          |
|   |                           |                           | Adecuado     | (8-9)                          |
| <b>Dimensión 2:<br/>Comunicación</b>                  | 4                         | 12                        | Inadecuado   | (4-6)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (7-9)                          |
|   |                           |                           | Adecuado     | (10-12)                        |
| <b>Dimensión 3:<br/>Diseño<br/>organizacional</b>     | 4                         | 12                        | Inadecuado   | (4-6)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (7-9)                          |
|   |                           |                           | Adecuado     | (10-12)                        |
| <b>Dimensión 4:<br/>Estructura<br/>organizacional</b> | 5                         | 15                        | Inadecuado   | (5-8)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (9-11)                         |
|   |                           |                           | Adecuado     | (12-15)                        |
| <b>Variable 2:<br/>Desempeño<br/>laboral</b>          | 16                        | 48                        | Deficiente   | (16-27)                        |
|   |                           |                           | Regular      | (28-38)                        |
|   |                           |                           | Eficiente    | (39-48)                        |
| <b>Dimensión 1:<br/>Compromiso</b>                    | 3                         | 9                         | Deficiente   | (3-5)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (6-7)                          |
|   |                           |                           | Eficiente    | (8-9)                          |
| <b>Dimensión 2:<br/>Eficiencia</b>                    | 4                         | 12                        | Deficiente   | (4-6)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (7-9)                          |
|   |                           |                           | Eficiente    | (10-12)                        |
| <b>Dimensión 3:<br/>Productividad</b>                 | 4                         | 12                        | Deficiente   | (4-6)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (7-9)                          |
|   |                           |                           | Eficiente    | (10-12)                        |
| <b>Dimensión 4:<br/>Competencias</b>                  | 3                         | 9                         | Deficiente   | (3-5)                          |
|   |                           |                           | Regular      | (6-7)                          |
|   |                           |                           | Eficiente    | (8-9)                          |

Fuente: Aplicación del instrumento

## 2.5. Procesamiento:

El procedimiento que se siguió en el estudio es encontrar la problemática dentro de la empresa, luego desarrollar las técnicas e instrumentos a utilizar, para obtener datos y diseñar los instrumentos, posterior a ello se elaboró la base de datos para organizar las respuestas, y obtener los resultados que respondan a los objetivos, a través de métodos y técnicas estadísticas.

## **2.6. Métodos de análisis de datos:**

Dentro de los métodos de análisis de datos se inició con el llenado de la base de datos en Excel, luego se realizó el cálculo de rangos para determinar los niveles de las dimensiones y variables, luego de ello se migraron los datos al programa SPSS, para luego utilizar la estadística descriptiva y la estadística inferencial, con los cuales se realizó los resultados de la investigación, en la estadística descriptiva se organiza la información en tablas de frecuencia y figuras de barra, en la estadística inferencial se realizó una prueba de normalidad de datos de kolmogorov smirnov por ser una muestra superior a 50 y determinar el método más adecuado para la investigación y para realizar la prueba de hipótesis según la distribución de la muestra que puede ser paramétrica o no paramétrica. En el desarrollo del estudio se encontró que presenta una distribución no paramétrica y el método más adecuado es el coeficiente de correlación de Spearman.

## **2.7. Aspectos éticos:**

Dentro de los aspectos éticos considerados en la investigación se encuentra la originalidad, considera como el más importante porque en todo el proceso de la investigación se respetó los derechos de autor citando la información tomada de las diferentes fuentes y citándolas con las normas APA.

Consentimiento informado, porque en el desarrollo del estudio se informó a los participantes de la muestra la finalidad de la investigación y los beneficios que trae a la empresa.

Anonimato, en el estudio no se registra datos personales de los integrantes del estudio y solo se basa en recoger sus opiniones de forma anónima, para evitar comprometerlos en alguna circunstancia.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tratamiento de resultados

Para la obtención de datos por parte de la muestra se seleccionó un tiempo determinado pactado entre los trabajadores de la empresa *INCOMANS* y el investigador, para lo cual se quedó en el día viernes 13 de septiembre a las 10:00 am de la mañana en las oficinas de la empresa. Ese día se llevó los cuestionarios en físico para que los trabajadores puedan colocar sus opiniones.

Luego del proceso de aplicación se procedió a realizar la base de datos para categorizar las opiniones proporcionadas por los trabajadores y obtener los resultados para los objetivos establecidos, partiendo de realizar una prueba de normalidad de datos mediante el método de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra superior a 50 y el resultados que arrojo indica un valor menor al 0.05, con lo que se puede decir que la muestra presenta una distribución no paramétrica y seleccionando como método inferencia para determinar la relación que presenten los objetivos al método de Spearman, así mismo el uso de tablas cruzadas para determinar de manera descriptiva la correlación, también se tiene a las figuras de barra y la campana de Gauss para la prueba de hipótesis.

#### 3.2. Análisis por objetivos

##### 3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 4. *Prueba de normalidad de datos*

|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      | Shapiro-Wilk |     |      |
|---------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
|                           | Estadístico                     | gl  | Sig. | Estadístico  | gl  | Sig. |
| Motivación                | ,188                            | 106 | ,000 | ,904         | 106 | ,000 |
| Comunicación              | ,151                            | 106 | ,000 | ,950         | 106 | ,001 |
| Diseño organizacional     | ,147                            | 106 | ,000 | ,942         | 106 | ,000 |
| Estructura organizacional | ,188                            | 106 | ,000 | ,943         | 106 | ,000 |
| Clima organizacional      | ,090                            | 106 | ,033 | ,966         | 106 | ,008 |
| Compromiso                | ,172                            | 106 | ,000 | ,947         | 106 | ,000 |
| Eficiencia                | ,189                            | 106 | ,000 | ,943         | 106 | ,000 |
| Productividad             | ,171                            | 106 | ,000 | ,950         | 106 | ,001 |
| Competencias              | ,143                            | 106 | ,000 | ,888         | 106 | ,000 |
| Desempeño laboral         | ,148                            | 106 | ,000 | ,928         | 106 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos de la aplicación de las encuestas

### Interpretación:

Con los resultados calculados de la prueba de normalidad mediante el método de Kolmogorov-Smirnov, se tiene un promedio de significancia por debajo del 0.05, lo que da a entender que la distribución de la muestra es no paramétrica y por el tipo de opciones de respuesta el método más óptimo para el desarrollo es el Coeficiente de correlación de Spearman, además para realizar la prueba de hipótesis.

**3.2.1. Resultado para el objetivo general:** Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.

Tabla 5.

*Cruce de variables del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.*

|                   |            | Clima organizacional |         |          | Total  |
|-------------------|------------|----------------------|---------|----------|--------|
|                   |            | Inadecuada           | Regular | Adecuada |        |
| Desempeño Laboral | Deficiente | 13.21%               | 5.66%   | 1.88%    | 20.75% |
|                   | Regular    | 38.68%               | 21.69%  | 3.77%    | 64.15% |
|                   | Eficiente  | 12.26%               | 2.83%   | 0.00 %   | 15.09% |
|                   | Total      | 64.15%               | 30.18%  | 5.66%    | 100,0% |

Fuente: Base de datos de las encuestas

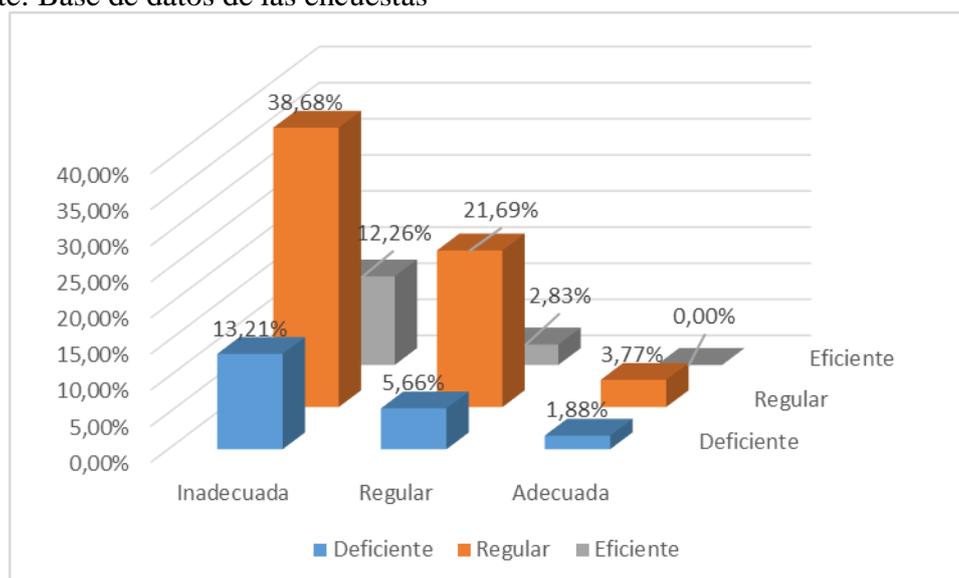


Figura 1.

Barra de las variables del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.

**Interpretación:**

Con los resultados se analizan el cruce de variables del desempeño laboral con el clima organizacional, alcanzando el valor más alto para el cruce del nivel inadecuado para el clima organizacional y se muestra en regular desempeño laboral (38.68 %), seguido del nivel regular para clima organizacional y regular para el desempeño laboral a un 21.69 %, finalmente se tiene el valor más alto para el cruce de 13.21 % para los cruces de inadecuado clima organizacional y un deficiente desempeño laboral.

Tabla 6.

*Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.*

|                 |                                 | <b>Desempeño<br/>Laboral</b> |
|-----------------|---------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | <b>Clima<br/>Organizacional</b> | Coeficiente de correlación   |
|                 |                                 | ,672**                       |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)             |
|                 |                                 | ,000                         |
|                 |                                 | N                            |
|                 |                                 | 106                          |

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).\*\*

**Interpretación:**

Con los resultados se analizan como una correlación altamente significativa, con un valor de Rho = 0.672, dando a conocer que el Clima Organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS, además la figura de dispersión refleja cómo se relacionan las variables a través de la dispersión de los puntos. Al analizar el valor de la significancia se menciona que se ha obtenido un valor de sig. = 0.000, ubicado por debajo del margen de error 1 % (0.01), con lo que se demuestra la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables, a partir de estos resultados se menciona que existe relación altamente significativa, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

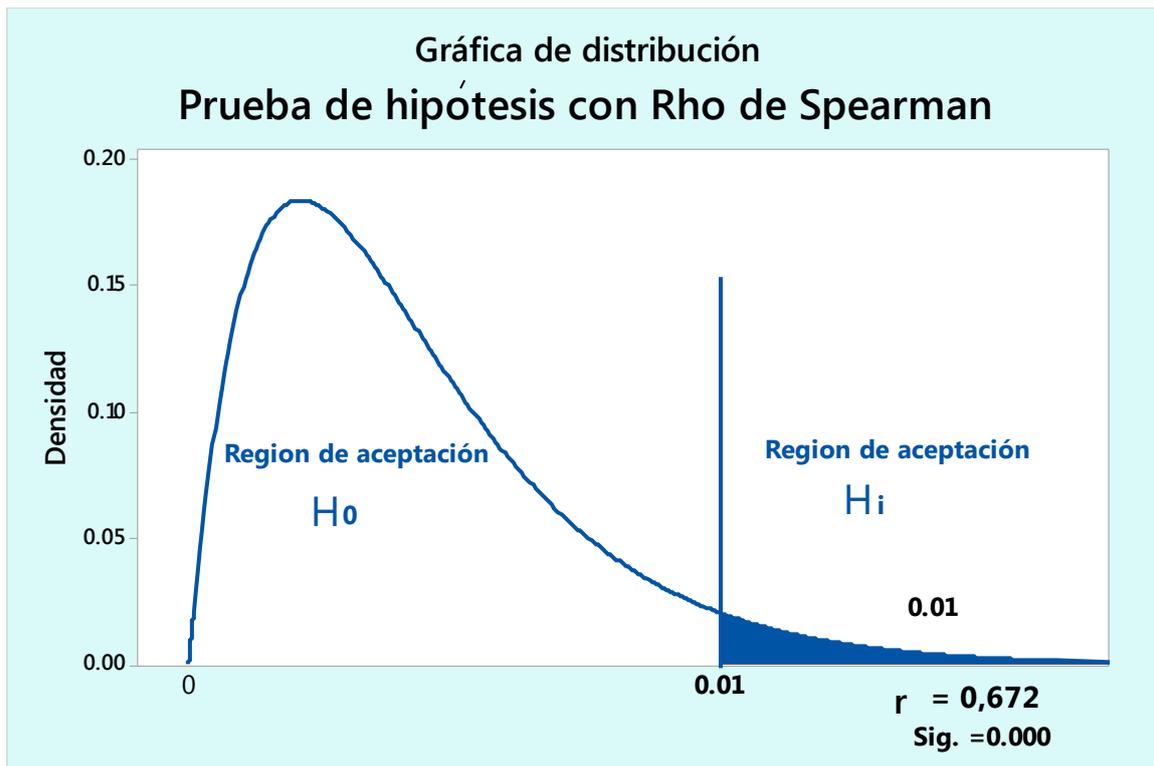


Figura 2.

Campana de Gauss para la prueba de hipótesis

**Interpretación:**

Con lo registrado en la campana de Gauss se puede evidenciar que el grado de correlación es de 0.672, con lo que se afirma que existe una correlación directa y al obtener un valor de significancia de 0.000, se afirma que la relación es significativa, pruebas suficientes para aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula, afirmando que existe relación significativa entre las variables.

**3.2.2. Resultados de los objetivos específicos**

**Resultado para el objetivo específico 1:** Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

Tabla 7.

Tabla cruzada del Clima Organizacional y la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

|            |            | Clima organizacional |         |          | Total  |
|------------|------------|----------------------|---------|----------|--------|
|            |            | Inadecuada           | Regular | Adecuada |        |
| Compromiso | Deficiente | 8.49%                | 9.43%   | 9.43%    | 27.4%  |
|            | Regular    | 21.70%               | 33.02%  | 7.55%    | 62.3%  |
|            | Eficiente  | 6.60%                | 1.89%   | 1.89%    | 10.4%  |
|            |            | 36.8%                | 44.3%   | 18.9%    | 100,0% |

Fuente: Base de datos de las encuestas

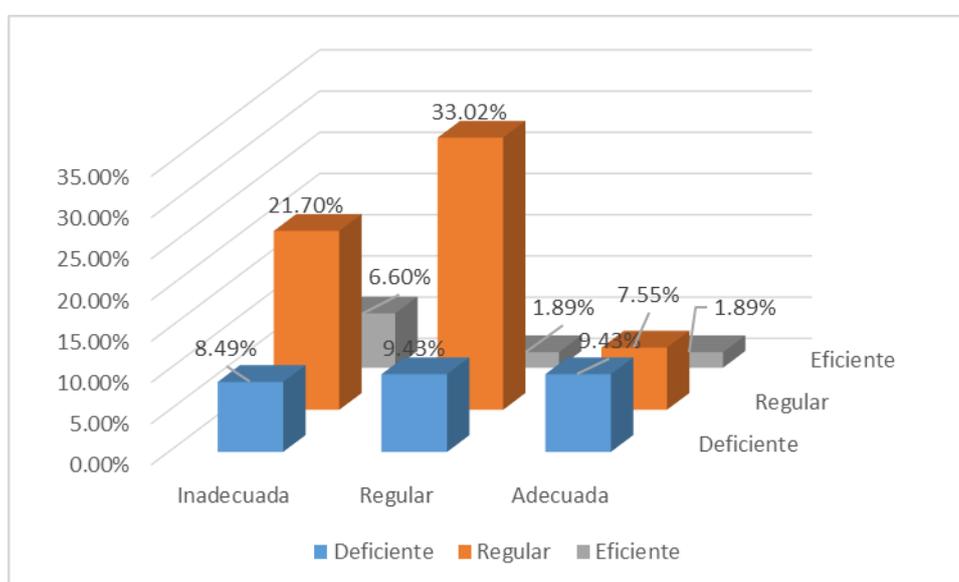


Figura 2.

Barra de las variables del Clima Organizacional y la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

**Interpretación:**

Con los resultados se tiene el puntaje más alto para la intersección en el nivel regular al 33.02 %, mencionado que cuando el clima organizacional se percibe de manera regular, el compromiso de los trabajadores también se encuentra en el nivel regular, por otro lado se tiene que cuando el clima se presenta inadecuada al 21.70 %, el compromiso se percibe de

manera regular y se tiene al puntaje de 9.43 %, entre la intersección regular del clima organizacional y el deficiente compromiso de los trabajadores.

Tabla 8.

*Correlación entre la variable el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Compromiso de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.*

|                 |                      |                             | Compromiso |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | ,601**     |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000       |
|                 |                      | N                           | 106        |

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).\*\*

### Interpretación:

De la dimensión Compromiso con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.601$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de la empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza.

**Resultado para el objetivo específico 2:** Establecer la relación significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

Tabla 9.

*Tabla cruzada del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores.*

|            |            | Clima organizacional |         |          | Total  |
|------------|------------|----------------------|---------|----------|--------|
|            |            | Inadecuada           | Regular | Adecuada |        |
| Eficiencia | Deficiente | 15.09%               | 23.58%  | 8.49%    | 47.2%  |
|            | Regular    | 24.53%               | 10.38%  | 8.49%    | 43.4%  |
|            | Eficiente  | 5.66%                | 1.89%   | 1.89%    | 9.4%   |
|            |            | 45.3%                | 35.8%   | 18.9%    | 100,0% |

Fuente: Base de datos de las encuestas

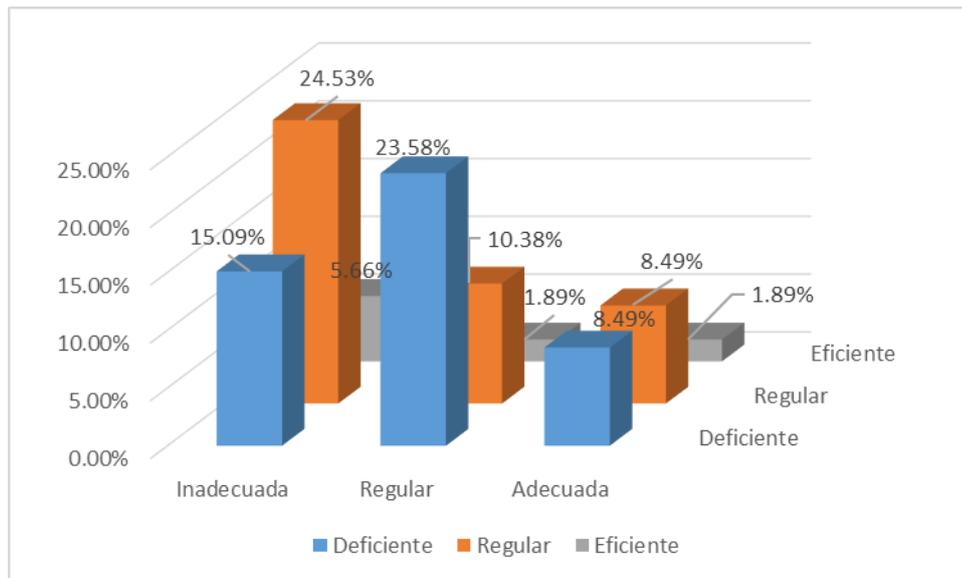


Figura 3.

Barra del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores.

**Interpretación:**

Con los resultados se tiene el puntaje más alto para el cruce de 24.53 %, entre inadecuada del clima organizacional y regular para el desempeño laboral, mientras que el segundo puntaje más alto es 23.58 % para el nivel regular del clima organizacional y deficiente para la eficiencia del desempeño laboral, finalmente 15.09 % para el nivel inadecuado clima organizacional y deficiente nivel de eficiencia del desempeño laboral.

Tabla 10.

Correlación entre la variable el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.

|                 |                |                            | Eficiencia |
|-----------------|----------------|----------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Clima          | Coeficiente de correlación | ,587**     |
|                 | organizacional | Sig. (bilateral)           | ,000       |
|                 |                | N                          | 106        |

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).\*\*

### Interpretación:

De la dimensión Compromiso con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.587$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de la empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza.

**Resultado para el objetivo específico 3:** Demostrar la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión productividad de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

Tabla 11.

*Tabla cruzada del Clima Organizacional y la dimensión productividad de los trabajadores*

|               |            | Clima organizacional |         |          | Total  |
|---------------|------------|----------------------|---------|----------|--------|
|               |            | Inadecuada           | Regular | Adecuada |        |
| Productividad | Deficiente | 5.66%                | 8.49%   | 2.83%    | 17.0%  |
|               | Regular    | 20.75%               | 16.98%  | 15.09%   | 52.8%  |
|               | Eficiente  | 13.21%               | 6.60%   | 10.38%   | 30.2%  |
|               |            | 39.6%                | 32.1%   | 28.3%    | 100,0% |

Fuente: Base de datos de las encuestas

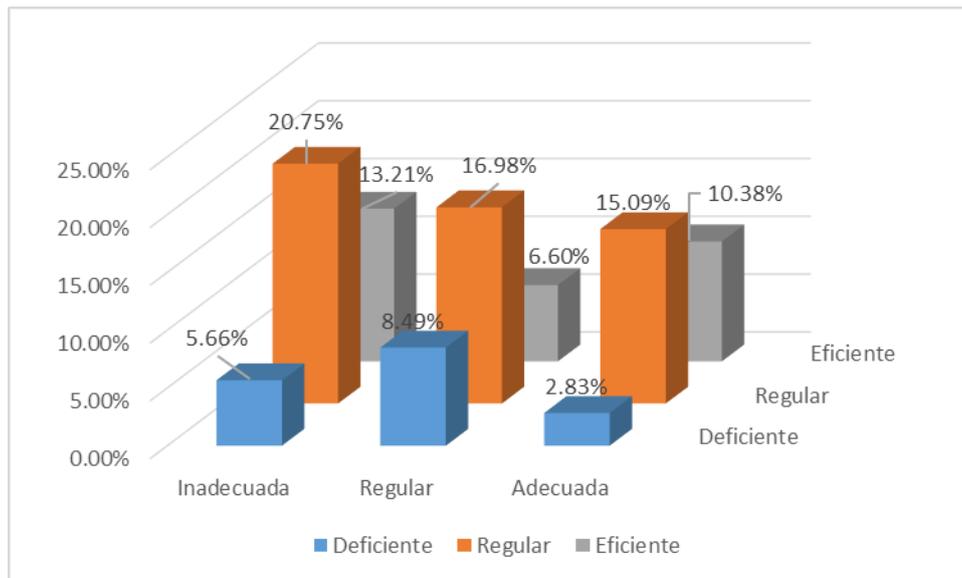


Figura 4.

Barra del Clima Organizacional y su relación con la dimensión productividad de los trabajadores

**Interpretación:**

Con los resultados se tiene el puntaje más alto con un valor de 20.75 %, para un inadecuado clima organizacional y un regular productividad de los trabajadores, seguido del puntaje de 16.98 %, entre el regular clima organizacional y regular desempeño de los trabajadores y el puntaje de 15.09 % para la intersección de adecuado clima organizacional y regular productividad.

Tabla 12.

*Correlación entre la variable el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Productividad de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.*

|                 |                      |                             | Productividad |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | ,542**        |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000          |
|                 |                      | N                           | 106           |

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).\*\*

**Interpretación:**

De la dimensión productividad con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de Rho = 0.542, con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de le empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza.

**Resultado para el objetivo específico 4:** Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Competencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.

Tabla 13.

*Tabla cruzada del Clima Organizacional y la dimensión Competencia de los trabajadores*

|             |            | Clima organizacional |         |          | Total  |
|-------------|------------|----------------------|---------|----------|--------|
|             |            | Inadecuada           | Regular | Adecuada |        |
| Competencia | Deficiente | 5.66%                | 1.89%   | 1.89%    | 9.4%   |
|             | Regular    | 20.75%               | 19.81%  | 10.38%   | 50.9%  |
|             | Eficiente  | 15.09%               | 16.04%  | 8.49%    | 39.6%  |
|             |            | 41.5%                | 37.7%   | 20.8%    | 100,0% |

Fuente: Base de datos de las encuestas

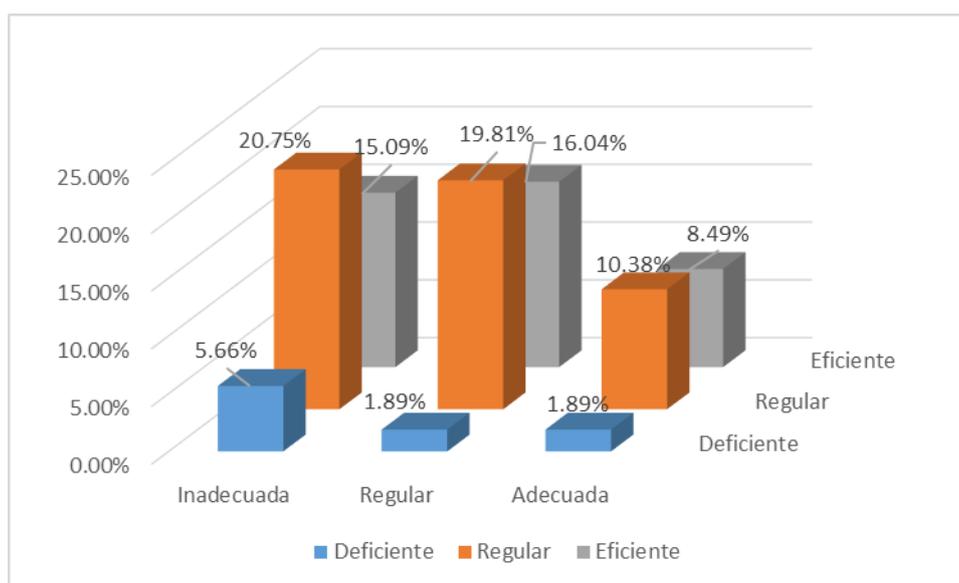


Figura 5.

Barra del Clima Organizacional y la dimensión Competencia de los trabajadores

**Interpretación:**

Con los resultados se tiene el puntaje más alto para el nivel de 20.75 % entre el inadecuado clima organizacional y la regular competencia de los trabajadores, seguido del puntaje de 19.81 % entre el regular clima organizacional y regular competencia de los trabajadores, también se tiene el puntaje para el 16.04 % entre

la intersección del regular clima organizacional y la eficiente competencia de los trabajadores.

Tabla 14.

*Correlación entre la variable el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Competencia de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.*

|          |                |                             | Competencia |
|----------|----------------|-----------------------------|-------------|
| Rho de   | Clima          | Coefficiente de correlación | ,627**      |
| Spearman | organizacional | Sig. (bilateral)            | ,000        |
|          |                |                             | N           |
|          |                |                             | 106         |

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).\*\***

**Interpretación:**

De la dimensión COMPETENCIA con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.627$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de le empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019, los resultados se analizan como una correlación altamente significativa, con un valor de  $Rho = 0.672$ , dando a conocer que el Clima Organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS, además la figura de dispersión refleja cómo se relacionan las variables a través de la dispersión de los puntos. Al analizar el valor de la significancia se menciona que se ha obtenido un valor de  $sig. = 0.000$ , ubicado por debajo del margen de error 1 % (0.01), con lo que se demuestra la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables, datos que guardan concordancia con Reátegui (2017), quien llegó a determinar que: mediante el desempeño laboral cada integrante va mejorando el rendimiento y productividad que va demostrando haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permite realizar sus actividades de manera eficiente y que al hacer partícipe a todo el personal que labora en dicha organización se va tomando en cuenta diferentes decisiones, de la comparación realizada se puede decir lo importante que es mantener un buen clima organizacional con estrategias que favorezcan al desempeño laboral, al respecto Chiavenato (2010), Se infiere que el clima organizacional es la distancia o el entorno donde los humanos se involucran y hablan. Una de las características principales del clima organizacional es que afecta la conducta de las personas, además del diploma de deber, motivación y reconocimiento. (p.14).

Respecto al objetivo: Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019, los resultados alcanzados se tiene el puntaje más alto para la intersección en el nivel regular al 33.02 %, mencionado que cuando el clima organizacional se percibe de manera regular, el compromiso de los trabajadores también se encuentra en el nivel regular, por otro lado se tiene que cuando el clima se presenta inadecuada al 21.70 %, el compromiso se percibe de manera regular y se tiene al puntaje de 9.43 %, entre la intersección regular del clima organizacional y el deficiente compromiso de los trabajadores. De la dimensión Compromiso con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.601$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de le empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza, datos que al ser comparado con Villanueva

(2016), concluye que En el mundo enfocado que vivimos en este momento, la escala miniaturizada y las pequeñas organizaciones necesitan luchar y competir en grandes mercados, con el objetivo de que las organizaciones deban recibir prácticas y aptitudes de trabajo y habilidades pulidas basadas en cualidades, a fin de tener la opción de hacer y Hacer un lugar de trabajo cumplido para el avance y logro de la organización. Por otro lado está demostrando que la evaluación 360°, según lo indicado por Alles (2008), es un dispositivo que nos causa y contribuye en la asociación con respecto a los recursos humanos y nos permite tener un sentimiento desde varias perspectivas, para esta situación esta perspectiva incluye jefes, socios, subordinados y clientes (p. 32).

Referente al objetivo: Establecer la relación significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019, los resultados de la dimensión Compromiso con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.587$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de le empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza, resultados que guardan similitud con Preciado (2017), Concluye que el Clima Organizacional es el ambiente donde se realiza el trabajo por parte de cada integrante de la organización. Es de suma importancia que el personal se sienta motivado y satisfecho laborando en su centro de trabajo, teniendo en cuenta las características del clima organizacional de una empresa ya que es el ambiente en donde diariamente irán realizando sus actividades de tal forma que los colaboradores apliquen un buen comportamiento donde expresen y demuestren el compromiso con su trabajo diario, con esta comparación realizada se resalta lo importante que es ser eficiente en el trabajo, para ello es favorable contar con un buen clima organizacional, respaldado por lo expuesto por Likert (1965), Propone una versión que argumenta que los comportamientos de los empleados están condicionados por medio de las percepciones del comportamiento administrativo y las condiciones de trabajo en las que llevan a cabo sus pinturas y sus aditivos. Según su principio, existen 3 variedades de variables que tienen un efecto sobre la noción del clima organizacional en el hombre o la mujer: explicativas o causales, variables intermedias y finales, resultados que son respaldados por Graham (2011), Quien conceptualiza a las personas como "colaboradores de la organización, que podrían ser aquellos que están asumiendo dentro de la agencia una cadena de actividades que incluyen roles, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos". (p. 56).

Con respecto al objetivo: Demostrar la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Productividad de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019, los resultados de la dimensión productividad con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.542$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de la empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza, resultados que guardan concordancia con Villanueva (2016), concluye que En el mundo enfocado que vivimos en este momento, la escala miniaturizada y las pequeñas organizaciones necesitan luchar y competir en grandes mercados, con el objetivo de que las organizaciones deban recibir prácticas y aptitudes de trabajo y habilidades pulidas basadas en cualidades, a fin de tener la opción de hacer y Hacer un lugar de trabajo cumplido para el avance y logro de la organización, respaldados por Litwin y Stringer (2013), menciona que el clima organizacional está "relacionado con los términos de noción que se adquieren y comparten dentro de la organización a través de sus reglamentos, prácticas y estrategias organizativas que se utilizarán". (p. 43).

Resultados del objetivo: Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Competencia de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019, los resultados de la dimensión competencia con lo evidenciado se puede decir que existe una correlación positiva considerable con el valor de  $Rho = 0.627$ , con lo que se expresa que el clima organizacional de los trabajadores de la empresa INCOMANS, es favorable para mantener clima organizacional en la gestión que se realiza, resultados que son parecido a lo encontrado por Palomino y Peña (2016), concluyen que el clima organizacional de dicha institución bajo escrutinio, a los compañeros de equipo se refirió como complemento, particularmente en cuanto a la inspiración que ven y la investigación que tienen cuando cumplen con sus compromisos. Además, se observó que los enfoques más debilitados se encontraban en relación con la capacidad de decidir y las asociaciones con diferentes personas del trabajo. Asimismo, se infirió que la ejecución de la obra podría ser reconocida como grande, resultados que son respaldado por la expuesto por Goncalves (2000), afirma que "el clima organizacional dentro de cada empresa se muestra de varias maneras, prestando poca atención al tipo de tamaño, según los acuerdos que han establecido efectivamente; tal como lo indica su estructura jerárquica, sus atributos y cada uno evaluará el tipo de correspondencia y la iniciativa satisfactoria para tener la opción de hacer una ejecución increíble dentro de los elementos de cada socio (p. 40)

## V. CONCLUSIONES

1. Se demostró la relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Incomans con un valor de  $Rho = 0.672$  y  $sig. = 0.000$ , demostrando que el clima organizacional favorece o afecta al desempeño laboral, también el estudio pudo comprobar la hipótesis de investigación y se rechazó la nula.
2. Se comprobó la relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y su la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa Incomans, con un valor de  $Rho = 601$  y  $sig. = 0.000$ , demostrando que el clima organizacional afecta de manera positiva o negativa al compromiso que puedan sentir los trabajadores con la empresa.
3. Se afirmó una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019, un valor de 587, quedando demostrado que la eficiencia que tengan los trabajadores relacionado a las actividades que realizan dentro de la empresa se ve afectada por el tipo de clima organizacional que se presente.
4. Se corroboró una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Productividad de los trabajadores de la empresa incomans, con un valor de  $Rho = 542$  y  $sig = 0.000$ , afirmando que la productividad que demuestren los trabajadores de la empresa se ve afectada por el tipo de clima organizacional que se presente y es función de la gerencia corregir estas acciones.
5. Se arribó a una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la dimensión Competencia de los trabajadores de la empresa incomans, con un valor de  $Rho = 0.627$  y  $sig. = 0.000$ , demostrando que la competencia que puedan presentar los trabajadores dentro de la empresa se ve afectada por el clima organizacional que se presente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A la gerencia incluir en su plan operativo la incorporación de talleres de integración con la finalidad de mejorar el clima organizacional de la empresa y alcanzar las metas establecidas y alcanzar involucrar a los trabajadores con los procesos administrativos de la empresa.
2. Al área de recursos humanos incorporar talleres de capacitaciones dirigido a los trabajadores y con las actividades que realizan con la finalidad de involucrarlos y que su desempeño sea el más óptimo y alcancen las metas establecidas.
3. A los trabajadores de la empresa solicitar capacitaciones externas a la empresa con la finalidad de mejorar su rendimiento laboral y optimizar las funciones que realizar en su trabajo cotidiano.
4. A los usuarios que recurren a diario a adquirir el servicio de la empresa, hacer llegar a la gerencia sus inconvenientes con el servicio que reciben con la finalidad de mejorar los procesos de la empresa con capacitaciones y mejora de procesos.

## REFERENCIAS

- Abanto I (2014). *El desempeño laboral en el proceso de pago de subsidios en la unidad de prestaciones económicas y su incidencia en la satisfacción de La Empresa De Servicios Expreso Trujillo Eirl - 2019*. (Tesis de pregrado para obtener el título en licenciado en administración. universidad cesar vallejo, Trujillo, Perú).
- Amorós, E. (2002). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Chiclayo-Perú*: Escuela de Economía de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Arancibia, P. (2006). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Paidós Ibérica
- Azizi, B, (Marzo 2017). *The Study of Relationship between Organizational Learning and Organizational Performance*. *Revista Administração em diálogo*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5346/534655928007/534655928007.pdf>
- Alles, M. (2008). *comportamiento organizacional*. Argentina: Granica S.A
- Arizmendi Diaz, E. (Junio de 2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos*. México, México..
- Bounds, G. y Woods, D. (1999). *Metodología y relación entre el clima organizacional y desempeño laboral*. Madrid. Editorial. S.L.
- Bedoya S, I. (2003) *la buena gestión de personas y el desempeño laboral por competencias*. Lima.
- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas.
- Campbell P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Carrasco D. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Chaparro, L (2006, Julio, 28). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. *Innovar*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición)*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw - Hill.
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México, y. *Clima Organizacional*. España.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas (1edición ed.)*. México: Pearson
- Felizzola, Y. y Anzola, O. (Noviembre 2017). *Proporsal of an organizational culture model for innovation*. *Revista Cuadernos de Administración*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/2250/225057026003/225057026003.pdf>
- García G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA. Obtenido de UNICAWA.
- Gonzales, A. (2000). *El clima de trabajo en organizaciones educativas*. España: Universidad de Alcalá, en revista Anales Pedagógicos
- Hart, J. (2003). *El mundo organizacional*. España: Universidad de Alcalá, en revista Anales Pedagógicos

- Hacker W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. Alemania: The German Journal of Psychology.
- Hernández, F. y. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lado, M. y Alonso, P. (Diciembre 2017). *The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis*. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231353576002.pdf>
- Likert R. (1965). *Los seres humanos en las organizaciones*. MacGraw-Hill: New York.
- Luthais, C. (2002). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Washington D.C.: Centro de Investigación para el desarrollo I.D.B. bookstore.
- Mino, E. (2014) *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los Trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque - Perú.
- Morales Guzman, G. (2010). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental*. México, México
- Montejo A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*.
- Mobina, G. y Mahdi, S. (Septiembre 2017). *The Effects of Organizational Justice and job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Taxpayers*. *Revista RAM Revista Administração em Diálogo*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5346/534655933003/534655933003.pdf>
- Niño, L. (2006). *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Vice-Presidencia de Administración y Finanzas en la empresa Tropicalum, C.A ubicada en La Victoria Estado Aragua* (Tesis de pre grado). Venezuela: Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta”.

- Oscoco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Andahuaylas.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Organizacional CO-SPC: Manual. Lima.
- Quevedo, M. (2003). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Universidad del Valle Sede San Fernando, Cali-Colombia, Cali. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2250/225014900004/>
- Rodríguez calderón, I. (2014). *La retención del capital humano y su influencia en el desempeño laboral en el área de operaciones de la empresa de transportes indoamericana servicios logísticos s.a.c. año 2014*. (tesis de pregrado para obtener el título en licenciado en administración. universidad cesar vallejo, Chimbote, Perú)..
- Salgado, J. (Diciembre 2017). *Moderator effects of job complexity on the validity of forced-choice personality inventories for predicting job performance*. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231353576007.pdf>
- The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis
- Torrecilla, O. (2009). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperado de [https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional .pdf](https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf)
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de Andelas CIA. LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de pre grado). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu>.
- Valdés, H. (2004). *La Evaluación del Desempeño Docente: Un pilar de la Evaluación del Sistema de calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Dirección del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de la República de Cuba.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumentos

### ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ -2019

Reciba usted mi cordial saludo:

Estaré muy agradecido por su colaboración aportando información y ayudándome así, a realizar mi proyecto de investigación que lleva por título: “Relación Entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Empresa MEGA CONCRETO S.A.C. Huaraz - 2019”.

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presentan una serie de preguntas sobre clima organizacional y desempeño laboral, marca con honestidad y transparencia una (X) en el cuadro de alternativa que mejor represente su opinión.

|               |            |                       |
|---------------|------------|-----------------------|
| 1             | 2          | 3                     |
| En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| <b>DESEMPEÑO</b>   | En<br>desacuerdo | De acuerdo | Totalmente<br>de acuerdo |
|--|------------------|------------|--------------------------|
| 1. Se siente motivado por su jefe  |                  |            |                          |
| 2. Su jefe valora su desempeño   |                  |            |                          |
| 3. Su jefe motiva las iniciativas de superación  |                  |            |                          |
| 4. considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores. |                  |            |                          |
| 5. tu opinión es considerada para tomar una decisión.  |                  |            |                          |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| 6. Tiene libertad para expresar al jefe las cosas que no le gustan de su trabajo   |  |  |  |
| 7. Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores  |  |  |  |
| 8. Tu jefe está comprometido con tu labor que desempeñas   |  |  |  |
| 9. Su jefe inmediato le ha explicado claramente las funciones de su puesto   |  |  |  |
| 10. Su jefe avala las decisiones que usted toma  |  |  |  |
| 11. Su jefe le apoya en la labor encomendada   |  |  |  |
| 12. En la organización se afrontan y superan los obstáculos  |  |  |  |
| 13. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.   |  |  |  |
| 14. Se toma en cuenta sus ideas para mejorar los resultados de los objetivos.  |  |  |  |
| 15. Se siente comprometido con el éxito de la institución.   |  |  |  |
| 16. Se aplican todas las habilidades para solucionar los problemas de la empresa.  |  |  |  |
| 17. Los trabajadores Colaboran espontáneamente con mi equipo de trabajo.   |  |  |  |
| 18. Al momento de realizar las tareas asignadas, usted ahorra materiales que se utilizan para la ejecución de sus funciones. |  |  |  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 19. Converso con mis compañeros de trabajo, y entablo relaciones de amistad para mejorar los problemas de la empresa.   |  |  |  |
| 20. Consideras tu que te pones la camiseta de la empresa  |  |  |  |
| 21. Te identificas en dar solución a los problemas de la empresa.   |  |  |  |
| 22. Toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción  |  |  |  |
| 23. Cuando ocurre un problema tratas de solucionarlo.   |  |  |  |
| 24. Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales  |  |  |  |
| 25. Cumples con las tareas asignadas  |  |  |  |
| 26. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.                                  |  |  |  |
| 27. Me gusta participar frecuente mente, en los trabajos que se realiza en equipo.  |  |  |  |
| 28. En el cumplimiento de sus funciones usted optimiza el uso de sus recursos.  |  |  |  |
| 29. Considera que su desempeño es bien percibido en la empresa  |  |  |  |
| 30. Converso constantemente con mis compañeros de trabajo con el fin de mejorar mis actividades o agilizar procesos que involucran la participación de ellos. |  |  |  |
| 31. Cuándo interactuó con mis compañeros de trabajo me siento apreciado (escuchado, entendido) por ellos.   |  |  |  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 32. Escucho atentamente cuando un compañero de trabajo me conversa o me cuenta un problema. |  |  |  |
|---|--|--|--|

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**FECHA:** ...../...../.....

**HORA:** .....

## Anexo 2: Ficha de instrumento

| <b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> |   |
|--|---|
| Tipo de instrumento  | Cuestionario Personal   |
| Denominación del instrumento                                 | Cuestionario para describir el clima organizacional y desempeño laboral |
| Autor  | Rosales Ayala, Ricardo Alex   |
| Duración de la aplicación                                    | Aproximadamente 30 minutos  |
| Muestra  | 106 trabajadores  |
| Número de ítems  | 32  |
| Escala de medición   | Tipo politómicas (En desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo)     |
| Dimensiones que evalúa                                       | V1: Clima organizacional<br>V2: Desempeño laboral                       |
| Método de muestreo   | Probabilístico  |
| Lugar de realización de campo                                | Independencia - Huaraz  |
| Fecha de realización de campo                                | Del 1 de mayo del 2019  |
| Programa estadístico   | IBM SPSS Statistics 26 y Excel  |

## TABLA DE ESPECIFICACIONES

### Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019

#### I. Datos Informativos:

- Autoras : Rosales Ayala, Ricardo Alex
- Tipo de instrumento : cuestionario
- Administración : Individual
- Duración : 35 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito describir cómo se desarrolla la clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019.

#### III. Tabla de Especificaciones:

| V1: Clima Organizacional             |                               |        |             |         |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------|-------------|---------|
| Dimensión                            | Indicador de evaluación       | Peso%  | Ítems       | Puntaje |
| <b>D1. Motivación</b>                | 1. Calidad de las obras.      | 33.3 % | 1,2         | 1 - 5   |
|                                      | 2. Inversión en la localidad. |        | 3,4         |         |
| <b>D2. Comunicación</b>              | 3. Identificación             | 33.3 % | 7,8         | 1 - 5   |
|                                      | 4. Opinión                    |        | 9,10        |         |
| <b>D3. Diseño organizacional</b>     | 5. Efectividad                | 33.3 % | 13,14       | 1 - 5   |
|                                      | 6. Metas                      |        | 15,16       |         |
| <b>D4. Estructura organizacional</b> | 7. Estrategias                |        |             |         |
|                                      | 8. Trabajo en grupo           |        |             |         |
|                                      | TOTAL                         | 100%   | 16<br>ITEMS |         |

**Opciones de respuesta:**

| N° de Ítems   | Opción de respuesta | Puntaje |
|---|---------------------|---------|
| 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,<br>11, 12, 13, 14, 15, 16 | - Siempre           | 3       |
|   | - Casi siempre      | 2       |
|   | - Nunca             | 1       |

**V2: Desempeño laboral**

| Dimensión                | Indicador de evaluación | Peso%  | Ítems       | Puntaje |
|--------------------------|-------------------------|--------|-------------|---------|
| <b>D1. Compromiso</b>    | 9. Resultado            | 33.3 % | 1,2         | 1 - 5   |
|                          | 10. Identificación      |        | 3,4         |         |
| <b>D2. Eficiencia</b>    | 11. Iniciativa          | 33.3 % | 5,6         | 1 - 5   |
|                          | 12. responsabilidad     |        | 7,8         |         |
| <b>D3. Productividad</b> | 13. Funciones           | 33.3 % | 9,10        | 1 - 5   |
|                          | 14. calidad             |        | 11,12       |         |
| <b>D4. Competencias</b>  | 15. Cumplimiento        |        | 13,14       | 1 - 5   |
|                          | 16. Responsabilidad     |        | 15          |         |
|                          | 17. Seguimiento         |        | 16          |         |
|                          | TOTAL                   | 100%   | 16<br>ITEMS |         |

**Opciones de respuesta:**

| N° de Ítems  | Opción de respuesta | Puntaje |
|--|---------------------|---------|
| 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,<br>11, 12, 13, 14, 15,<br>16,17, 18. | - Siempre           | 3       |
|  | - A veces           | 2       |
|  | - Nunca             | 1       |

**Anexo 3: Validez del instrumento**

“Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**DR. DIAZ DÁVILA MARLON**

**Docente de la carrera de administración**

Rosales Ayala, Ricardo Alex, identificado con DNI N° 43165885, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ - 2019”. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales de plan de investigación.

- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

*Handwritten signature and date: 05/06/19*

Huaraz, 21 de junio de 2019.

*Handwritten signature of Ricardo Alex Rosales Ayala*

**Rosales Ayala, Ricardo Alex**

**DNI N° 43165885**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ - 2019

| VARIABLE                 | DIMENSIÓN             | INDICADOR          | ÍTEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA   |            |               | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN<br>Y/O<br>RECOMENDACIONES |
|--------------------------|-----------------------|--------------------|---|-----------------------|------------|---------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------------|
|                          |                       |                    |   | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION |    | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                       |
|                          |                       |                    |   |                       |            |               | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                       |
| V1. Clima Organizacional | MOTIVACION            | Oportunidades      | ¿Se siente motivado por su jefe?  |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          |                       |                    | ¿Su jefe valora su desempeño?   |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          |                       | Capacidad          | ¿Su jefe motiva las iniciativas de superación?  |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          | COMUNICACION          | Toma de decisiones | ¿considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores ? |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          |                       |                    | ¿tu opinión es considerada para tomar una decisión?   |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          |                       | Opinión            | ¿Tiene libertad para expresar al jefe las cosas que no le gustan de su trabajo?                               |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          |                       |                    | ¿se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores ?   |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |
|                          | DISEÑO ORGANIZACIONAL | Efectividad        | ¿Tu jefe está comprometido con tu labor que desempeñas?   |                       |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                       |

|  |  |                       |  |           |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|--|-----------------------|--|-----------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  |  |                       | ¿Su jefe inmediato le ha explicado claramente las funciones de su puesto?      |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  | Metas                 | ¿Su jefe avala las decisiones que usted toma?                                  |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  |                       | ¿Su jefe le apoya en la labor encomendada?                                     |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  | CULTURA ORGNIZACIONAL  | Estrategias           | ¿En la organización se afrontan y superan los obstáculos?                      |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  |                       | ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?      |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  | Trabajo en grupo      | ¿Se toma en cuenta sus ideas para mejorar los resultados de los objetivos?     |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  |                       | ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?                        |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  |                       | ¿Se aplican todas las habilidades para solucionar los problemas de la empresa? |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |  |
|  |  | V2. Desempeño Laboral | COMPROMISO   | Resultado | ¿Los trabajadores Colaboran espontáneamente con mi equipo de trabajo? |  |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|  | ¿ Al momento de realizar las tareas asignadas, usted ahorra materiales que se utilizan para la ejecución de sus funciones? |                       |  |           |   |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |

|  |               |                 |   |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|---------------|-----------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |               |                 | ¿Converso con mis compañeros de trabajo, y entablo relaciones de amistad para mejorar los problemas de la empresa?        |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               | Identificación  | ¿consideras tu que te pones la camiseta de la empresa ?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿Te identificas en dar solución a los problemas de la empresa?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | EFICIENCIA    | Iniciativa      | ¿toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿Cuándo ocurre un problema tratas de solucionarlo?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               | Responsabilidad | ¿es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿cumples con las tareas asignadas?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | PRODUCTIVIDAD | Funciones       | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo? |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿Me gusta participar frecuente mente, en los trabajos que se realiza en equipo?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿En el cumplimiento de sus funciones usted optimiza el uso de sus recursos?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

|  |              |                 |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|--------------|-----------------|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |              | Calidad         | ¿considera que su desempeño es bien percibido en la empresa ?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | COMPETENCIAS | Cumplimiento    | ¿Converso constantemente con mis compañeros de trabajo con el fin de mejorar mis actividades o agilizar procesos que involucran la participación de ellos? |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |              | Responsabilidad | ¿Cuándo interactué con mis compañeros de trabajo me siento apreciado (escuchado, entendido) por ellos?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |              | Seguimiento     | ¿Escucho atentamente cuando un compañero de trabajo me conversa o me cuenta un problema?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |              |                 |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: CONOCER LA RELACIÓN QUE PRESENTAN LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

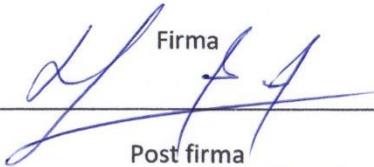
DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA EMPRESA INCOMANS

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       |           | X         |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DÍAZ DÁVILA MARLON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg ECONÓMISTA

Firma   
Post firma   
DNI 17820519

“Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**MGTR. Richar Josue Cruz Gonzales**

**Docente de la carrera de administración**

Rosales Ayala, Ricardo Alex, identificado con DNI N° 43165885, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

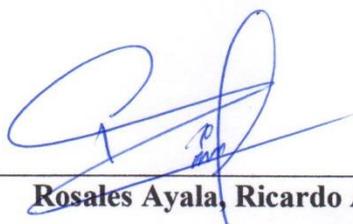
Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ - 2019”. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales de plan de investigación.

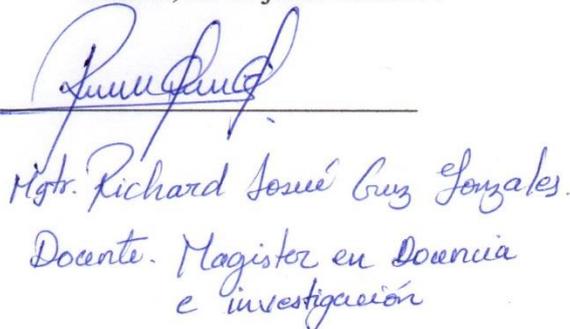
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.



**Rosales Ayala, Ricardo Alex**

**DNI N° 43165885**

Huaraz, 21 de junio de 2019.



**Mgtr. Richar Josue Cruz Gonzales.**  
Docente. Magister en Docencia e investigación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ - 2019

| VARIABLE                 | DIMENSIÓN             | INDICADOR             | ÍTEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA      |            |               | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                               |    |  |    |  |    |   |    | OBERVACIÓN<br>Y/O<br>RECOMENDA<br>CIONES |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|---|--------------------------|------------|---------------|---|----|--|----|--|----|---|----|--|
|                          |                       |                       |   | Totalmente de<br>acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | RELACION<br>ENTRE LA<br>VARIABLE Y<br>LA<br>DIMENSION |    | RELACION<br>ENTRE LA<br>DIMENCION<br>Y EL<br>INDICADOR |    | RELACION<br>ENTRE EL<br>INDICADOR Y<br>EL ITEM |    | RELACION<br>ENTRE EL<br>ITEM Y LA<br>OPCIÓN DE<br>RESPUESTA |    |  |
|                          |                       |                       |   |                          |            |               | SI  | NO | SI   | NO | SI   | NO | SI  | NO |  |
| V1. Clima Organizacional | MOTIVACION            | Oportunidades         | ¿Se siente motivado por su jefe?  |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          |                       |                       | ¿Su jefe valora su desempeño?   |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          |                       | Capacidad             | ¿Su jefe motiva las iniciativas de superación?  |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          | COMUNICACION          | Toma de<br>decisiones | ¿considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores ? |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          |                       |                       | ¿tu opinión es considerada para tomar una decisión?   |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          |                       | Opinión               | ¿Tiene libertad para expresar al jefe las cosas que no le gustan de su trabajo?                               |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          |                       |                       | ¿se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores ?   |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |
|                          | DISEÑO ORGANIZACIONAL | Efectividad           | ¿Tu jefe está comprometido con tu labor que desempeñas?   |                          |            |               | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓   |    |  |

|  |  |                       |  |           |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|--|-----------------------|--|-----------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  |  |                       | ¿Su jefe inmediato le ha explicado claramente las funciones de su puesto?      |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  | Metas                 | ¿Su jefe avala las decisiones que usted toma?                                  |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  |                       | ¿Su jefe le apoya en la labor encomendada?                                     |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  | CULTURA ORGNIZACIONAL  | Estrategias           | ¿En la organización se afrontan y superan los obstáculos?                      |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  |                       | ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?      |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  | Trabajo en grupo      | ¿Se toma en cuenta sus ideas para mejorar los resultados de los objetivos?     |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  |                       | ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?                        |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  |                       | ¿Se aplican todas las habilidades para solucionar los problemas de la empresa? |           |   |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |
|  |  | V2. Desempeño Laboral | COMPROMISO   | Resultado | ¿Los trabajadores Colaboran espontáneamente con mi equipo de trabajo? |  |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |
|  | ¿ Al momento de realizar las tareas asignadas, usted ahorra materiales que se utilizan para la ejecución de sus funciones? |                       |  |           |   |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |

|  |               |                 |   |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|---------------|-----------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |               |                 | ¿Converso con mis compañeros de trabajo, y entablo relaciones de amistad para mejorar los problemas de la empresa?        |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               | Identificación  | ¿consideras tu que te pones la camiseta de la empresa ?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿Te identificas en dar solución a los problemas de la empresa?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | EFICIENCIA    | Iniciativa      | ¿toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿Cuándo ocurre un problema tratas de solucionarlo?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               | Responsabilidad | ¿es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿cumples con las tareas asignadas?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | PRODUCTIVIDAD | Funciones       | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo? |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿Me gusta participar frecuente mente, en los trabajos que se realiza en equipo?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |               |                 | ¿En el cumplimiento de sus funciones usted optimiza el uso de sus recursos?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

|  |              |                 |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|--------------|-----------------|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |              | Calidad         | ¿considera que su desempeño es bien percibido en la empresa ?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  | COMPETENCIAS | Cumplimiento    | ¿Converso constantemente con mis compañeros de trabajo con el fin de mejorar mis actividades o agilizar procesos que involucran la participación de ellos? |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |              | Responsabilidad | ¿Cuándo interactué con mis compañeros de trabajo me siento apreciado (escuchado, entendido) por ellos?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |              | Seguimiento     | ¿Escucho atentamente cuando un compañero de trabajo me conversa o me cuenta un problema?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|  |              |                 |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: CONOCER LA RELACION QUE PRESENTAN LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA EMPRESA INCOMANS.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       |           | X         |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cruz Gonzalez Richard Josué

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Docencia e investigación

Firma  


Post firma

DNI : 42925333

“Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**DR. Calderón Yarlequé, Luis Alberto**

**Docente de la carrera de administración**

Rosales Ayala, Ricardo Alex, identificado con DNI N° 43165885, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

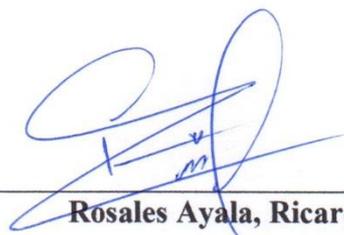
Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ - 2019”. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales de plan de investigación.

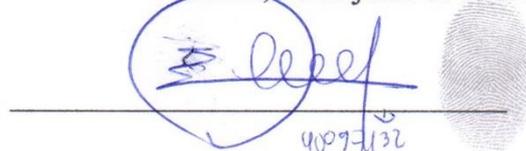
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.



**Rosales Ayala, Ricardo Alex**

**DNI N° 43165885**

Huaraz, 21 de junio de 2019.



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INCOMANS HUARAZ - 2019

| VARIABLE                 | DIMENSIÓN             | INDICADOR             | ÍTEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA      |            |               | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                               |    |  |    |  |    |   |    | OBERVACIÓN<br>Y/O<br>RECOMENDA<br>CIONES |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|---|--------------------------|------------|---------------|---|----|--|----|--|----|---|----|--|
|                          |                       |                       |   | Totalmente de<br>acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | RELACION<br>ENTRE LA<br>VARIABLE Y<br>LA<br>DIMENSION |    | RELACION<br>ENTRE LA<br>DIMENCION<br>Y EL<br>INDICADOR |    | RELACION<br>ENTRE EL<br>INDICADOR Y<br>EL ITEM |    | RELACION<br>ENTRE EL<br>ITEM Y LA<br>OPCIÓN DE<br>RESPUESTA |    |  |
|                          |                       |                       |   |                          |            |               | SI  | NO | SI   | NO | SI   | NO | SI  | NO |  |
| V1. Clima Organizacional | MOTIVACION            | Oportunidades         | ¿Se siente motivado por su jefe?  |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          |                       |                       | ¿Su jefe valora su desempeño?   |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          |                       | Capacidad             | ¿Su jefe motiva las iniciativas de superación?  |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          | COMUNICACION          | Toma de<br>decisiones | ¿considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores ? |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          |                       |                       | ¿tu opinión es considerada para tomar una decisión?   |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          |                       | Opinión               | ¿Tiene libertad para expresar al jefe las cosas que no le gustan de su trabajo?                               |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          |                       |                       | ¿se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores ?   |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |
|                          | DISEÑO ORGANIZACIONAL | Efectividad           | ¿Tu jefe está comprometido con tu labor que desempeñas?   |                          |            |               | /   | /  | /  | /  |  |    |   |    |  |

|  |  |                       |  |           |   |  |   |   |   |   |   |   |  |
|--|--|-----------------------|--|-----------|---|--|---|---|---|---|---|---|--|
|  |  |                       | ¿Su jefe inmediato le ha explicado claramente las funciones de su puesto?      |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  | Metas                 | ¿Su jefe avala las decisiones que usted toma?                                  |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  |                       | ¿Su jefe le apoya en la labor encomendada?                                     |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  | CULTURA ORGNIZACIONAL  | Estrategias           | ¿En la organización se afrontan y superan los obstáculos?                      |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  |                       | ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?      |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  | Trabajo en grupo      | ¿Se toma en cuenta sus ideas para mejorar los resultados de los objetivos?     |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  |                       | ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?                        |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  |                       | ¿Se aplican todas las habilidades para solucionar los problemas de la empresa? |           |   |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |  |
|  |  | V2. Desempeño Laboral | COMPROMISO   | Resultado | ¿Los trabajadores Colaboran espontáneamente con mi equipo de trabajo? |  |   |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
|  | ¿ Al momento de realizar las tareas asignadas, usted ahorra materiales que se utilizan para la ejecución de sus funciones? |                       |  |           |   |  |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |  |

|               |                 |  |   |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|---------------|-----------------|--|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|               |                 |  | ¿Converso con mis compañeros de trabajo, y entablo relaciones de amistad para mejorar los problemas de la empresa?        |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               | Identificación  |  | ¿consideras tu que te pones la camiseta de la empresa ?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               |                 |  | ¿Te identificas en dar solución a los problemas de la empresa?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| EFICIENCIA    | Iniciativa      |  | ¿toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               |                 |  | ¿Cuándo ocurre un problema tratas de solucionarlo?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               | Responsabilidad |  | ¿es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               |                 |  | ¿cumples con las tareas asignadas?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| PRODUCTIVIDAD | Funciones       |  | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo? |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               |                 |  | ¿Me gusta participar frecuente mente, en los trabajos que se realiza en equipo?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|               |                 |  | ¿En el cumplimiento de sus funciones usted optimiza el uso de sus recursos?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

|  |              |                 |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|--------------|-----------------|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  |              | Calidad         | ¿considera que su desempeño es bien percibido en la empresa ?  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|  | COMPETENCIAS | Cumplimiento    | ¿Converso constantemente con mis compañeros de trabajo con el fin de mejorar mis actividades o agilizar procesos que involucran la participación de ellos? |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|  |              | Responsabilidad | ¿Cuándo interactué con mis compañeros de trabajo me siento apreciado (escuchado, entendido) por ellos?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|  |              | Seguimiento     | ¿Escucho atentamente cuando un compañero de trabajo me conversa o me cuenta un problema?   |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|  |              |                 |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: CONOCER LA RELACIÓN QUE PRESENTAN LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA EMPRESA INCOMANS

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       |           | X         |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Caldarón Yarlegue Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MBS. Maestría en Administración de Negocios

Firma



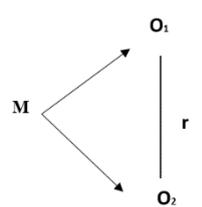
Post firma

DNI 40099132



**Anexo 4: Matriz de consistencia**

Título: “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019”

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES Y DIMENSIONES  | METODOLOGÍA  |
|---|---|---|--|--|
| <p><b><u>Problema Principal</u></b></p> <p>¿Cómo es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz - 2019?</p> <p><b><u>Problemas Secundarios</u></b></p> <p>a. ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y su relación con la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>a. Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.</p> <p>b. Establecer la relación significativa entre el</p> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz - 2019.</p> <p><b>Hipótesis nula</b></p> <p>No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz - 2019.</p> | <p><b>Variable X:</b></p> <p>X. Clima Organizacional</p> <p><b><u>Dimensiones</u></b></p> <p>X.1.Motivación</p> <p>X.2.Comunicación</p> <p>X.3. Diseño organizacional</p> <p>X4. Estructura organizacional</p> <p><b><u>Variable Y:</u></b></p> <p><b>Y. Desempeño laboral</b></p> | <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Aplicativa</p> <p><b><u>Nivel de Investigación:</u></b></p> <p>correlacional.</p> <p><b><u>Diseño de Investigación</u></b></p> <p>No experimental - Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p>b. ¿En qué medida el Clima Organizacional y su relación con la dimensión eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación que presenta el Clima Organizacional y su relación con la dimensión productividad de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación que presenta el Clima Organizacional y su relación con la dimensión competencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019?</p> | <p>Clima Organizacional y su relación con la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.</p> <p>c. Demostrar la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión productividad de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.</p> <p>d. Obtener la relación del Clima Organizacional y su relación con la dimensión Competencia de los trabajadores de la empresa incomans Huaraz – 2019.</p> |  | <p><b><u>Dimensiones</u></b></p> <p>Y.1 Compromiso</p> <p>Y.2 Eficiencia</p> <p>Y.3 Productividad</p> <p>Y.4. Competencias</p> | <p>Donde:</p> <p><b>M:</b> muestra (106 Trabajadores del banco)</p> <p><b>O1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>O2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>R:</b> Relación de las variables</p> <p><b><u>Población</u></b></p> <p>145 trabajadores del banco</p> <p><b><u>Muestra</u></b></p> <p>106 trabajadores del banco</p> <p><b><u>Técnicas</u></b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b><u>Instrumentos</u></b></p> <p>Cuestionario</p> |
|--|---|--|--|--|

## Anexo 5: Autorización



**GRUPO INCOMANS E.I.R.L**  
**RUC N° 20537078741**

“año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Huaraz, 24 de Junio del 2019

### CARTA N° 01 001-GRUPO INCOMANS

**Dra. Jaela Peña Romero**  
**Directora de la escuela de administración**

ASUNTO : CARTA DE ACEPTACION

De mi especial consideración:

Por medio de la presente nos permitimos informarles que el estudiante Rosales Ayala Ricardo Alex estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 43165885, ha sido aceptado para la realización de su Proyecto de investigación en nuestra empresa GRUPO INCOMANS EIRL

Para la elaboración del proyecto de investigación en nuestra empresa queda en facultad de otorgarle la información necesaria.

- Línea de investigación: relación de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO INCOMANS EIRL.

Sin otro en particular agradecemos de contar con nosotros para este dicho evento, me despido testimoniándole mi singular diferencia.

Atentamente.

  
**GRUPO INCOMANS**  
**LEO LOPEZ GARDENAS**  
**GERENTE GENERAL**

**DIRECCION: CAL. GRANADA N° 156 URBANIZACION MAYORAZGO**  
**ATE - LIMA**

## Anexo 6: Evidencia fotográfica

