



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de
Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chanduvi Hernandez, Kely Haydeé (ORCID: 0000-0003-3497-9694)

Esteves Flores, Marian Eugenia (ORCID: 0000-0002-0325-4159)

ASESORA:

Mg. Flores Lezama, Marilú Trinidad (ORCID: 0000-0002-0036-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente informe de investigación está dedicado a nuestros padres; quienes han sido una pieza fundamental, impulsadora y motivadora a lo largo de nuestras vidas, que a base de su esfuerzo y sacrificio son participes en la formación de nuestra vida profesional.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por ser nuestro guía en este arduo camino y a nuestros padres por su apoyo incondicional, son nuestra fuerza para culminar nuestra carrera profesional de Administración.

Un sincero agradecimiento a nuestra asesora Mg. Marilú Trinidad Flores Lezama y a nuestros jurados por sus valiosos conocimientos y sus consejos, que gracias a su profesionalismo contribuyeron a la culminación de este informe de investigación. Igualmente, a la Sra. Arianna Suguey Marthos Tirado por darnos su confianza y permitirnos realizar esta tesis en su empresa Lacedos Trujillo Arianna.

Por último, a todos los docentes que nos impartieron buenos conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra vida universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pruebas de normalidad.....	18
Tabla 2. Correlación entre el Clima organizacional y Desempeño laboral.	19
Tabla 3. Nivel del Clima organizacional de Laceados Trujillo Arianna	20
Tabla 4. Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna. ..	21
Tabla 5. Correlación de la dimensión Liderazgo y Desempeño laboral.....	22
Tabla 6. Correlación de la dimensión Cultura organizacional y Desempeño laboral	23
Tabla 7. Correlación de la dimensión Satisfacción laboral y Desempeño laboral.....	24
Tabla 8. Correlación de la dimensión Sentido de pertenencia y Desempeño laboral	25
Tabla 9. Matriz de Operacionalización de Variables	41
Tabla 10. Matriz de consistencia	43
Tabla 11. Estadística de fiabilidad del cuestionario sobre Clima organizacional	59
Tabla 12. Estadística de fiabilidad del cuestionario sobre Desempeño laboral	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Nivel del Clima organizacional de Laceados Trujillo Arianna	20
Figura 2. Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna .	21

Resumen

El presente estudio Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables de estudio. La investigación es de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel correlacional, tiene una población muestral de 23 colaboradores. Se utiliza como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de recolección de información, los cuales han sido validados por la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad por medio de la técnica del Alfa de Cronbach.

Los resultados se procesaron por medio del software estadístico SPSS V25 y Excel, donde se indican que existe una relación positiva moderada ($r= 0.522$); con un nivel de significancia ($p=0,011$) menor al 5%, entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto quiere decir, que como la relación entre las variables es positiva entonces las variables se relacionan de manera directa. Concluyendo que, a mejor clima organizacional desarrollado en la empresa, mayor será el desempeño laboral de sus colaboradores.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral.

Abstract

The present study Organizational climate and work performance of the collaborators of Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020, has as its general objective to determine the relationship that exists between the study variables. The research is of an applied type of quantitative approach, with a non-experimental design and a correlational level, it has a sample population of 23 collaborators. It is used as a survey technique and as an instrument a questionnaire to information collection, which have been validated by the expert judgment technique and reliability through the Cronbach's Alpha technique. The results were processed using the statistical software SPSS V25 and Excel, which indicate that there is a moderate positive relationship ($r=0.522$); with a level of significance ($p=0.011$) less than 5%, between organizational climate and job performance. This means that since the relationship between the variables is positive then the variables are directly related. Concluding that the better the organizational climate developed in the company, the greater the work performance of its employees.

Keywords: Organizational climate, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo debido a la situación actual, el entorno de las organizaciones cada vez se torna más complejo e inestable; y esto se refleja en gran medida en el desempeño de los colaboradores, causando en ellos inseguridad, estrés y frustración en el ambiente de trabajo. Si bien es cierto el año pasado según Perú Retail (2019) dice que el rubro de belleza está creciendo a un ritmo bueno. En países latinos este rubro obtuvo un alza de 44.5% entre el 2013 y 2018. No obstante, se espera que para el 2023 el registro regional en cosmética y belleza finalizará con más de US \$78.000 millones. Sin embargo, este año a causa de la crisis sanitaria en países como en Italia, según La Capital (2020) la Cámara de Titulares de Salones de Peluquería y Afines de Rosario, manifestaron su inquietud por la coyuntura que pasa el sector y creen que el 78 por ciento de este caerá en crisis y no podrán seguir. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2020), prevé grandes pérdidas en los diferentes grupos de ingresos, particularmente en países con ingresos medios altos (7% o 100 millones de empleados a tiempo completo), lo cual rebasa las consecuencias de la crisis financiera del 2008-2009, por ende, el ambiente de diversas empresas es cada vez más incierto e inseguro.

Cabe considerar que en Perú algunos salones de belleza a pesar de este gran desafío que enfrentan siguieron ofreciendo sus servicios, pero con atención personalizada, pues el Diario Gestión (2020) dice que Víctor Hugo Montalvo afirma que un total del 60% y 70% de las peluquerías ofrecerán atención a sus clientes en sus propios locales, pero a puertas cerradas con previas citas ya que sólo trabajarán empresas que cumplan con los protocolos estrictos de seguridad.

En la empresa Lacedos Trujillo Arianna ubicada en la ciudad de Trujillo, debido a factores externos como: la situación económica, regulaciones gubernamentales, trato de proveedores o clientes, coacción de los medios de comunicación o de protección de los derechos humanos, así también factores físicos: como abastecimientos de maquinaria, herramientas, enseres y los productos de trabajo, forman parte de los elementos que pueden condicionar el clima organizacional de la empresa y esto repercutirá en el rendimiento y desempeño de su personal, siendo de suma importancia para un trabajo de calidad y atención a sus clientes, su

productividad y rentabilidad, además sobre la satisfacción de su talento humano, siendo sustancial para una buena motivación y relación que los identifique con la empresa.

Por lo tanto, en la presente investigación se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo - 2020?

Esta investigación se justifica por los siguientes criterios: Relevancia Social: la finalidad conocer a fondo el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Salón de Belleza, esto ayudará a percibir la conducta de cada una de las personas y la responsabilidad que asumen al momento de realizar sus labores. Implicancias Prácticas: Este estudio se realiza porque existe la necesidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, con el uso de un cuestionario validado por expertos. Valor Teórico: A través de la fundamentación teórica sobre las variables, se logra analizar la problemática actual, determinar el nivel de clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna; y la relación entre ambas variables, los resultados pretenden estructurarse en una propuesta para ser agregado como conocimiento a las ciencias empresariales. Utilidad metodológica: Se elabora y se aplica un cuestionario que es aplicado a cada uno de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna; para obtener la validez y confiabilidad, de esta manera puede ser usado para investigaciones futuras.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020. Y como objetivos específicos: Determinar el nivel del Clima organizacional de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020; Determinar el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Liderazgo y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Cultura organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Satisfacción laboral y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo –

2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Sentido de pertenencia y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Además, se planteó la siguiente hipótesis de investigación Hi: Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para proporcionar énfasis al estudio se enuncia los siguientes estudios previos. Entre estos tenemos a nivel nacional:

Borja (2017) en su tesis: *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017”*, tuvo como fin determinar la relación que existe entre las variables. Su diseño fue no experimental de tipo descriptivo – correlacional, obteniendo 87 individuos como muestra y su técnica la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento. Los resultados fueron que existe una correlación de ($r=0.957$) entre las variables, es decir; una alta relación, y la dimensión satisfacción y desempeño laboral tienen una correlación de ($r=0.833$), es decir, existe una fuerte relación. Finalizando que, a un nivel de clima organizacional alto, será mayor el desempeño por parte del personal.

Vilcapaza y Flores (2018) en su estudio: *“Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa perteneciente al rubro belleza, en Perú”*, su objetivo fue determinar la relación significativa entre las variables. Fue de diseño no experimental, transversal correlacional, su muestra de 265 empleados, aplicando un cuestionario. Los resultados fueron que entre clima y compromiso organizacional existe una correlación positiva moderada ($r=0,460$), y se halló que de los encuestados un 78,9% percibe un clima laboral oportuno. Concluyendo que, si el nivel de clima laboral es mejor, el compromiso será mayor por parte de los trabajadores.

Gutierrez (2018) en su investigación: *“El clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Viale SRL, Lurigancho Chosica, 2018”*, su objetivo fue describir la relación que existe entre ambas variables. Fue descriptivo, de diseño no experimental, transeccional correlacional, con 30 colaboradores como muestra, empleó la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario. Los resultados hallados fueron que hay una relación positiva con un coeficiente de ($r=0.774$), así mismo existe una relación positiva alta con un coeficiente ($p=0.719$) entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral. Finalizando que la empresa se encuentra con un clima organizacional favorable; por ende, el desempeño del personal será mejor.

Azán y Díaz (2019) en su investigación: *“El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018”*, tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre las variables. Fue de diseño no experimental descriptivo correlacional, con 300 trabajadores de muestra, y utilizó un cuestionario. Los resultados fueron que, si hay una correlación medianamente alta con un valor de ($r=0.550$), se tiene un nivel de clima laboral medio de 56.3% y un nivel medio de desempeño laboral de 50.7%. concluyendo que se acepta H1, dado que, si el nivel de clima laboral aumenta, el desempeño será mayor del recurso humano.

García y Macedo (2018) en su estudio: *“Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Morgillo Selva S.A.C., Banda del Shilcayo, 2018”*, cuyo fin fue determinar la relación entre las variables. Fue de diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional, teniendo como muestra 40 colaboradores, usando la encuesta como técnica y de instrumento, el cuestionario. El resultado fue que hay una significativa correlación entre las variables con un coeficiente de ($r=0.669$); concluyendo que, al aumentar la satisfacción en el trabajo, mejor será el desempeño.

Esteban (2019) en su tesis: *“Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Security International Moving S.A.C. Ate 2019”*, su objetivo fue buscar la relación existente entre las variables. Fue de tipo aplicada no experimental transversal correlacional, teniendo 40 integrantes de población, aplicándose 3 técnicas: Encuestas, entrevista y la observación. El resultado fue que existe entre ambas variables una relación alta con un valor de ($r=0.753$), concluyendo que conforme mejora la cultura organizacional mejor será el rendimiento del recurso humano, estas unidas permitirán que logren ser parte esencial de la empresa y de esta forma habrá competitividad empresarial logrando obtener los objetivos organizacionales establecidos.

A nivel internacional se tiene a los siguientes estudios:

Benavides et al. (2017) en su estudio: *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro en*

la ciudad de Managua en el primer semestre del año 2016”, cuya finalidad fue identificar los elementos predominantes del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Tuvo un enfoque mixto descriptivo, los instrumentos usados: encuesta y entrevista. El resultado fue que más del 60 % cuando se siente satisfecho es más productivo en el trabajo. Concluyendo que un agradable clima organizacional tiene influencia positiva en la satisfacción y también en el desempeño del personal.

A continuación, se presentan los siguientes conceptos con el fin de reforzar la credibilidad del estudio.

Peña (2018) el clima es la consecuencia de la interrelación entre las características tangibles de una institución y personales de los miembros que la integran. Esto nos quiere decir que la comunicación y la relación recíproca entre los individuos y con el entorno, dan lugar al ascenso sobre el clima.

Para Vergara (2015) el clima organizacional es un entorno creado por aquellas emociones que transmiten las personas que constituyen una organización, el cual a su vez involucra la motivación de estos, es decir; son percepciones que las personas poseen con respecto a la empresa y que establece el ambiente emocional, lo que afecta la forma en que se relacionan con la organización, con la jefatura y con el trabajo en sí mismo.

El autor nos dice que cuando se habla de clima organizacional hace referencia a la percepción de la parte física y de la misma manera a la parte emocional y mental de cada empleado, y esto se refleja en su desarrollo en el interior de la compañía.

Por ello, Bordas (2016) nos dice que es de suma importancia enfatizar el efecto que tiene el clima organizacional en el proceder del cliente interno de una compañía, considerándose un buen predictor ya que identifica el nivel de satisfacción laboral y determina el grado de compromiso, así como la productividad, eficiencia y desempeño empresarial.

La opinión del autor da énfasis a que se debe tener en cuenta que estar pendientes del entorno de una organización favorece a la imagen que esta proyecta a su público mediante sus trabajadores.

Las dimensiones que se consideran en la investigación para la primera variable son: Liderazgo, Cosme (2018) dice que es un conjunto de conductas que precisa el papel desarrollado por una persona o institución y a la vez es un fenómeno que progresa dentro de grupos al ser un hecho colectivo; y este sucede cuando el escenario requiere que la persona o la entidad influyeran, y puedan coordinar las labores de un grupo hacia la consecución de un propósito común. El autor nos quiere decir que el liderazgo es la cualidad que posee un individuo u organización de motivar, organizar, influenciar y emprender ciertas actividades para lograr sus propósitos que impliquen a personas y grupos en un marco de valores.

Teniendo como indicadores para esta dimensión: a) Dirección, Luna (2015) dice que la dirección es desempeñar el liderazgo a través de una apropiada comunicación, inspección, motivación y toma de decisiones para lograr de manera efectiva lo planificado, estructurado, y así poder alcanzar los objetivos de una organización. b) El trabajo en equipo, Durán (2018) indica que es la labor que realiza un conjunto de personas en la cual cada integrante ejerce una actividad con el propósito de lograr un objeto en común. c) La solución de conflictos, Pever (2019) argumenta que es un conjunto de métodos y destrezas que se llevan a la práctica en busca de una solución adecuada a un conflicto o malentendido que surge entre dos o más personas dentro del entorno laboral.

La segunda dimensión, La Cultura organizacional según Barnard, Delgado y Voutssás (2016) es un sistema de creencias, valores y supuestos compartidos, que pueden ser de esencia explícita o implícita, precisan cómo las personas tienen que actuar y comportarse; y evidencian el sistema sociocultural de una empresa Así que podemos decir; que la cultura organizacional es una guía que dirige el rumbo de una organización, asimismo orienta el trato para con sus trabajadores, clientes y el resto de la sociedad.

A la vez se consideran como sus indicadores. a) La Comunicación, Fernández y Fernández (2017) indica que la comunicación es un proceso mediante el cual se transfiere información de un emisor a un receptor, de tal forma que se crea un intercambio de ideas, mensajes, sentimientos y acciones entre los individuos; por ello en una organización debe existir una buena comunicación para que los mensajes que se transfieran sean entendidos de modo eficaz y fácil. b) El compromiso de los trabajadores, según Silva (2018) es considerado el grado de

participación que este tiene hacia su centro de trabajo y sus valores; y además estos al laborar con sus compañeros mejoran su desempeño lo cual beneficia a la organización. c) La Compatibilidad, es una característica o una cualidad que un individuo posee para obtener la capacidad de relacionarse en armonía con otro, lo cual le permite desarrollarse y a la vez crecer junto a ese individuo, de esta manera existirá una sana convivencia ya sea en el trabajo, la familia o en una relación.

La tercera dimensión, La satisfacción laboral, según Osbourne (2015) se determina como un estado emocional confortable o positivo resultado de la valoración de su experiencia en el trabajo, y se considera un significado central en el trabajo y la psicología organizacional, ya que se relaciona con significativos resultantes individuales y organizativos. De esta manera, el autor indica que la satisfacción que las personas perciben en su entorno laboral depende en gran cantidad al nivel en que todo lo relacionado al puesto, resguarden sus deseos y necesidades.

Como sus indicadores se tiene a) Las condiciones de trabajo, Robledo (2015) las define como un conjunto de elementos que ejercen sobre la persona en relación al entorno laboral, lo cual determina la actividad que realizan y provoca una serie de resultados, tanto para la propia persona como para la organización. b) Los beneficios, según Polo (2015) es aquello que brinda una organización pueden ser monetarios y no monetarios cuya finalidad es motivar a sus trabajadores conservándolos felices y comprometidos con la empresa. c) El estado emocional para Neipp (2019) es un estado que predomina en una persona en un momento dado, y cuando su duración demanda mucho tiempo, este crea una incomodidad significativa en la vida de un individuo, ya sea en el aspecto familiar, social, laboral, etc.

Finalmente, la cuarta dimensión, Sentido de pertenencia, según Palos (2018) define el sentido de pertenencia como el sentimiento fundamental que ayuda en la explicación y conexión de la identidad personal y cultural. Se define como el grupo de emociones, apreciaciones, necesidades, deseos, afectos, lazos, etc. que se construyen a través de las prácticas diarias y experiencias realizadas por los individuos o los grupos en las áreas de vida. Por ende, podemos decir que la pertenencia ya sea a un grupo o lugar, aunque todos no compartan la necesidad,

actúa en la protección de una cadena de necesidades primordiales como el aprecio, la seguridad, la gratitud, el confort, el compromiso, las conductas positivas, entre otras.

Como sus indicadores se tiene: a) La capacitación, según Flores (2016) es un proceso por el cual el individuo fortalece o desarrolla habilidades, actitudes y conocimientos, que le permita desempeñarse de forma efectiva en su puesto de trabajo. b) Participación, según Urcola y Urcola (2017) indican que la participación del personal en los procedimientos de trabajo anima a que las ideas y opiniones sean intercambiadas, además facilita el realizar sugerencias y es la mejor vía para fortalecer la mejora continua, fomentando tanto la aprobación de los cambios, como el aumento del compromiso y el progreso de las resistencias. c) Identidad, Moreno et al., (2018), en un contexto laboral, la define como la forma en la cual un colaborador se determina a sí mismo como perteneciente a una compañía; o, asimismo, a un nivel social vinculada a su carrera o actividad laboral

Con respecto al Desempeño laboral:

Guevara (2016) el desempeño laboral en las compañías, es el estudio donde se conoce la conducta, actitudes, percepción y el aprendizaje de cada persona, desempeñando diversos roles, caracterizados por el acelerado progreso de la realización, distribución y especialización del trabajo, por ende, surge la necesidad de colaborar al reforzamiento del trabajo en grupo, realizando un análisis más concreto de factores y variables, que no ocasiona consecuencias en el desenvolvimiento laboral.

El desempeño laboral ayuda a que los colaboradores demuestran sus capacidades, y lo capaces que son de realizar sus tareas encomendadas en el tiempo determinado para una mejor evolución de la empresa.

Ramos et al. (2017) el desempeño laboral se considera como "variable dependiente definitiva" en RR. HH, convirtiendo su evaluación en algo esencial, pues medir el rendimiento es muy importante como describirlo, por ello se debe tener en cuenta los temas como: la variabilidad entre los evaluadores y el grado de especificidad del trabajo, los evaluadores, aquí la mayoría de los investigadores y profesionales confían en el trabajo; y escalas de rendimiento, la diferencia radica en "quién" los completa: supervisores, pares, subordinados o los propios personales.

Si bien es cierto el potencial humano es importante en la compañía, pero para obtener resultados beneficiosos de estos se debería realizar algunas evaluaciones sobre su desempeño.

Por otra parte, Shankar (2020) el desempeño laboral en los trabajadores, es cómo una visión donde se tiene en cuenta el comportamiento de estos, además se realizan controles de calidad para verificar el trabajo desarrollado y así observar si el desempeño es positivo o negativo, es decir; la visión del desempeño es cómo un juicio evaluativo de las conductas del recurso humano de una empresa para el logro de las metas propuestas.

El éxito de una empresa se da cuando su recurso humano es productivo y para ello debe existir un desempeño laboral positivo pues trabajando de manera eficiente, eficaz y en equipo la rentabilidad aumentará.

Shields, et al., (2016) indica que evaluar el desempeño es un medio muy importante que trae consigo iniciativa, capacitación y el desarrollo de todo el personal, con la única finalidad de identificar el déficit en el conocimiento o descubrir las habilidades, capacidades que algunos empleados puedan tener con el único propósito de tomar buenas decisiones para que la empresa funcione correctamente.

La evaluación del desempeño de cada colaborador es necesario, pues solo así se logra conocer si el empleado desarrolla de manera asertiva sus actividades diarias o si este requiere de alguna retroalimentación para lograr cumplir la meta de las organizaciones.

Las dimensiones que se consideran son:

Trabajo en equipo, según Durán (2018) dice que el trabajo en equipo es fundamental en las empresas, pues los miembros que la conforman establecen diversos sistemas organizativos los cuales les permiten alcanzar objetivos, todo ello dependerá del tipo de equipo que se conforme, además de las habilidades, capacidades y competencias que tenga dicho equipo, para ello es importante la división de tareas.

Fernández (2016) el trabajo en equipo es eficaz si los integrantes tienen interés en trabajar de manera coordinada y así sumar esfuerzos que ayuden a desarrollar técnicas y habilidades grupales, así que se debe tener en cuenta lo siguiente: Establecer el número adecuado de miembros, reducir las tensiones interpersonales

que pueden surgir en el equipo, establecer acuerdos sobre procedimientos para resolver conflictos, establezcan sus propios objetivos y tomen sus propias decisiones, aprender técnicas y desarrollar habilidades en equipo.

Trabajar en equipo hace que las personas tengan libertad de opinión, desarrollen sus tareas sin problemas y de esa manera lograr alcanzar las metas propuestas en el tiempo establecido sin inconveniente alguno.

Cuyos indicadores son: a) Respeto, según Cardona (2019) el respeto es uno de los valores que se busca impulsar continuamente en la sociedad, con la finalidad obtener una sana convivencia, sin embargo, en la actualidad aún persiste las quejas por falta de este. b) Innovación, según Mora (2015) dice que un elemento esencial para el negocio de cualquier empresa es la innovación, pues se emplean estrategias novedosas para lograr el éxito de la organización. c) La comunicación, según José (2016) siempre está presente en el día a día, pues no sólo basta con hablar, sino también se tiene que transmitir información, expresar ideas, opiniones, emociones, sentimientos, esto por parte del emisor al receptor.

La segunda dimensión, La eficacia, Tracy (2020) indica que reside en aprender a identificar los comportamientos y actividades importantes de la vida, aquellas que te proporcionan las mejores recompensas y resultados en un tiempo determinado y te permite retirar la atención de acciones de menor valor y encaminarse a otras de mayor valor con el propósito de lograr los objetivos.

En cada organización se requiere de personas eficaces ya que con ellas se logra alcanzar las metas, asimismo cumple con el desarrollo de las actividades en el tiempo determinado optimizando los recursos, que ayudan a la empresa a obtener mayores ingresos.

Como sus indicadores se tiene: a) El cumplimiento de tareas, para Quiñones (2017) es la responsabilidad que deben tener los seres humanos desde niños, inculcada tanto desde sus padres como de sus educadores, ya que nos permite tener la capacidad de ser responsables a lo largo de nuestra vida. b) Las metas logradas, Ibañez (2020) indica que son planteadas por nuestros objetivos y a medida que aumentes tus opciones mayores serán las posibilidades de alcanzarlas.

Como última dimensión, Motivación, Parra (2018) dice que la motivación incita e impulsa a las personas a crear, seguir, construir, avanzar y llegar a donde sea, ya que, si bien es cierto, cada uno es dueño de su vida, pero este factor influye en la toma de decisiones, estas frases: Creo en ti y en lo que puedes llegar a ser, nada es imposible, vas a lograrlo, evita rendirte, inténtalo siempre, son expresiones que dan fuerzas al cansado, una mano al caído, una sonrisa al entristecido y un aliento al desanimado.

Y como sus indicadores se tiene: a) La motivación del personal, que es parte fundamental de un ser humano, pues activa a que la persona logre alcanzar sus metas propuestas de manera adecuada. Amo (2017) la motivación del personal se debe aplicar en las organizaciones para que estos pongan empeño y energía para el desarrollo de su trabajo haciendo más productivo su centro de trabajo. b) Buenas relaciones entre los trabajadores, según Shutterstock (2019) las buenas relaciones personales se dan cuando sabes escuchar, conoces a tus compañeros, evitas el conflicto, eres agradecido y brindas ayuda.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

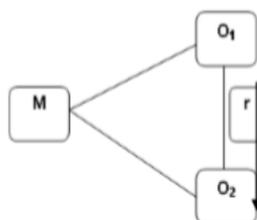
Tipo de investigación

La investigación de tipo aplicada, según Rodríguez (2016) utiliza los conocimientos obtenidos al momento en que se desarrolla la investigación básica, para ser apto de trasladarlos a la práctica y desarrollar métodos, procedimientos, etc. que sirvan de utilidad para la sociedad. Esta investigación es de tipo aplicada, ya que se utilizó como base estudios científicos, con el fin de llevarlos a la práctica y dar solución a un problema específico. Hernández, Fernández y Baptista (2017) indica que el enfoque cuantitativo, emplea la recopilación de cifras para comprobar hipótesis basadas en la evaluación numeral y el estudio estadístico, con la finalidad de probar teorías y crear modelos de comportamiento. El estudio es de enfoque cuantitativo, pues se recogieron datos estadísticos de las variables proporcionados por la muestra para probar la hipótesis.

Diseño de investigación

Vásquez (2016) argumenta que en el diseño no experimental el indagador examina los fenómenos tal y como suceden espontáneamente, sin interferir en su desarrollo. Se empleó este diseño, ya que no se pretende influenciar o manipular a los sujetos; colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, con el fin de analizar los fenómenos exactamente como ocurren. Según Bernardo, Carbajal y Contreras (2019) el nivel de estudio correlacional mide el nivel de relación que exista entre dos o más variables, y su objetivo primordial es entender cómo es capaz de comportarse una variable descubriendo el comportamiento de otras variables vinculadas.

En la investigación se evaluó el nivel de relación entre las variables.



Dónde:

n: Muestra (un conjunto de colaboradores de Laceados Trujillo Arianna)

O1: Variable 1 – Clima organizacional

O2: Variable 2 – Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Clima Organizacional (V1)

Definición conceptual

Según Vergara (2015) el clima organizacional es un entorno creado por aquellas emociones que transmiten las personas que constituyen una organización, el cual a su vez involucra la motivación de estos, es decir; son percepciones que las personas poseen con respecto a la empresa y que establece el ambiente emocional, lo que afecta la forma en que se relacionan con la organización, con la jefatura y con el trabajo en sí mismo.

Definición operacional

Se aplicó la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento valorado a través de la escala de tipo Likert dirigido a los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, para la adecuada obtención de la información y finalmente sea procesado mediante el SPSS V25 donde se explica la relación entre las variables de la investigación. (Ver anexos)

Indicadores: Dirección, trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación, compromiso, compatibilidad, condiciones de trabajo, beneficios, estado emocional, capacitación, participación, identidad.

Desempeño Laboral (V2)

Definición conceptual

Según Guevara (2016) el desempeño laboral en las compañías, es el estudio donde se conoce la conducta, actitudes, percepción y el aprendizaje de cada persona, desempeñando diversos roles, caracterizados por el acelerado progreso de la realización, distribución y especialización del trabajo.

Definición operacional

Se aplicó la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento valorado a través de la escala de tipo Likert dirigido a los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, para la adecuada obtención de la información y finalmente ser procesado mediante el SPSS V25 donde se explica la relación entre las variables de la investigación. (Ver anexos)

Indicadores: Respeto, innovación, comunicación, cumplimiento de tareas, metas logradas, motivación del personal, buenas relaciones entre los trabajadores.

Escala: Ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Estuvo conformada por 23 colaboradores de Laceados Trujillo Arianna.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Tener más de 18 años y ser un colaborador de un salón de belleza.

Criterios de exclusión: Tener menos de 18 años y no ser un colaborador de Laceados Trujillo Arianna.

Muestra

Para Hernández et al., (2017) es un subgrupo de la población, de la cual se recopilan los datos y debe de ser representativo de esta.

Se trabajó con toda la población, $N = n$; es decir, la muestra es igual a la población compuesta por 23 colaboradores de Laceados Trujillo Arianna.

Muestreo

Según Mantilla (2015) consiste en usar una técnica de muestreo para estudiar e indagar la muestra con el fin de mirar y medir propiedades y características de esta.

Para esta investigación no fue necesario realizar ningún tipo de muestreo.

Unidad de análisis: Un colaborador de Laceados Trujillo Arianna.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para López y Fachelli (2015) la encuesta consiste en recopilar datos a través de la interrogación de los individuos con el fin de conseguir medidas sistemáticamente sobre los conceptos que resultan de una problemática de estudio construida anteriormente.

Instrumento

Páramo (2018) el cuestionario sirve para poder medir ambas variables, este es un instrumento en el que se obtiene información a través de preguntas orientadas a una muestra de sujetos.

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. (Ver anexos)

Validez y confiabilidad

Validez

Según Domínguez, Medina, González y López (2015) la validez demuestra que las preguntas que están dentro del cuestionario manifiestan lo que se procura medir.

El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos conformado por dos docentes expertos en la línea de investigación y un docente metodólogo. (Ver anexos)

Confiabilidad

Confiabilidad o fiabilidad, Domínguez et al., (2015) la define como aquella que otorga resultados aceptables, sin errores, estos son útiles para lograr los objetivos del estudio. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach obteniendo para el instrumento de la variable Clima organizacional de 0.941; y para el instrumento de la variable Desempeño laboral de 0.895. (Ver anexos)

3.5. Procedimientos

Después de plantearse las bases teóricas dentro de la investigación, se solicitó a la empresa el permiso correspondiente para aplicar la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario validado por juicio de expertos a sus colaboradores y de esta manera recopilar la información necesaria, para luego ser procesada y obtener los resultados correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis que se empleó después de efectuar la encuesta en Lacedos Trujillo Arianna, es el descriptivo e inferencial a través del SPSS V25 y Excel, en donde los datos se procesaron para conseguir información específica y confiable para la investigación y se describieron por medio de tablas y gráficos. También se realizó un análisis inferencial de los resultados. Así mismo, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de normalidad (Shapiro - Wilk) para determine la prueba estadística oportuna a usar en la prueba de hipótesis de las variables (Pearson).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se comprometió a respetar la autenticidad de los hallazgos. Asimismo, se respetó la privacidad de la información suministrada por los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna y se citan las fuentes de origen para salvaguardar los derechos de autor. Además, esta investigación es sometida al análisis de software Turnitin que determina los índices de similitud y plagio.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Hipótesis estadísticas

H₀: Los datos analizados siguen una distribución normal.

H₁: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.153	23	0.174	0.925	23	0.086
Desempeño laboral	0.090	23	,200*	0.972	23	0.729

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 1, como la muestra fue menor a 35 colaboradores, se trabajó con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk cuyo nivel de significancia es mayor a $\alpha = 5\%$; lo cual significa que los datos procesados tienen una distribución normal, por ende, aceptamos H₀ y se rechaza H₁.

Objetivo General

Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

H₁: Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Tabla 2

Correlación entre el Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,522*
	Sig. (bilateral)		0.011
	N	23	23
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,522*	1
	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	23	23

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 2, se observa que el resultado hallado con la prueba de Pearson es que las variables tienen una correlación positiva moderada ($r=0.522$) lo cual significa que, a un mayor clima organizacional mejor será el desempeño de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, con un nivel de significancia ($p= 0.011$), por ende, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Si en la empresa los trabajadores desarrollan sus actividades en un entorno agradable, aumentará su cooperación, trabajo en equipo y satisfacción, ocasionando que tengan un mejor desempeño laboral.

Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Tabla 3

Nivel del Clima organizacional de Lacedados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Nivel	Colaboradores	%
Bajo	0	0%
Medio	8	35%
Alto	15	65%
TOTAL	23	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 1

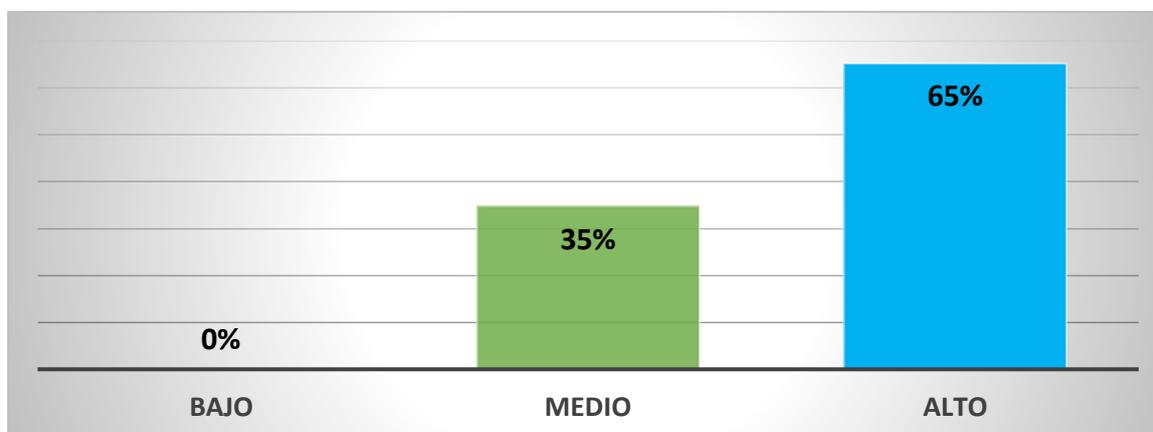


Figura 1. Nivel de Clima organizacional de Lacedados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo a la figura 1, indica que un total del 35% de los colaboradores encuestados de Lacedados Trujillo Arianna opinaron que existe un nivel medio de clima organizacional; mientras que el otro 65% indicaron un nivel alto, esto significa que en la empresa existe un clima laboral armonioso, en donde mantienen a sus empleados motivados y además en un estado físico y mental positivo.

Objetivo Específico 2

Tabla 4

Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Nivel	Colaboradores	%
Bajo	0	0%
Medio	4	17%
Alto	19	83%
TOTAL	23	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 2

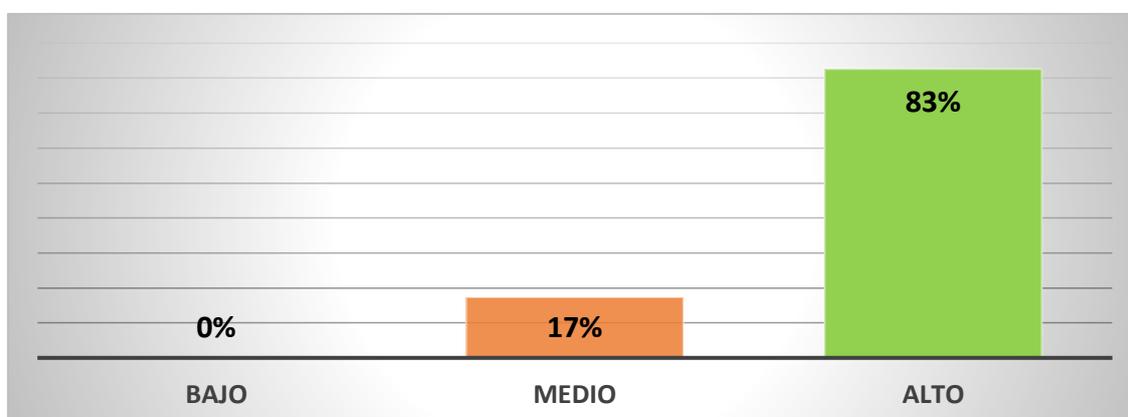


Figura 2: Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la figura 2, se muestra que un total del 17% de los colaboradores encuestados de Laceados Trujillo Arianna opinaron que hay un nivel medio de desempeño laboral y un 83% un nivel alto; es decir, que cada empleado efectúa sus funciones y tareas de manera eficaz, motivado y trabaja en equipo para lograr los objetivos organizacionales.

Objetivo Específico 3

Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación entre la dimensión Liderazgo y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

H₁: Existe relación entre la dimensión Liderazgo y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Tabla 5

Correlación de la dimensión Liderazgo y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,527*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	23	23
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,527*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	23	23

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 5, según los resultados obtenidos entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral existe una correlación positiva moderada ($r = 0.527$), con un grado de significancia de ($p=0.010$), por ello; se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Es decir; a medida que en la empresa exista un buen liderazgo, el equipo de trabajo cumplirá con entusiasmo sus tareas, por ende, será mayor su desempeño.

Objetivo Específico 4

Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación entre la dimensión Cultura organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

H₁: Existe relación entre la dimensión Cultura organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Tabla 6

Correlación de la dimensión Cultura organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,447*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	23	23
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,447*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	23	23

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Los resultados arrojaron que existe relación positiva moderada entre la dimensión cultura organizacional y la variable desempeño laboral con un coeficiente ($r = 0.447$) a un nivel de significancia ($p=0.033$), por ende, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Si Laceados Trujillo Arianna tiene una buena cultura organizacional sus trabajadores estarán felices y comprometidos teniendo como resultado un buen desempeño al desarrollar sus actividades laborales.

Objetivo Específico 5

Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación entre la dimensión Satisfacción laboral y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

H₁: Existe relación entre la dimensión Satisfacción laboral y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Satisfacción laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

		Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,420*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	23	23
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,420*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	23	23

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Los resultados hallados mostraron que la correlación de Pearson entre la dimensión satisfacción laboral y la variable desempeño laboral es ($r=0.420$), con un nivel de significancia ($p=0.046$), por ello, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Indicando que existe una correlación positiva moderada, lo que significa que a medida que aumenta la satisfacción de los colaboradores dentro de Laceados Trujillo Arianna, estos mostrarán actitudes positivas en su puesto; por ende, mayor será su desempeño laboral.

Objetivo Específico 6

Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación entre la dimensión Sentido de pertenencia y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

H₁: Existe relación entre la dimensión Sentido de pertenencia y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

Tabla 8

Correlación de la dimensión Sentido de pertenencia y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.

		Sentido de pertenencia	Desempeño laboral
Sentido de pertenencia	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	23	23
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	23	23

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Los datos procesados proyectaron un coeficiente de correlación de ($r=0.587$); un nivel de significancia de ($p= 0.003$) menor al 0,05; por ende, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Es decir, la correlación que existe entre la dimensión sentido de pertenencia y desempeño laboral es positiva moderada; lo cual indica que, a un mayor sentido de pertenencia de los trabajadores, mayor será su desempeño laboral, porque estos se encuentran comprometidos e identificados con la empresa.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se procedió a la realizar la comparación de los resultados obtenidos con los estudios previos y teoría relacionada para determinar lo siguiente:

A partir de los resultados hallados, En la tabla 2, acorde con el objetivo general, se determinó que existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, pues de acuerdo a la aplicación de la Prueba de Pearson el nivel de significancia no supera el 5% y existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de ($r= 0.522$), lo cual indica que existen otros factores que influyen a gran medida, esto difiere un poco con Borja (2017) en su estudio: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017”; porque aunque ambos estudios arrojan coeficientes positivos, en su investigación del autor indica que ambas variables tienen una correlación positiva muy alta de ($r=0.957$), finalizando que con un alto nivel de clima organizacional, será mayor el desempeño por parte del personal. Por lo tanto; si el entorno laboral es agradable y favorable, repercutirá positivamente en la calidad de vida de sus colaboradores, evitando el conflicto y falta de coordinación, lo que les permitirá tener un desempeño óptimo en sus labores. Esto concuerda con la autora Bordas (2016), quien enfatiza que el clima organizacional influye en la actitud y comportamiento de los empleados de una compañía, ya que identifica su nivel de satisfacción laboral, determina su grado de compromiso, así como su productividad, eficiencia y desempeño en sus tareas.

En la tabla 3; con respecto al objetivo específico 1, se observa que el nivel de Clima organizacional de Laceados Trujillo Arianna, según el 65% de los colaboradores encuestados indica que existe un nivel alto, lo que significa que el personal desarrolla sus actividades en un entorno óptimo. Esto se diferencia de la investigación de Azán y Díaz (2019) “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018”, en la cual indica un nivel de clima laboral medio de 56.3%, concluyendo que el clima debe mejorar para que sus trabajadores se sientan satisfechos de tal manera que puedan tener un buen desempeño laboral; por ello es clave para toda empresa contar con un clima laboral favorable y de calidad, ya que permite aumentar la productividad y

tener a sus empleados eficientes, leales y felices, de tal forma que trabajen y mejoren como equipo en una sana convivencia. Esto coincide con lo que dice el autor Vergara (2015) que el clima organizacional es la parte física, emocional y mental que percibe cada empleado, y esto se refleja en su desarrollo en el interior de la compañía.

Se aprecia en la tabla 4; según el objetivo específico 2, se determinó que el 83% del total de colaboradores encuestados de Laceados Trujillo Arianna presentan un nivel de desempeño alto, esto discrepa con Azán y Díaz (2019) en su estudio “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018”, en el cual indica un nivel medio de desempeño laboral de 50.7%, concluyendo que la empresa no cuenta completamente con un entorno agradable que permita a sus trabajadores desarrollar sus labores correctamente. Como se observa, el personal de Laceados Trujillo Arianna tiene un buen desempeño laboral, debido a que trabajan en equipo, son eficaces al realizar sus responsabilidades y están motivados, por ende, desarrollan su trabajo con empeño y energía siendo más productivos; esto coincide con lo expresado por Guevara (2016), quien dice que el desempeño laboral evidencia tanto la conducta como las capacidades de los colaboradores para realizar sus tareas encomendadas en el tiempo determinado para una mejor evolución de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 3; tabla 5, se muestra que, si existe relación entre la dimensión Liderazgo y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, ya que el valor de p es menor al 5% con una correlación positiva moderada de ($r = 0.527$), a comparación de la investigación de Gutiérrez (2018) “El clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Viale SRL, Lurigancho Chosica, 2018”, en la cual existe una relación positiva alta con un coeficiente ($r = 0.719$) entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral, concluyendo que un buen liderazgo mejora el desempeño del personal; por ende, si en la empresa la directiva tiene un buen liderazgo influirá de manera positiva haciendo que sus colaboradores trabajen entusiasmados para el logro de objetivos y metas en conjunto; asimismo sean más eficaces y tengan una mayor implicancia personal al desarrollar sus labores; lo cual va acorde con lo que

manifiesta Cosme (2018) que el liderazgo ejercido por una persona o institución, permitirá motivar, organizar, influenciar y emprender ciertas actividades a un grupo hacia la consecución de un objetivo en común.

En la tabla 6; en el objetivo específico 4, se determinó que si existe relación entre la dimensión Cultura organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna ya que tiene un valor de significancia menor al 5%) con un coeficiente de ($r= 0.447$) indicando una correlación positiva moderada, en cambio en la investigación de Esteban (2019) “Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Security International Moving S.A.C. Ate 2019” arroja que existe variables con una relación alta con un valor de ($r=0.753$) entre cultura organizacional y desempeño laboral, según estos resultados si la cultura organizacional es saludable, positiva, motivadora y retadora logrará que el personal se sienta cómodo, más comprometido, rinda mejor, su comunicación y los procesos que ejecute serán más fluidos y eficaces; y se concentre en cumplir sus objetivos. Esto coincide con lo declarado por Barnard, Delgado y Voutssás (2016) que la cultura organizacional es una guía que dirige el rumbo de una organización, asimismo orienta el trato para con sus trabajadores, clientes y el resto de la sociedad.

Por otro lado, en el objetivo específico 5; tabla 7, se estableció que entre la dimensión Satisfacción laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna tiene un valor de significancia menor al 5%; es decir, existe relación con un coeficiente de ($r=0.420$) indicando una correlación positiva moderada, al igual que en el estudio de García y Macedo (2018) “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Morgillo Selva S.A.C., Banda del Shilcayo, 2018” en el que se obtuvo una correlación significativa entre satisfacción laboral y desempeño laboral con un coeficiente de ($r=0.669$); concluyendo que, al aumentar la satisfacción en el trabajo, mejor será el desempeño; lo que da a entender que si la empresa brinda a sus trabajadores tareas estimulantes, recompensas equitativas, condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad apropiadas y a la vez entablar buenas relaciones con jefes y compañeros, estos se sentirán satisfechos repercutiendo positivamente en su productividad y desempeño, ya que un empleado contento rinde mejor y está más comprometido

con su centro de trabajo. Esto encaja con lo expuesto por Osbourne (2015) donde indica que la satisfacción que las personas perciben se determina por valoración de su experiencia en el trabajo, y esto incide en lograr resultados positivos o negativos tanto individuales como organizativos.

Por último; en la tabla 8, según el objetivo específico 6 se encontró que existe una correlación positiva moderada con un coeficiente ($r=0.587$) entre la dimensión Sentido de pertenencia y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, lo que significa que si la empresa logra construir en un colaborador el sentido de pertenencia, él se sentirá parte de esta y tomará los objetivos de equipo como propios; y al estar comprometido con su trabajo aumentará su desempeño y rendimiento logrando una actitud más positiva que contagie al resto de sus colegas. Esto concuerda con Palos (2018), quien explica que el sentido de pertenencia se construye a través de las prácticas diarias y experiencias realizadas por los individuos o los grupos en las áreas de vida.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados hallados y en base a los objetivos propuestos se concluye que:

1. Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna; es decir, a un mejor entorno laboral mayor será el desempeño del personal, esto indica que la organización ofrece a su cliente interno un ambiente de calidad y agradable, en donde se fomenta la sana convivencia y el compañerismo, de tal forma que los motiva a seguir desarrollando de manera eficaz sus actividades laborales.
2. El Clima organizacional de Laceados Trujillo Arianna actualmente se encuentra en un nivel alto, indicando que la gerencia ejerce un liderazgo adecuado, se tiene construida una buena cultura organizacional, y además realiza las estrategias necesarias para mantener a su personal satisfecho, a la vez fomentando en ellos el sentido de pertenencia.
3. El Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna se halla en un nivel alto, reflejando que trabajan en equipo de manera coordinada de tal forma que suman esfuerzos en conjunto, logrando los resultados esperados y se sienten motivados e impulsados a ofrecer su máximo rendimiento.
4. Existe relación entre la dimensión Liderazgo y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna; es decir, que la dirección ejerce un buen liderazgo, ya que motiva y promueve la participación y el trabajo en equipo, a su vez trata de solucionar los conflictos de forma adecuada posibilitando un clima laboral adecuado que permita a sus trabajadores tener un mejor desempeño en sus labores diarias.
5. Existe relación entre la dimensión Cultura organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, lo que manifiesta que se fomenta una comunicación abierta, se realizan acciones necesarias para impulsar el compromiso de sus trabajadores y a la vez existe una relación armoniosa entre ellos, construyendo de esta forma una buena cultura en la organización lo que trae consigo que su recurso humano se

sienta cómodo, rinda mejor y se concentre en lograr los objetivos organizacionales.

6. Existe relación entre la dimensión Satisfacción laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna; es decir, que la organización brinda a sus trabajadores buenas condiciones de trabajo, propicia en ellos un estado emocional positivo; y les ofrece beneficios monetarios y no monetarios, todo esto con el objetivo de que se sientan satisfechos realizando sus labores eficazmente.
7. Existe relación entre la dimensión Sentido de pertenencia y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna; es decir, que la empresa impulsa adecuadamente el sentido de pertenencia a su personal, realizando capacitaciones que fortalezca o desarrolle sus habilidades, actitudes y conocimientos, involucrándolos en el intercambio de ideas y opiniones; asimismo les permite que construyan su identidad dentro del trabajo, de tal manera que estos desarrollen sus actividades de forma efectiva.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado previamente las conclusiones, para ayudar a mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna se procede a realizar las siguientes recomendaciones:

Para que los trabajadores aporten su mejor desempeño, la empresa debe seguir proporcionando un entorno laboral físico agradable y de respeto, darse el tiempo de escucharlos con el fin de detectar que elementos impiden el buen funcionamiento dentro de esta, manejar momentos de crisis de manera apropiada y ganarse la confianza de su cliente interno.

La organización debe seguir fomentando un entorno donde exista la cooperación en vez de la competencia, que haya autonomía en el cual el trabajador entienda que sus opiniones y acciones son importantes; asimismo reconocer y agradecer el potencial de sus miembros.

Con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores, la empresa tiene que brindarle materiales y equipos de calidad para que desarrollen sus obligaciones correctamente. En cuanto a los trabajadores recomendarles que lo aprovechen al máximo, de tal manera que demuestren sus capacidades y habilidades cuando trabajen en equipo.

La dirección tiene que implementar óptimas actividades de mejora, de igual manera detectar a tiempo problemas y darles una solución adecuada e inmediata.

La empresa debe seguir entablando con su personal una comunicación transparente, que le permita transmitir sus principios, acciones, valores y metas organizacionales que definen su cultura; y a la vez mostrar su preocupación y apoyo por el trabajo que desarrollan, de tal forma que fomente un mejor compromiso por parte de estos.

Se debe mejorar el sistema de recompensas y reconocimientos, con el propósito de que el personal se sienta valorado y tengan una actitud positiva; asimismo, incentivar el equilibrio entre lo laboral y lo particular, permitiendo aumentar su satisfacción y su nivel de desempeño.

La organización tiene que invertir en la formación de su personal, realizando capacitaciones con las tendencias actuales en su rubro; y permitirle contribuir a la toma de decisiones y la generación de proyectos innovadores.

REFERENCIAS

- Amo, A. A. (2019). *Motivación del Personal*. España: Editorial Elearning.
- Azán, R. I., y Díaz, V. M. (2019). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1760>
- Barnard, A., Delgado, A., y Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES_3_020617.pdf
- Benavides B. M., y Talavera L. M. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro en la ciudad de Managua en el primer semestre del año 2016* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4438/>
- Bernardo, Z. C., Carbajal, LL. Y., y Contreras, S. V. (2019). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ambiente+laboral+dentro+de+una+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwuj8rPZ3ajqAhXJJt8KHa9uCf4Q6AEIKDAE#v=onepage&q&f=true>
- Borja, Z. K. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9047>
- Cantú, D. J. (2011). *Desarrollo de una cultura de la calidad*. Recuperado de https://www.academia.edu/38245110/Desarrollo_de_una_cultura_de_la_calidad_4ta_Ed

- Cardona, Q. H. (2019). *Respeto: Ensayo sobre el concepto y la práctica*. Autores de Argentina.
- Cosme, V. J. (2018). *Liderazgo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjFjLe7-47qAhXImuAKHX-oBCQ4UBDoATAEegQIARAI#v=onepage&q=liderazgo&f=false>
- Domínguez, G. C., Medina, D. M., González, F. R., y López, G. E. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=GtGIDwAAQBAJ&pg=PT43&dq=definici%C3%B3n+de+validez+en+metodolog%C3%ADa+2015&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiAvo_Bg8nqAhUqH7kGHYerAhsQ6AEIJTAA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20validez%20en%20metodolog%C3%ADa%202015&f=false
- Durán, A. A. (2018). *Trabajo en equipo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiqt8qQk6jqAhXCUt8KHanMAdAQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Esteban Ruiz, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Security International Moving S.A.C. Ate 2019* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43514>
- Fernández, L. F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346*. Editorial Tutor Formación.
- Fernández, R. E., y Fernández, V. D. (2017). *Comunicación empresarial y atención al cliente*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=kAMoDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicacion+en+las+empresas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjJuoeaosTqAhUNn-AKHRhQB_I4FBDoATAEegQIBhAC#v=onepage&q&f=false

- Flores, V. R. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://play.google.com/books/reader?id=XMY6DQAAQBAJ&hl=es&printsec=frontcover&pg=GBS.PT3>
- García, V. R., y Macedo, V J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Morgillo Selva S.A.C., Banda del Shilcayo, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40961>
- Gestión. (2020). Peluquerías solo podrán atender bajo previa cita desde el lunes 22 de junio. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-reactivacion-economica-peluquerias-solo-podran-atender-bajo-previa-cita-desde-el-lunes-22-de-junio-nndc-noticia/>
- Guevara, S. P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Gutierrez, V. M. (2018). *El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa Viale S.R.L., Lurigancho Chosica, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24548>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2017). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibañez, C. P. (2020). *Cómo convertir tus propósitos de este año en metas logradas*. Recuperado de <https://aprendizate.com/motivacion/aumenta-tu-motivacion/como-convertir-los-propositos-de-ano-nuevo-en-metas-logradas/>
- José, G. F. (2016). *La Comunicación*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002
- La Capital. (12 de Abril de 2020). El rubro peluquería, al borde del colapso por el aislamiento. *La Capital*. Recuperado de

- <https://www.lacapital.com.ar/pandemia/el-rubro-peluqueria-al-borde-del-colapso-el-aislamiento-n2577115.html>
- López, R. P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social Cuantitativa*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Luna, G. A. (2015). *Proceso Administrativo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=PROCESO+ADMINISTRATIVO&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwja-cOFwcPqAhXPI-AKHQwQAYlQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=PROCESO%20ADMINISTRATIVO&f=false>
- Mantilla, F. A. (2015). *Técnicas de Muestreo, Un enfoque a la investigación de mercados*. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/10177/1/T%C3%A9nicas%20de%20muestreo%2C%20.pdf>
- Molina, B. L., Vera, C. N., Parrales, L. G., Laínez, Q. A., y Clery, A. A. (2017). *Investigación Aplicada en ciencias sociales*. Recuperado de https://issuu.com/arturoclery/docs/libro_investigaci__n_aplicada_en_ci
- Mora Pérez, J. J. (2015). *DevOps y el camino de baldosas amarillas*. Creative commons.
- Moreno, H. M., Torres, A. N., Martínez, P. K., Martínez, B. K., y Vesga, R. J. (2018). *Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo*. Recuperado de http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf
- Muñoz, R. C. (2015). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjsmL_45arqAhXBnOAKHUBDBiwQuwUwAHoECAQQBg#v=onepage&q&f=false
- Neipp, L. M. (2019). *¿Cómo influye el estado de ánimo en la salud?*. Recuperado de https://www.huffingtonpost.es/entry/como-influye-el-estado-de-animo-en-la-salud_es_5dcdd15be4b01f982efed667

- Organización Internacional del Trabajo. (7 de Abril de 2020). *OIT: El COVID-19 causa pérdidas devastadoras de empleos y horas de trabajo*. OIT: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang--es/index.htm
- Osbourne, R. (2015). *Job Satisfaction: Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-being*. Nova Science Publishers: <https://books.google.com.pe/books?id=RwTErQEACAAJ&dq=WORKPLAC E+SATISFACTION&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQu8eJlqrqAhWITt8KHWF JCJMQ6AEwAHoECAAQAq>
- Palos, J. (6 de marzo de 2018). Identidad y sentimientos de pertenencia. *Diario de la Educación*. Recuperado de <https://eldiariodelaeducacion.com/convivenciayeducacionenvalores/2018/03/06/identidad-sentimientos-pertenencia/>
- Páramo, B. P. (2018). *La investigación en ciencias sociales : técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.
- Parra, A. (7 de marzo de 2018). *Motivación, el toque que todo joven precisa para llegar adonde desea*. ProQuest: <https://search.proquest.com/docview/2011542482/ECD3CC23877446F0PQ/8?accountid=37408>
- Peña, R. H. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4944>
- Perú Retail. (9 de Mayo de 2019). Latinoamérica: ¿Cómo le ha ido al sector belleza y cosmética en los últimos 5 años?. *PerúRetail*. Recuperado de <https://www.peru-retail.com/latinoamerica-como-le-ha-ido-al-sector-belleza-y-cosmetica-en-los-ultimos-5-anos/>
- Pever, M. (7 de octubre de 2017). Manejo y Resolución de Conflictos Laborales: Guía Imprescindible. *Factorial*. Recuperado de <https://factorialhr.es/blog/manejo-resolucion-conflictos-laborales/#5>
- Polo, M. D. (21 de mayo de 2015). Beneficios laborales para ofrecer a tus empleados. *Gestionar fácil*. Recuperado de <https://www.gestionar-facil.com/beneficios-laborales/>

- Quiñonez, J. (2017). *La Responsabilidad en el cumplimiento de tareas*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/350909574/LA-RESPONSABILIDAD-EN-E-CUMPLIMIENTO-DE-TAREAS-docx>
- Ramos, V. P., Barrada, J. R., Fernández Del Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 35(3), 195-205. doi: 10.5093/jwop2019a21
- Robledo, F. H. (2015). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=6q5JDwAAQBAJ&pg=PT18&dq=Condiciones+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjpm6HfpMbqAhXGI-AKHf3tB3EQuwUwBHoECAUQBw#v=onepage&q=Condiciones%20de%20trabajo&f=false>
- Rodríguez, M. M. (18 de abril de 2016). Investigación básica o aplicada (1/5). *Hablando de Ciencia*. Recuperado de <https://www.hablandodeciencia.com/articulos/2016/04/18/investigacion-basica-o-aplicada-15/>
- Schwarz, M. (2017). *Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada*. Recuperado de http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/6029/Schwarz_guia_investigacion_aplicada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shankar, P. B. (2020). *Employee Performance and Well-being: Leadership, Justice, Support, and Workplace Spirituality*. *Routledge*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=F0agDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=EMPLOYEE+PERFORMANCE&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjplYPb3bHqAhUlmeAKHZa7Bzk4HhC7BTAllegQICRAJ#v=onepage&q=EMPLOYEE%20PERFORMANCE&f=false>
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle, S. C., North, S. A., McLean, P., y Robinson, J. (2016). *Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=mqKNCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=EMPLOYEE+PERFORMANCE&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH6oSI>

- 17HqAhVRJt8KHaiRBdsQuwUwCHoECAkQCw#v=onepage&q=EMPLOYEE%20PERFORMANCE&f=false
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Organizacional, Marco para mejorar el Desempeño del Capital Humano*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>
- Tracy, B. (2020). Máxima Eficacia. *Empresa Activa*. Recuperado de <https://www.leadersummaries.com/resumen/maxima-eficacia>
- Urcola, T. J., y Urcola, M. N. (2017). *Dirección participativa. Cómo potenciar la participación de los trabajadores; un reto para todos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=1JtMDwAAQBAJ&pg=PT188&dq=participacion+de+ideas+de+los+trabajadores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjx07mLhsfqAhUQmuAKHVYMBI8QuwUwAHoECAUQBw#v=onepage&q=participacion%20de%20ideas%20de%20los%20trabajadores&f=false>
- Vásquez, H. I. (2016). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Recuperado de <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-métodos-de-investigación.pdf>
- Vergara, V. S. (2015). *Construir Inteligencia Colectiva en la Organización*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=2dyNCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3m9b2s4_qAhVBTd8KHXYXTBfk4ChDoATAFegQIARA#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false
- Vilcapaza, F. K., & Flores, A. R. (2018). *Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa perteneciente al rubro belleza, en Perú* (tesis de pregrado). Universidad Peruna Unión, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1834>

ANEXOS

ANEXO 1.

Tabla 9

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Clima organizacional	Vergara (2015) el clima organizacional es un entorno creado por aquellas emociones que transmiten las personas que constituyen una organización, el cual a su vez involucra la motivación de estos, es decir; son percepciones que las personas poseen con respecto a la empresa y que establece el ambiente emocional, lo que afecta la forma en que se relacionan con la organización, con la jefatura y con el trabajo en sí mismo.	Se aplicará la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento valoradas a través de la escala de Likert dirigida a los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, para la adecuada obtención de la información y finalmente sea procesada mediante el SPSS V25 donde se explica la relación entre las variables de la investigación.	Liderazgo	Dirección	1	Ordinal
				Trabajo en equipo	2	
				Solución de conflictos	3	
			Cultura organizacional	Comunicación	4	
				Compromiso	5	
				Compatibilidad	6	
			Satisfacción laboral	Condiciones de Trabajo	7	
				Beneficios	8	
				Estado Emocional	9	
			Sentido de Pertenencia	Capacitación	10	
				Participación	11	
				Identidad	12	

V2 Desempeño laboral	Guevara (2016) el desempeño laboral en las compañías, es el estudio donde se conoce la conducta, actitudes, percepción y el aprendizaje de cada persona, desempeñando diversos roles, caracterizados por el acelerado progreso de la realización, distribución y especialización del trabajo.	Se aplicará la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento valoradas a través de la escala de Likert dirigida a los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, para la adecuada obtención de la información y finalmente sea procesada mediante el SPSS V25 donde se explica la relación entre las variables de la investigación.	Trabajo en	Respeto	1	Ordinal
			Equipo	Innovación	2	
				Comunicación	3, 4	
			Eficacia	Cumplimiento de tareas	5, 6	
				Metas logradas	7	
			Motivación	Motivación del personal	8, 9	
				Buenas relaciones entre los trabajadores.	10	

ANEXO 2.

Tabla 10
Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN			
¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo - 2020?	General	V1 Clima organizacional	Vergara (2015) el clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, es decir; es el conjunto de percepciones que las personas poseen con respecto a la empresa y que establece el ambiente emocional, lo que afecta la forma en que se relacionan con la organización, con la jefatura y con el	Se aplicará la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento valoradas a través de la escala de Likert dirigida a los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, para la adecuada obtención de la información y finalmente sea procesada mediante el SPSS V25 donde se explica la relación entre las variables de la investigación.	Liderazgo	Dirección	1	Ordinal			
	Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.					Trabajo en equipo	2				
						Solución de conflictos	3	Totalmente de acuerdo (5)			
								Cultura organizacional	Comunicación	4	De acuerdo (4)
							Compromiso		5		
									Compatibilidad	6	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
								Satisfacción laboral	Condiciones de Trabajo	7	En desacuerdo (2)
									Beneficios	8	
									Estado Emocional	9	
								Sentido de Pertenencia	Capacitación	10	Totalmente en desacuerdo (1)
									Participación	11	
									Identidad	12	

Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.		trabajo en sí mismo.					
<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la dimensión Cultura organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020. 		Guevara (2016) el desempeño laboral en las compañías, es el estudio donde se da a conocer la conducta, actitudes, percepción y el aprendizaje de cada persona, desempeñando diversos roles, caracterizados por el acelerado progreso de la realización, distribución y especialización del trabajo.	Se aplicará la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento valoradas a través de la escala de Likert dirigida a los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, para la adecuada obtención de la información y finalmente sea procesada mediante el SPSS V25 donde se explica la relación entre las variables de la investigación.	Trabajo en equipo	Respeto Innovación Comunicación	1 2 3,4	Ordinal
<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la dimensión Satisfacción laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020. 	V2			Eficacia	Cumplimiento de tareas Metas logradas	5,6 7	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)
<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la dimensión Sentido de pertenencia y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020. 	Desempeño laboral			Motivación	Motivación del personal	8,9 10	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)
					Buenas relaciones entre los trabajadores.		Totalmente en desacuerdo (1)

ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Clima Organizacional

Fecha: ___/___/___

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo - 2020, marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

N°	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Liderazgo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	La dirección impulsa y apoya actividades de mejora dentro de la organización.					
2	Considera que en su centro de trabajo se promueve el trabajo en equipo con sus compañeros.					
3	Cuando existe un problema en vez de quejarse trata de buscar soluciones.					
	Cultura organizacional					
4	La información que recibe le es útil y oportuna para el desarrollo de sus actividades.					
5	La misión o propósito de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante.					
6	Las personas que trabajan con usted hacen que en el ambiente exista una sana convivencia.					
	Satisfacción laboral					
7	Cuenta con los materiales y el equipo necesario para realizar correctamente su trabajo.					
8	Se siente recompensado y reconocido por su trabajo por parte del jefe.					
9	Se siente estresado al desarrollar sus actividades diarias en su centro de trabajo.					
	Sentido de pertenencia					
10	Le han impartido retroalimentación y cursos de capacitación relevantes en su trabajo.					
11	Existe la oportunidad de dar a conocer sus ideas y compartirlas con sus demás compañeros de trabajo.					
12	Está identificado con los objetivos de la empresa de tal manera que desarrolla su labor a gusto y con optimismo.					

Cuestionario: Desempeño Laboral

Fecha: ____/____/____

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo - 2020, marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

N°	Trabajo en equipo	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El respeto se da de manera equitativa dentro de su entorno laboral.					
2	En su trabajo innovan sus máquinas o productos para ofrecer un buen servicio.					
3	Los colaboradores demuestran sus capacidades y habilidades cuando trabajan en equipo.					
4	Existe buena comunicación entre el jefe y sus trabajadores.					
Eficacia						
5	Ordena su lugar de trabajo una vez finalizado el día.					
6	El trabajo realizado logra alcanzar las metas propuestas por la empresa.					
7	Trabaja de manera eficaz las tareas realizadas en el día a día.					
Motivación						
8	Tiene confianza en lo que hace, está motivado para seguir trabajando.					
9	Considera que la remuneración que recibe es justa en relación a su trabajo y esfuerzo.					
10	Agradece a sus compañeros de trabajo por sus contribuciones y su ayuda.					

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO EN UCV	Cuestionario sobre Desempeño laboral	Chanduvi Hernandez, Kely Haydee Esteves Flores, Marian Eugenia
Título del estudio: Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DISEÑOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Respeto	El respeto se da de manera equitativa dentro de su entorno laboral.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Innovación	En su trabajo innovan sus máquinas o productos para ofrecer un buen servicio.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Comunicación	Los colaboradores demuestran sus capacidades y habilidades cuando trabajan en equipo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Eficacia	Cumplimiento de tareas	Existe buena comunicación entre el jefe y sus trabajadores.	Ordena su lugar de trabajo una vez finalizado el día.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			El trabajo realizado logra alcanzar las metas propuestas por la empresa.	El trabajo realizado logra alcanzar las metas propuestas por la empresa.			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Metas logradas	Trabaja de manera eficaz las tareas realizadas en el día a día.	En desacuerdo (2)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Motivación	Motivación del personal	Tiene confianza en lo que hace, está motivado para seguir trabajando.	Tiende a ser un líder			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Considera que la remuneración que recibe es justa en relación a su trabajo y esfuerzo.	Considera que la remuneración que recibe es justa en relación a su trabajo y esfuerzo.			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Buenas relaciones entre los trabajadores	Agradece a sus compañeros de trabajo por sus contribuciones y su ayuda.	Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

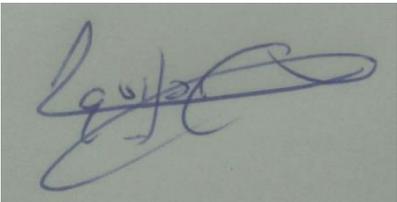
M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 30/06/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 5.

Confiabilidad (Alfa de Cronbach)

V1 - Clima organizacional:

Tabla 11

Estadística de fiabilidad del cuestionario sobre Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	12

V2 – Desempeño laboral:

Tabla 12

Estadística de fiabilidad del cuestionario sobre Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	10

ANEXO 6. Permiso



Av. Jesús de Nazareth 334 / 986234997

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Trujillo, 29 de setiembre del 2020

Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana
DIRECTORA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL CHEPÉN

REF: Oficio N° 116-2020/CCPA-UCVCHEPÉN de fecha 21 de setiembre del 2020

Cordial saludo.

Yo **Arianna Suguey Marthos Tirado**, identificada con DNI **44459811**, en mi calidad como representante de la empresa LACEADOS TRUJILLO ARIANNA, autorizo a **Kely Haydeé Chanduvi Hernandez y Marian Eugenia Esteves Flores**, estudiantes del X ciclo de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, a utilizar el nombre e información de la empresa para la elaboración de su informe de investigación (tesis), titulado "Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Laceados Trujillo Arianna, Trujillo – 2020".

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Arianna Suguey Marthos Tirado', is written over a horizontal line.

Arianna Suguey Marthos Tirado