

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
OBrero DE ENZAFRUIT PERÚ S.A.C., SULLANA, 2020

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Miranda Rivera Fiorelli

Asesor – Código ORCID

Luján Torres, Jorge Alejandro – 0000-0001-7194-2917

PIURA- PERU

2020

1. Palabras clave

Tema	Clima organizacional, desempeño laboral.
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Gestión del talento humano 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de Personas

Keywords

Topic	Internal communication, organizational climate
Specialty	Administration
Research line	OECD code Business and Management 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management People Management

2. Título

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit
Perú S.A.C., Sullana, 2020**

3. Resumen

El trabajo investigativo aquí presentado ha tenido como propósito establecer la relación existente, del Clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020.

De acuerdo con la metodología utilizada, el tipo investigativo ha sido no experimental; diseño descriptivo, con correlación, y corte transversal. La población constaba de 100 obreros, similar cantidad utilizada para representar la muestra. Como técnica investigativa fue utilizada la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario.

Se determinó a través de la prueba estadística de Chi Cuadrado (Pearson), con un nivel significativo 0.000, menor al 0,05; que la variable clima de la organización está relacionada al desempeño laboral de los colaboradores obreros en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

4. Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020.

According to the methodology used, the type of research was non-experimental; descriptive, correlational, cross-sectional design. The population consisted of 100 workers, the same that represented the sample. The survey was used as a research technique and the questionnaire as an instrument.

It was determined through Pearson's Chi Square statistic, with a significance level of 0.000, less than 0.05; that the Organizational Climate is related to the Work Performance of the working staff in Enzafruit Peru SAC, Sullana, 2020.

ÍNDICE

1. Palabras clave	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación	24
5.3. Problema	25
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	25
5.4.1. Conceptuación	25
5.4.2. Operacionalización de las variables	28
5.5. Hipótesis	31
5.6. Objetivos.....	31
6. METODOLOGÍA.....	32
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	32
6.2. Población y muestra.....	32
6.3. Técnica e instrumento de Investigación	33
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	33
7. RESULTADOS	34
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	47
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53

10. AGRADECIIMIENTO	56
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	57
12. ANEXOS Y APENDICES	65
ANEXOS 01: Matriz de Consistencia	65
ANEXOS 02: Cuestionario.....	67
APENDICE 01: Análisis de fiabilidad Clima Organizacional.....	70
APENDICE 02: Estadísticas de total de elemento Clima organizacional.....	70
APENDICE 03: Base de datos de la variable 1: Clima organizacional.....	71
APENDICE 04: Análisis de fiabilidad Desempeño laboral	72
APENDICE 05: Estadísticas de total de elemento Desempeño laboral	72
APENDICE 06: Base de datos de la variable 2: Desempeño laboral.....	73
APENDICE 07: Juicio de expertos	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del Clima organizacional, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020	34
Tabla 2: Descripción del Clima autoritario explotador, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.....	34
Tabla 3: Descripción del Clima autoritario paternalista, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.....	35
Tabla 4: Descripción del Clima participativo consultivo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.....	35
Tabla 5: Descripción del Clima participativo en grupo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.....	36
Tabla 6: Descripción del Desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020	36
Tabla 7: Descripción de la Satisfacción del trabajo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020	37
Tabla 8: Descripción de la Autoestima, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.....	37
Tabla 9: Descripción del Trabajo en equipo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.....	38
Tabla 10: Indicadores demográficos y clima organizacional	39
Tabla 11: Indicadores demográficos y desempeño laboral	40
Tabla 12: Correlaciones: Clima organizacional y Desempeño laboral.....	41
Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado: Clima organizacional y Desempeño laboral.....	41
Tabla 14: Correlaciones: Clima autoritario explotador y Desempeño laboral.....	43
Tabla 15: Pruebas de chi-cuadrado: Clima autoritario explotador y desempeño laboral....	43
Tabla 16: Correlaciones: Clima autoritario paternalista y desempeño laboral	44
Tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado: Clima autoritario paternalista y desempeño laboral.....	44
Tabla 18: Correlaciones: Clima participativo consultivo y desempeño laboral	45

Tabla 19: Pruebas de chi-cuadrado: Clima participativo consultivo y desempeño laboral.....	45
Tabla 20: Correlaciones: Clima participativo en grupo y desempeño laboral.....	46
Tabla 21: Pruebas de chi-cuadrado: Clima participativo en grupo y desempeño laboral.....	46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de Dispersión: Clima organizacional y Desempeño laboral	42
--	----

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica.

Santamaría (2020). Según sus variables de estudio determina que la variable clima de la organización tiene influencia sobre la variable desempeño de labores de su personal, esto es determinado por los resultados que la estadística descriptiva arroja de las variables y sus dimensiones, además esta afirmación fue reforzada por las pruebas de la estadística inferencial que después de que fueron aplicadas eliminaron por completo la idea de una posible independencia entre las variables de estudio.

Altez y Arias (2019), según la investigación realizada determinó que la variable clima de la organización tiene influencia sobre el desempeño de labores del personal en las pymes de venta minorista de calzado y accesorios de vestir. Esto significa que el recurso humano de este sector tiene un incremento de productividad si el entorno en su centro de trabajo es bueno.

Cabrera (2019), en su estudio finaliza que el nivel de la variable clima de la organización de los colaboradores docentes educativos de primaria es percibido como insuficiente en 69,2%, y el de desempeño en las labores percibido es pequeño con (66.7%; por último, la correlación entre ambas variables y sus dimensiones es elevada y directa de acuerdo a $r = 0,727$, $p < 0,01$.

Peralta (2019), en su trabajo de investigación, pudo concluir en sus resultados la existencia de una relación inmediata y con significancia de un $r = 0,533$ entre ambas variables, esto se debe a que hay una relación significativa y grande entre alguna de las dimensiones de ambas variables; lo que da como resultado una dependencia directa entre dichas variables.

Nizama (2019), en su investigación determinó la no existencia de una relación entre las variables en estudio; pero sí existe dependencia entre las dimensiones desempeño laboral y liderazgo.

Ccallo (2018), finalizó en el estudio respecto al clima de la organización y el desempeño de labores, que el 60.9% del personal expresa que el clima organizacional si trabaja de manera frecuente, teniendo un desempeño eficaz y conforme al coeficiente de Pearson existe una relación recíproca positiva y significativa de las variables, con factor correspondencia de 0.893**, esto quiere decir que ante un buen clima de la organización hay un desempeño de labores mejor.

Goicochea (2018), en el trabajo investigativo llegó a establecer que hay presencia de una problemática en el clima de la organización, lo cual, en consecuencia, afecta en desempeño de labores de los colaboradores; se encontró la situación en la que el personal no tienen motivación para realizar sus labores; a ello se suma que los colaboradores entienden que de seguir laborando en la empresa no habría oportunidad de su crecimiento profesional que le pudiese permitir innovar y ser creativos al desarrollar sus labores.

Pastor (2018), en su estudio finalizó que existe relación entre variables revisadas en su investigación, las cuales son clima de la organización y desempeño de labores, consiguiendo probar la veracidad de la hipótesis del estudio donde se hace la afirmación que cuanto mejor sea percibido el clima organizacional habrá un mayor desempeño por parte de los colaboradores administrativos de la empresa.

Vilema (2018), de su estudio determinó que el clima organizacional que se percibió de los colaboradores es considerado positivo y realiza un predominio significativo en el desempeño laboral; de los resultados se desprende la influencia particularmente de la motivación de labores como factor fundamental en el ejercicio del recurso humano, razón por la cual sirve de pilar para desarrollar una opción que se aplique en el afianzamiento de la productividad de labores.

Zapata (2018), en su tesis concluyó la prevalencia de una dependencia relevante, favorable y que se incrementa en el clima de la organización y el desempeño de labores, toda vez que ambos factores, correlación y significancia, otorgan autenticidad a la suposición principal, y lógicamente al estudio.

Ayosa (2017), en su tesis determinó que el clima laboral se encuentra debilitado, empezando con las relaciones humanas, hasta aspectos relacionados con la remuneración baja, ausencia de posibilidades de desarrollo, carencia de liderazgo y falta de compromiso; motivos por los cuales el ambiente donde trabajan no sea el más adecuado, viéndose así perjudicado, con el tiempo, el servicio que ofrece.

Bastidas (2017) en su investigación precisó que el clima de la organización se identifica por un cúmulo de indicadores que fueron la estructura organizacional, retribución, obligaciones, relaciones interpersonales, colaboración, identificación con la institución, entre otros, los mismos que fueron señalados, de acuerdo, por la población encuestada, y los factores que están siendo señalados como desfavorables fueron la recompensa y capacitación. Esto está afectando la presencia de un clima laboral mejor.

Bobadilla (2017), en su estudio determinó la existencia de una dependencia recíproca entre el clima de la organización y el desempeño de labores demostrada por medio de estadígrafos Chi cuadrada (0.8199) superior a la teórica (0.711), nivel significativo $\alpha = 0.05$; $gl = 4$, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y admitir la alterna. Asimismo, se determinó la existencia de una relación existente entre dichas variables, a través del coeficiente de contingencia.

El resultado es de 0.088; lo cual indica la existencia de una relación positiva mínima del clima de la organización y el desempeño de labores en la entidad investigadas de Huancayo.

Jiménez y Mosquera (2017), en su análisis se determinó que el entorno de labores investigado está en peligro, recomendándose planes para mejorar y reducir el grado de influencia de los indicadores laborales como: labor de equipo, liderazgo con participación, desarrollo de personas y flujo comunicativo interdepartamental, para que así el área optimice la productividad laboral y se logre conexión de los trabajadores.

Parillo (2017), en su información de análisis finalizó que aquellas variables laborales mantienen una relación clara y alta a un nivel significativo; además, se concluyó la existencia de un clima en la organización inapropiado, influyendo en los docentes en un desempeño laboral ineficiente; por esto, se precisa la existencia de una relación causa efecto de ambas, utilizadas en el proyecto.

Pastrana (2017), en su información finalizó que el estado actual de la institución de estudio es inadecuado, presentándose defectos sustantivos en las dimensiones conformantes del clima; respecta al desempeño laboral se encuentra entre regular y bueno. La mayor fortaleza se halló en las capacidades pedagógicas de los docentes y la mayor debilidad en esta variable se presenta en la dimensión de responsabilidad de las funciones.

Zans (2017), en su argumento concluyó en cuanto al clima organizacional, que es optimista en principal dimensión por lo que es considerado regularmente favorable, resultando el liderazgo que se practica poco permisivo a la participación, con poca disposición por conservar un clima de la organización bueno en el grupo laboral; y en cuanto al desempeño laboral se reconoció que es mínimo, a pesar que las actividades se llevan a cabo en el momento establecido, y la adopción de decisiones, se realiza por lo general individualmente, sin poseer un plan de capacitación.

Aguilar y Pazmino (2016), como resultado de su investigación, llegaron a determinar que existe un clima laboral en el que predomina el autoritarismo y paternalismo, en el cual los directivos evidencian cierto nivel de confianza hacia sus colaboradores; a pesar de lo cual, mayormente la toma de decisiones las realiza la gerencia.

De la Cruz y Huamán (2016), como resultado de su tesis llegaron a la conclusión que el clima de la organización posee relación adecuada y significativa con la variable de desempeño de labores. El grado localizado es $r = 71 \%$, con una probabilidad asociada $p = 0.0 < 0.05$, lo cual evidencia una relación medianamente positiva. En un porcentaje de 53.1 % de situaciones el clima de la organización es elevado y en un porcentaje de 56.3 % de situaciones lo es el desempeño de labores.

Gallegos (2016), en su análisis determinó que ambas variables: clima de la organización y desempeño de labores de los colaboradores, evidenciándose la existencia de una relación entre los factores conocimiento, calidad, proactividad, participación y solución de situaciones, al tomar “p”, valor o nivel de significancia menor a 0,05 (5%). Asimismo, cuando el clima de la organización evidencia un nivel promedio, también los indicadores muestran un grado satisfactorio.

Lasluisa (2016), en su estudio concluyó que elementos como comunicarse, liderar, relacionarse interpersonalmente, motivar, participar, falta de evaluación de rendimiento laboral, entre varios, contribuyen de manera directa en la fabricación de un clima organizativo en una entidad, y que manejarlo inadecuadamente podría conllevarlo a su desperfecto de manera directa en el desempeño laboral, afectando la identificación y compromiso, y la satisfacción de los empleados, ya que no se satisfacen las expectativas de éstos hacia su empresa.

Palomino y Retamozo (2016), en su indagación concluyeron que se evidencia de manera estadística y significativa que el estilo de líder que incide de manera sustancial en la conducta, de donde se valida la hipótesis específica, lo que se demuestra a través de la prueba de chi-cuadrado Como $(XC^2) = 20,534 > (Xt^2) = 9,4877$. Lo que implica que el estilo del líder influye de manera sustancial en la conducta de los servidores bajo todo tipo de modalidad de contratación en la municipalidad provincial objeto del estudio; con un nivel significativo $\alpha = 0,05$.

Rodríguez (2016), en el artículo referido al clima de la organización especificó la existencia de una especie de clima con autocracia y explotación en el lugar investigado, lo cual origina entre los trabajadores un clima no favorable que se ve influenciado en su productividad, por lo que se requiere de una reunión de estrategias enfocadas a perfeccionar la satisfacción en las labores.

Quispe (2015), luego del análisis realizado determinó que el trabajador obtiene un desempeño malo, además existe una relación significativa entre el clima de la organización y el desempeño de los colaboradores. Se encontró una certeza de correlación de 0,520, lo cual evidencia la existencia de un enlace directo positivo; lo que significa que en tanto exista un incremento de la relación en un mismo sentido, se incrementa para las dos variables. Además, es relevante la evidencia matemática, que evidencia resultados menores a 0,01. Por lo que no se puede rechazar dicha relación, ya que la p - valor $< 0,05$

Fundamentación científica

Clima organizacional

1. Definición

La base teórica principal referida al clima de la organización se inicia a partir de las investigaciones de Lewin (1951), referenciado por Ramos (2012), para el cual la conducta de la persona en el ambiente laboral no tiene dependencia única de sus propiedades individuales, sino además de la manera en que el colaborador tiene la percepción de su clima laboral y los elementos de su organización

“Reunión de propiedades de naturaleza permanente que caracterizan una organización, la individualizan de otras y tienen influencia en la conducta de aquellos que la componen” (Álvarez, 2001).

El clima de la organización aparece de la concepción de que el ser humano habita en ambientes complicados y dinámicos, ya que las organizaciones se componen de individuos, grupo, y colectividades que producen conductas diversas e influyen dicho ambiente. (García, 2009).

Tagiuri (1968) citado por Ramos (2012), concluyó que el clima de la organización es una de las cualidades relativas del entorno interno de una entidad que es experimentada por sus integrantes influyendo en el comportamiento de ellos. Puede describirse en aspectos de valores como un cúmulo particular de propiedades.

Chiavenato (2011). “El clima de la organización está referido al ambiente que existe entre los colaboradores de una entidad. Se encuentra ligado de manera muy estrecha con el grado motivacional de los colaboradores, y detalla de manera específica las particularidades de motivación del ambiente laboral. Por lo tanto, es positivo cuando satisface las necesidades propias y eleva la moral de los integrantes, resultando no favorable cuando no lo logra”.

2. Características del ambiente organizacional

Por otra parte, Rodríguez (2001) por Zambrano (2017), indica con respecto a las características del ambiente laboral son:

- Permanece en el tiempo, eso significa, que en las organizaciones el clima laboral se mantiene estable con algunas modificaciones progresivas.
- La conducta de los empleados cambia por el entorno laboral.
- El ambiente organizacional influye en la identificación de los empleados.
- Los colaboradores cambian el ambiente organizacional con sus comportamientos.
- Diversos factores primordiales afectan el clima organizacional, y pueden ser afectados por el ambiente.
- Dificultades de cambio de colaboradores, insatisfacción laboral y ausencias de los empleados son señales de que en la organización el clima laboral no es bueno. Estudios de clima organizacional.

3. Tipos de ambiente organizacional según Likert

Citando a Likert y Brunet (1987) citado por Zambrano (2017), explica que hay dos clases de clima de la organización: autoritario y participativo, éstos tienen dos divisiones. No debe confundirse las teorías de las clases de clima laboral de Likert con los conceptos de liderar, puesto que esto último es sólo un factor o dimensiones del ambiente laboral.

A continuación, una descripción de los tipos de clima laboral:

- **Clima de autoritarismo: Autoritarismo explotador (Sistema 1)**

En dicho ambiente los directivos empresa no confían en sus colaboradores. Mayormente las decisiones y objetivos son tomadas y fijados en los altos niveles de jerarquía y se distribuyen de acuerdo a una función únicamente descendente.

Los empleados laboran en un ambiente de temor, sanción, amenazas, desconfianza y pocas veces son recompensados.

El entorno de este ambiente es estable, la forma de comunicarse entre directivos y empleados sólo permanece como órdenes o instrucciones determinadas, no existe trabajo en equipo, los empleados no tienen satisfacción laboral, la actitud de los directivos es hostil.

- **Clima autoritario: Autoritarismo paternalista (Sistema 2)**

En este clima los directivos tienen un poco de confianza en sus trabajadores, similar a la que puede tener un dueño con su siervo. Generalmente las decisiones se toman en el nivel más alto de la organización, sin embargo, algunas se toman en niveles inferiores. Los mecanismos utilizados para producir motivación de los colaboradores son las satisfacciones o sanciones. Los directivos juegan con las necesidades (dinero, ego, estatus, poder) de los empleados. Los trabajadores no se sienten responsables de las metas alcanzadas por la empresa. Hay la percepción de un entorno estable y estructurado. Existe poca comunicación descendente, ascendente y entre compañeros.

- **Clima participativo: Consultivo (Sistema 3)**

En este tipo de clima existe coordinación de los directivos y sus subordinados en mucha confianza, sin embargo, existen interacciones moderadas. Las políticas y las decisiones se establecen y se toman en niveles superiores, sin embargo, se admite que los subordinados hagan decisiones concretas en otros niveles. La manera de comunicación es vertical pero también existe frecuentemente comunicación ascendente y entre compañeros. Las ofertas y sanciones son mecanismos utilizados en busca de motivación de los colaboradores. Los directivos procuran satisfacer las necesidades de prestigio y estima de sus trabajadores. Las actitudes de los directivos son frecuentemente positivas y gran parte de los empleados se involucran responsablemente. Este clima muestra un entorno muy cambiante en el cual la gestión se presenta en la manera de establecer metas por lograr.

- **Clima participativo: Colaboración participativa de grupo (Sistema 4)**

Se puede encontrarse la delegación de responsabilidades en total confianza entre directivos y empleados. La adopción de decisiones está repartida en la empresa y se integran en cada nivel. Existe trabajo de equipo entre superiores y subordinados. La manera de comunicarse es ascendente, inversa y entre compañeros. Los colaboradores se encuentran con motivación porque pueden participar, con la confianza de los directivos, por la determinación de las metas de desempeño, por la mejora de los procesos laborales y medición del desempeño con base en los objetivos organizacionales. Existe una relación amical entre directivos, empleados y entre compañeros. En síntesis, superiores y subordinados conforman un gran grupo de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, las cuales se fijan bajo la forma de planeamiento estratégico

4. Factores del clima organizacional

Zambrano (2017). Los factores del clima de la organización son las particularidades que inciden en la conducta de las personas y son medibles.

Rodríguez (1999), expresa que el ambiente organizacional es un sistema en el cual participan varios componentes.

Según Fernández, Cobos y Figueroa (2015), señala que Litwin & Stinger, fueron pioneros en establecer que el clima laboral comprendía nueve factores: estructura de la organización, liderazgo, reconocimiento, reto de las metas, las relaciones interpersonales, los modelos de productividad, toma de decisiones, manejo de conflicto, sentido de pertenencia a la organización.

Los factores que usualmente han sido recogidos en las diferentes propuestas de varios autores de instrumentos de medición de clima organizacional se describen a continuación:

- El factor estructura tiene como aspecto clave: Estructura y procesos de la empresa, metodología administrativa, competitividad, control, tramitología.
- El factor referido al líder tiene como aspecto clave: conducta del líder (directivos, jefatura), adopción de decisiones, colaboración, concentración de decisiones, estado, estilo del liderazgo.
- El factor Normas tiene como aspecto clave: modelos, estrés laboral, particularidades internas, roles, aptitudes utilizadas.
- El factor Control tiene como aspecto clave: vigilancia y estilo, dirigido hacia las personas.
- El factor Efectos tiene como aspecto clave: Rendimiento remuneración, nivel práctico, ejecución.

- El factor Recompensas-satisfacción tiene como aspecto clave: estilo de difusión, transparencia de los premios, refuerzos, sanciones, fuente de agrado y motivación, colaboración y dirección de los premios.
- El factor Asistencia tiene como aspecto clave: Reconocimiento, consideración, calidez y apoyo.
- El factor Confianza tiene como aspecto clave: transparencia, calor humano, grado afectivo hacia las personas.
- El factor Lanzamiento tiene como aspecto clave: Motivación para el rendimiento, impulso, promoción.
- El factor Conflictos tiene como aspecto clave: complicaciones frente a colaboración, transparencia de los documentos.
- El factor Inconvenientes tiene como aspecto clave: Presión.
- El factor Responsabilidad/autonomía confianza tiene como aspecto clave: Compromiso, independencia-confianza, objetivos e identificación.
- El factor Identificación - lealtad tiene como aspecto clave: Armonía, grado de afecto, colaboración, confraternidad, espíritu laboral, compañerismo.
- El factor Interacción-Comunicación tiene como aspecto clave: Relaciones sociales, implicación, comunicación abierta.

Factores que determinan el clima de la organización que plantea el docente Hernán Álvarez:

Cardona (2011), como factores determinantes del clima organizacional se detallan a continuación:

- a) **Transparencia de la organización:** Cada vez que se incremente el conocimiento referido a la planificación estratégica de la empresa, más apropiadas resultarán sus decisiones y actividades, la comunicación resultará óptima, existirán menos inconvenientes y el clima de la organización también resultará óptima.
- b) **Estructura de la Organización:** Si la arquitectura organizacional es verdaderamente un medio ligero y maleable, lo cual debe permitir que exista integración entre personas y colectivos, de igual manera que se debe agilizar e integrar los diferentes procesos, el clima de la organización será óptimo.
- c) **Colaboración:** Cuando todo lo que tiene relación directa con su labor, aquellos integrantes de la empresa disponen de la alternativa de tomar conocimiento de manera oportuna y objetiva, y brindar su opinión de manera libre y ser parte en la toma de decisiones, el clima de la organización será óptimo.
- d) **Infraestructura:** Si los ambientes físicos, donde se desenvuelve la vida cotidiana de la empresa, son agradables, estéticos, seguros, funcionales y tienen los bienestaros requeridos para estar bien, el clima de la organización será óptimo.
- e) **Conducta del sistema:** Si los individuos y las diferentes áreas de la empresa tienen real conocimiento de que los objetivos estratégicos se encuentran por encima de los intereses personales o de los sectores, y tienen interacción positiva siempre de manera global en los de lograrlos, el clima de la organización será mejor.
- f) **Relación de simbiosis:** Si los inversionistas y los colaboradores carecen de la percepción de ser “enemigos”, a la usanza antigua, y se ven como amigos, que a través de diversos aportes y actividades intentan extraer ventaja de su vida colectiva, con adicionales y más apropiados beneficios globales, el clima de la organización será óptimo.

- g) Liderazgo: Si aquellos que ocupan posiciones administrativas o directivas, en los diversos niveles, son colaboradores motivados, con receptividad, accesibles, innovadoras, que orientan e impulsan las decisiones y actividades personales y de grupo, el clima de la organización será óptimo.
- h) Coordinación: Si las diversas decisiones que se adoptan en los diferentes grupos se realizan por consenso, lo cual los une, y no se presenta de manera impositiva de aquellos que detentan el poder, que podría dividirlos, el clima de la organización será óptimo.
- i) Labor que gratifica: Si la empresa trata de colocar a los individuos en posiciones en los que se sientan más a gusto (para lo cual deben estar adecuadamente capacitadas para realizarlo) con actividades verdaderamente mejoradas, de manera que les signifique un reto diferente, se obtendrá la mejor alternativa de realizarse personalmente, y se disfruta de la labor, se efectuará con cariño y calidad, lograrán ser más innovadoras, producirán mejor y el clima de la organización será óptimo.
- j) Desarrollo de las personas: Si los individuos tienen alternativas posibles de seguir con su educación individual y profesional, el clima de la organización será mejor.
- k) Componentes laborales: Si para el trabajo cotidiano los individuos tienen posibilidades en su ambiente de trabajo con modernos componentes, para hacerlos con mayor transparencia y cómodos, estará más satisfechos, serán más innovadores y creativos, y mejor será el clima de la organización.
- l) Relaciones Interpersonales: Si los colaboradores tienen el espacio adecuado para una interacción apropiada con los demás, con libertad para expresarse, trato justo, verdad, ser respetado y respetar, y la debida consideración a su forma de pensamiento, sentir y actuar, colaboración, trato digno, cordialidad, es decir un lugar donde se valoren las relaciones de las personas con las personas, el clima de la organización será óptimo.

- m) Resolución de controversias: Si los problemas que se presentan entre individuos y grupos se enfrentan y solucionan de manera oportuna, sin eludirlos, intentando soluciones precisas y a tiempo, satisfactorias para los involucrados y el acercamiento entre las mismas, mejor será el clima.
- n) Estabilidad laboral: Si la empresa ofrece a sus integrantes un nivel satisfactorio de estabilidad, que brinde a ellos la tranquilidad que se necesita para ejercer una buena labor, sin sentir angustia que se genera por una posibilidad de despido intempestivo, el clima de la organización será mejor.
- o) Valoración: Si a los colaboradores que son creativos, cumplidos y oportunos en sus labores, se les otorga la valoración suficiente, son destacados o incentivados de alguna manera, el clima de la organización será mejor.
- p) Salario: Si la remuneración que perciben los colaboradores es justa retribución por lo que realizan, y se mejora cuando la situación de la empresa también lo hace, el clima de la organización será mejor.
- q) Agilidad: Si la normativa interna es simplificada y se reduce a lo necesario de manera estricta, e intenta agilizar la labor de los colaboradores y de los procedimientos, el clima de la organización será mejor.
- r) Evaluación de labores: Si los procedimientos de ponderación y calificación del desempeño son específicos y objetivos, de manera oportuna, con equidad y constructivos, pero no con represión, el clima de la organización será mejor.
- s) Feedback: Si los colaboradores tienen posibilidad de tomar conocimiento de lo que piensan y sienten los demás sobre su conducta, con la finalidad de considerar la posibilidad de seguir con el mismo porque los demás lo encuentran favorable o se sienten bien con el mismo o lo modifican, mejores serán sus relaciones y el clima de la organización será mejor.
- t) Reclutamiento: Si el personal que la empresa establece para ejercer determinadas actividades, además de tener el talento requerido para ejecutarlas, es destacado por su calidad personal, el clima de la organización será mejor.
- u) Imagen empresarial: Si los colaboradores tienen una buena imagen de la empresa, el clima de la organización será mejor.

5. Modelo para realizar la medición del clima de la organización de Hernán Álvarez (1995)

Zambrano (2017). Este modelo para realizar la medición del clima de la organización fue diseñado por Hernán Álvarez, docente en la Universidad Valle, establecida en Cali-Colombia, en 1995. Las interrogantes del cuestionario permiten que la persona encuestada de su opinión sobre 24 componentes que influyen el ambiente laboral de una organización.

Los factores son valorados con una puntuación que va de 1 a 10, siendo 1 el valor más bajo y 10 el valor más alto (clima laboral completamente gratificante). También admite que sí el encuestado considera que el factor evaluado no está en su mejor expresión, dé su opinión de por qué le parece que es así, es decir, permite averiguar cuáles son las causas de acuerdo al encuestado.

Estas causas pueden ser elegidas entre varias opciones propuestas o pueden ser agregadas por el encuestado si no existen. Además, el cuestionario permite que los encuestados realicen contribuciones para mejorar la calificación del factor evaluado, por medio de preguntarles cuáles serían las soluciones factibles y convenientes.

Los factores del clima organizacional evaluados por medio del cuestionario antes descrito son: claridad de la gestión, estructura de la organización, las instalaciones, participación, conducta integral, relaciones sociales, liderazgo, crecimiento personal del empleado, consenso, buen servicio, satisfacción de las tareas, conflictos, estabilidad de los miembros de la empresa, remuneración, agilidad, selección del personal, valoración del desempeño del trabajador, reconocimiento, imagen de la empresa y retroalimentación (Álvarez H. , 1995).

Desempeño laboral

1. Definición

Chiavenato (2009), concluye que el desenvolvimiento laboral es la demostración de la capacidad, habilidad, y rasgos, también es la manifestación de comportamientos orientados al logro de resultados (metas, objetivos).

Toala (2017) citado por Ydrogo (2019), considera el desempeño laboral como la conducta de los colaboradores para lograr objetivos de la empresa, agrega que un buen desenvolvimiento laboral es la mejor cualidad dentro de una empresa, por lo que tiene bastante que ver con el comportamiento de los empleados y sus resultados.

“El Desempeño Laboral permite establecer qué tanto éxito ha tenido una empresa, una persona o un procedimiento para lograr sus actividades y objetivos de trabajo” (Robbins y Coulter, 2010).

Escobedo y Quiñones (2020) señala que el Desempeño Laboral son los resultados que se obtiene a partir del conjunto de conductas medibles ejecutadas, con el fin de cumplir los objetivos empresariales. A continuación, se describen las teorías más relevantes de este, su importancia radica en la perspectiva que tiene cada una

Dalton, Hoyle y Watts (2007) citado por Huaripoma y Rosado (2018) indican que “Los desempeños laborales son medida de rendimiento con el que un colaborador ejecuta sus actividades. Lo realiza el supervisor a los empleados, éstos al personal, los colaboradores entre ellos o la combinación de estas posibilidades”.

Stoner, Freeman y Gilbert (1994). indica que “el ejercicio laboral es la forma como los integrantes de la empresa ejecutan sus labores de manera eficaz, para lograr metas comunes, dentro de las reglas básicas ya establecidas”. Basados en este concepto, se establece que el ejercicio Laboral se refiere a la realización de sus tareas y responsabilidades a cargo de los colaboradores de una empresa, de forma eficiente, con el propósito de lograr los objetivos propuestos.

Palacios (2005), indica: El ejercicio laboral es la expectativa de aportar a la empresa, de los diversos eventos de comportamiento que una persona lleva a cabo en un lapso determinado. Estos comportamientos, de una sola o varias personas en diferentes tiempos a la vez, coadyuvarán a la eficiencia de la organización. Asimismo, existen factores que tienen incidencia en el desempeño laboral, relacionándose entre sí y que pueden generar un bajo o alto desempeño de labores.

2. Factores del desempeño laboral

Borell (2003) citado por Ydrogo (2019), sostiene que todo desempeño obedece a diversas motivaciones, unas que son propias del trabajador y otras que provienen del mundo exterior. Así, a parte de otros factores que pueden existir de acuerdo a situaciones particulares, generalmente los factores que tienen influencia en el ejercicio laboral son:

- a)** Los estímulos materiales y no materiales (intangibles).
- b)** Idoneidad de la persona para el cargo.
- c)** Nivel de compromiso del trabajador con la organización.
- d)** Características de las condiciones de trabajo.
- e)** Complejidad del trabajo.
- f)** Niveles de exigencia del evaluador del desempeño.
- g)** Disponibilidad de los medios e instrumentos de trabajo.
- h)** Situación de las relaciones interpersonales e inter grupales.

3. Aspectos a evaluar del desempeño laboral

Rodríguez (2020). Al momento de revisar la manera de evaluar el ejercicio laboral de un colaborador, los aspectos que se deben tener en consideración son:

- **Productividad y calidad** – Un colaborador debe guiarse por metas concretas y realizarlas en el plazo definido. También se le denomina productividad. Un factor que debemos poder controlar a través de una plantilla productiva y otorgando los instrumentos necesarios para el ejercicio del trabajador sea eficaz dentro de las posibilidades. Ya que además de productividad, debemos tener presente la calidad.
- **Eficiencia** - Se encarga de agrupar los aspectos de productividad y calidad, en conjunto. De esta manera, la eficiencia se basa en que un colaborador realice y entregue su labor en el tiempo necesario y programado, y que la organización y el cliente queden satisfechos.
- **Presencia en el entorno laboral** - Tu colaborador tiene eficiencia, productividad y trabaja con calidad, pero... ¿cómo van sus sueños y ambiciones? ¿Tiene buena relación con los demás, o su egoísmo divide a la empresa?
- **Actitud**: es primordial, y tiene incidencia en la productividad y ambiente laboral.
- **Esfuerzo**: el ejercicio laboral se puede medir en este término.
- **Trabajo colaborativo**: coordinar de manera adecuada con los demás es clave para los logros empresariales.

4. Dimensiones del desempeño laboral

Gorriti (s/f), presenta en el siguiente cuadro la propuesta de cinco autores en relación a las magnitudes de la variable ejercicio laboral:

a) Toops (1944), utilizó como dimensiones e indicadores a:

- Unidad productiva.
- Calidad laboral.
- Tiempo en el trabajo.
- Habilidades de liderazgo y supervisión.,

b) Wherry (1957), utilizó como magnitudes e indicadores a:

- Efectos
- Calidad
- Tiempo utilizado
- Cambio de labores
- Tiempo para promocionar y formar
- Complacencia

c) Bernardin & Beatty (1984), utilizó como dimensiones e indicadores a:

- Calidad
- Cantidad
- Tiempo
- Costo-eficacia
- Necesidad de supervisión
- Impacto interpersonal

d) Campbell (1990), utilizó como magnitudes e indicadores a:

- Eficacia en tareas específicas.
- Eficacia en tareas no específicas (para todos)
- Comunicación oral y escrita.
- Esfuerzo demostrado (en acabar una tarea)
- Disciplina personal sostenida
- Facilitación de ejecución pares y equipos
- Supervisión
- Gestión o administración.

e) Murphy (1989), utilizó como dimensiones e indicadores a:

- Conductas que hacen perder el tiempo
- Ejecución de las tareas o roles definidos para el puesto.
- Interpersonales: de ayuda y de equipo.
- Conductas destructivas: violencia, robos, etc.

5. Teorías del desempeño laboral

De acuerdo al estudio realizado por Pastor señala las siguientes teorías:

a) Teoría de desempeño laboral según Hacker

El psicólogo Hacker (1994) citado por Pastor (2018), estableció un concepto de desempeño laboral que tiene buena receptividad y popularidad en la psicología laboral europea. Es de aspecto cognitivo y se basa en el tratamiento de la información, pero solamente de la que está estrechamente relacionada con el comportamiento. En dicha teoría se evidencian conceptos comunes con otras relacionadas al comportamiento, la diferencia se basa en que está especializada en ambientes de trabajo. El autor propone 02 perspectivas: la acción derivada desde un objetivo hasta un plan, su realización y la retroalimentación posterior; asimismo, que la acción se determina por conocimientos que se producen de forma consciente o automática. Asimismo, indica que esta actividad se compone de seis pasos: ejecución de metas, orientación, generar planes, toma de decisiones, control-ejecución y retroalimentación. De acuerdo a la citada teoría se puede establecer que el procedimiento de comunicación para un adecuado ejercicio laboral se compone de 02 perspectivas, las cuales se llevan a la acción desde el objetivo hasta la obtención del plan tomando en cuenta la ejecución y el feedback.

b) Teoría de revisión de la ejecución laboral de acuerdo a Campbell

El concepto teórico que propuso Campbell (1993) citado por Pastor (2018), efectúa la proposición que “el ejercicio laboral es la acción y no los logros de ésta”. Campbell indica que el conocimiento de declaración, de procesos, de destrezas, así como el motivar, son fundamentales para establecer una conducta y plantea 08 factores para el desempeño: rendimiento de la actividad determinada de la posición, de tareas no específicas de la misma, de la actividad de comunicación oral y escrita, la evidencia del esfuerzo, revisión del comportamiento de la persona, el desenvolvimiento del equipo y de los puestos afines, supervisión, comportamiento del líder y la gerencia administrativa.

c) Teoría del desenvolvimiento y ejercicio laboral de acuerdo a Earley y Shalley

Pastor (2018), el concepto de Motivación – Cognitiva elaborada por Earley A., y Shalley C. (1991), establece “el ejercicio laboral como un incremento del planteamiento de objetivos”. Expone el procedimiento por el que los objetivos de la organización tienen influencia en el ejercicio laboral, y como los mismos se transforman en acciones. Asimismo, proponen la existencia de 02 partes conformantes del ejercicio laboral: la formulación, evaluación e internalización de los objetivos laborales y la segunda, de desarrollo y realización de planes de acción. Según lo que indica el autor establece el proceso por el cual todos los objetivos organizacionales tienen influencia en el comportamiento y ejecución laborales y cómo estos objetivos se transforman en acciones para lograr su cumplimiento.

6. Factores del desempeño laboral

Con relación a los componentes que influyen en el desempeño laboral, Davis y Newstrom (1999) citado por Trelles y Varas (2017), plantean que:

- Satisfacción laboral: Es la manera en que el colaborador ve desde su punto de vista ya sea positivo o no, su trabajo, que detallan las actitudes laborales que ejecuta en su labor.

- Autoestima: Es una sensación clave a tratar en la organización, ya que todo individuo se encuentra con motivación para localizar necesidades que les permita obtener una adecuada posición al interno de la empresa, por lo que manifiesta la necesidad de establecer comunicación con otros individuos y lograr el reconocimiento por el equipo.

- Trabajo en equipo: Es un precepto que toda empresa debe incentivar en sus colaboradores por medio del liderazgo, que involucre a todo el equipo para que se apoyen mutuamente y así se presenten interacciones que les conduzcan a lograr las metas en conjunto. Dichos factores tienen influencia en el ejercicio laboral por su relación al desenvolvimiento de funciones del empleado en la empresa, siendo básicos para que el colaborador se sienta satisfecho y con motivación hacia la obtención de las metas de la empresa.

5.2. Justificación

Justificación teórica

El desarrollo de esta investigación tiene como propósito aportar conocimiento sobre cómo el Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, además de brindar resultados que permiten determinar si se requiere mejorar el clima de la organización para un buen desempeño del personal.

Justificación práctica

La presente investigación, está orientada a evaluar las dimensiones del clima organizacional que se relacionan con el desempeño laboral, con la finalidad de brindar recomendaciones a la empresa Enzafruit Perú S.A.C. Sullana, y de esta manera se logren tomar decisiones adecuadas que contribuyan a la mejora del desempeño laboral del personal obrero de la entidad.

Justificación metodológica

La elaboración de esta investigación aplica técnicas del análisis del clima organizacional lo que permitirá la obtención de resultados para que sean tomados en cuenta por la empresa, respecto al desempeño laboral.

Asimismo, la información obtenida es de mucha importancia porque permitirá comparar la información recopilada con la información al inicio de la investigación.

5.3. Problema

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Conceptuación

Clima organizacional

Definición Conceptual

Álvarez (2001), en su artículo del clima organizacional señala que es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman.

Definición Operacional

En todas las organizaciones es necesario conocer cómo es el clima organizacional, para que de acuerdo a las percepciones que tengan los trabajadores en función a las características y al ambiente donde desarrollan sus labores se tome medidas correctivas.

Definición conceptual de las dimensiones.

1. Clima autoritario explotador

Brunet (1987), se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

2. Clima autoritario paternalista

Brunet (1987), se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

3. Clima participativo consultivo

Brunet (1987), se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los trabajadores tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

4. Clima participativo en grupo

Brunet (1987), existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica

Desempeño laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), en su libro de comportamiento organizacional define que el desempeño laboral es la demostración de capacidades, habilidades, rasgos, también es la manifestación de comportamientos orientados al logro de resultados (metas, objetivos).

Definición Operacional

Las organizaciones para que el personal alcance los resultados deseados y realicen sus labores con efectividad, es necesario hacerles seguimiento y evaluaciones periódicas de su desempeño.

Definición conceptual de las dimensiones.

1. Satisfacción del trabajo

Para Gibson (1996), la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales.

2. Autoestima:

McKay y Fanning, (1991), la autoestima es aquello que nos impulsa hacia la libertad, analizando objetivamente nuestras creencias básicas, modificando paso a paso las más negativas y escapando así de una prisión autoimpuesta hacia una vida más libre y satisfactoria.

3. Trabajo en equipo

Rivas (2010), El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

5.4.2. Operacionalización de Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman (Álvarez, 2001),	En todas las organizaciones es necesario conocer cómo es el clima organizacional, para que de acuerdo a las percepciones que tengan los trabajadores en función a las características y al ambiente donde desarrollan sus labores se tome medidas correctivas.		Se percibe temor	2 y 3
				Interacción nula	4
			Clima autoritario paternalista	Recompensas y castigos para motivar	5 y 6
				Mecanismos de control	7
				Metas alcanzadas	8
			Clima participativo consultivo	Consulta entre superiores y trabajadores	9
				Existe delegación	10 y 11
			Clima participativo en grupo	Interacción entre directivos y trabajadores	12
				Plena confianza y Toma de decisiones integrada	13
			Trabajo en equipo	14 y 15	

DESMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la demostración de capacidades, habilidades, rasgos, también es la manifestación de comportamientos orientados al logro de resultados: metas, objetivos (Chiavenato, 2009)	Toda empresa debe hacer el seguimiento y evaluación del desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores, con la finalidad de ver el grado de productividad, eficiencia y eficacia, en un puesto de trabajo	Satisfacción del trabajo	Percepción del trabajador	16
				Actitudes laborales	17 y 18
				Predisposición del trabajador	19
			Autoestima	Comunicación	20
				Reconocimiento	21 y 22
				Aceptación	23
			Trabajo en equipo	Cooperación	24
				Compromiso	25 y 26
				Diversidad	27

5.5. Hipótesis

H1: El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

5.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Objetivos específicos

1. Describir el clima organizacional en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.
2. Describir el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020
3. Establecer la relación entre el clima autoritario explotador y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.
4. Establecer la relación entre el clima autoritario paternalista y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.
5. Establecer la relación entre el clima participativo consultivo y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.
6. Establecer la relación entre el clima participativo en grupo y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

6. Metodología

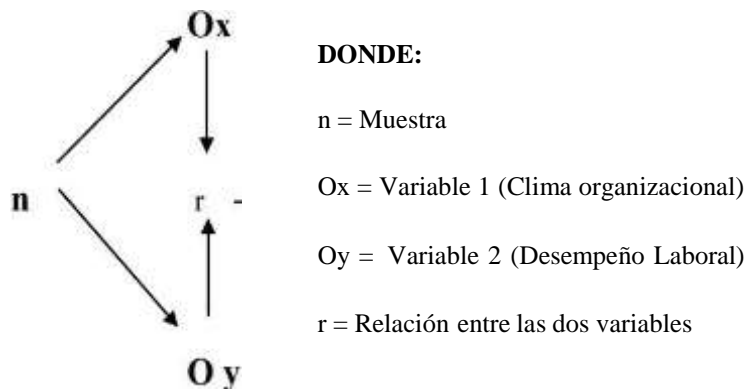
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, el tipo de investigación fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo correlacional, de corte transversal. Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



6.2. Población – Muestra

Población

La población para el presente estudio fue el personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., que laboran en el Fundo "Valle Verde" Sullana, fueron un total de 100 trabajadores temporales.

Muestra

En la presente investigación se tomó como muestra a toda la población de estudio que son 100 obreros de Enzafruit Perú S.A.C

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Se utilizó como técnica la encuesta, cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se utilizó como instrumento el cuestionario, debidamente estructurado cuyas preguntas sirvió para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado, y para encontrar si existe correlación, se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

7. Resultados

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 1.

Descripción del Clima organizacional, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	47	47.0	47.0
NIVEL REGULAR	43	43.0	90.0
NIVEL BUENO	10	10.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación

El 47% del personal encuestado manifiesta que el clima organizacional tiene un nivel malo; el 43% manifiesta que tiene un nivel regular; y el 10% manifiesta que tiene un nivel bueno, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 2.

Descripción del Clima autoritario explotador, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	58	58.0	58.0
NIVEL REGULAR	33	33.0	91.0
NIVEL BUENO	9	9.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación

El 58% del personal encuestado manifiesta que el clima autoritario explotador tiene un nivel malo; el 33% manifiesta que tiene un nivel regular; y el 9% manifiesta que tiene un nivel bueno, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 3.

Descripción del Clima autoritario paternalista, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	40	40.0	40.0
NIVEL REGULAR	51	51.0	91.0
NIVEL BUENO	9	9.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación

El 51% del personal encuestado manifiesta que el clima autoritario paternalista tiene un nivel regular; el 40% manifiesta que tiene un nivel malo; y el 9% manifiesta que tiene un nivel bueno, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 4.

Descripción del Clima participativo consultivo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	27	27.0	27.0
NIVEL REGULAR	60	60.0	87.0
NIVEL BUENO	13	13.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación

El 60% del personal encuestado manifiesta que el clima participativo consultivo tiene un nivel regular; el 27% manifiesta que tiene un nivel malo; y el 13% manifiesta que tiene un nivel bueno, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 5.

Descripción del Clima participativo en grupo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	26	26.0	26.0
NIVEL REGULAR	51	51.0	77.0
NIVEL BUENO	23	23.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación

El 51% del personal encuestado manifiesta que el clima participativo en grupo tiene un nivel regular; el 26% manifiesta que tiene un nivel malo; y el 23% manifiesta que tiene un nivel bueno, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 6.

Descripción del Desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	41	41.0	41.0
NIVEL MEDIO	53	53.0	94.0
NIVEL ALTO	6	6.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación

El 53% del personal encuestado manifiesta que el desempeño laboral tiene un nivel medio; el 41% manifiesta que tiene un nivel bajo; y el 6% manifiesta que tiene un nivel alto, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 7.

Descripción de la Satisfacción del trabajo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	20.0	20.0
NIVEL MEDIO	58	58.0	78.0
NIVEL ALTO	22	22.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 58% del personal encuestado manifiesta que la satisfacción del trabajo tiene un nivel medio; el 22% manifiesta que tiene un nivel alto; y el 20% manifiesta que tiene un nivel bajo, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 8.

Descripción de la Autoestima, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	14	14.0	14.0
NIVEL MEDIO	49	49.0	63.0
NIVEL ALTO	37	37.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 49% del personal encuestado manifiesta que la autoestima tiene un nivel medio; el 37% manifiesta que tiene un nivel alto; y el 14% manifiesta que tiene un nivel bajo, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 9.

Descripción del Trabajo en equipo, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	31	31.0	31.0
NIVEL MEDIO	58	58.0	89.0
NIVEL ALTO	11	11.0	100.0
Total	100	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 58% del personal encuestado manifiesta que el trabajo en equipo tiene un nivel medio; el 31% manifiesta que tiene un nivel bajo; y el 11% manifiesta que tiene un nivel alto, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 10

Indicadores demográficos y clima organizacional

INDICADORES DEMOGRÁFICOS		Clima organizacional							
		NIVEL MALO		NIVEL REGULAR		NIVEL BUENO		Total	
		Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje
Sexo	Masculino	25	25.0%	24	24.0%	7	7.0%	56	56.0%
	Femenino	22	22.0%	19	19.0%	3	3.0%	44	44.0%
	Total	47	47.0%	43	43.0%	10	10.0%	100	100.0%
Edad	18 - 28	19	19.0%	15	15.0%	3	3.0%	37	37.0%
	29 - 38	17	17.0%	17	17.0%	6	6.0%	40	40.0%
	39 - 48	6	6.0%	8	8.0%	0	0.0%	14	14.0%
	49 - 58	3	3.0%	3	3.0%	1	1.0%	7	7.0%
	Mas de 58	2	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.0%
	Total	47	47.0%	43	43.0%	10	10.0%	100	100.0%
Estado Civil	Soltero	9	9.0%	14	14.0%	2	2.0%	25	25.0%
	Casado	6	6.0%	10	10.0%	3	3.0%	19	19.0%
	Divorciado	5	5.0%	1	1.0%	0	0.0%	6	6.0%
	Conviviente	27	27.0%	16	16.0%	5	5.0%	48	48.0%
	Viudo	0	0.0%	2	2.0%	0	0.0%	2	2.0%
	Total	47	47.0%	43	43.0%	10	10.0%	100	100.0%
Años de Servicios en la empresa	De 1 a 2 años	20	20.0%	21	21.0%	9	9.0%	50	50.0%
	De 2 a 3 años	12	12.0%	17	17.0%	0	0.0%	29	29.0%
	De 3 a 4 años	9	9.0%	1	1.0%	1	1.0%	11	11.0%
	De 4 a 5 años	2	2.0%	2	2.0%	0	0.0%	4	4.0%
	Más de 5 años	4	4.0%	2	2.0%	0	0.0%	6	6.0%
	Total	47	47.0%	43	43.0%	10	10.0%	100	100.0%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

De acuerdo al sexo, el 25% de los varones señala que el Clima organizacional del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel malo; el 24% de ellos señala nivel regular y el 7% señala nivel bueno.

Según la edad, el 17% entre 29-38 años de edad señalan que el Clima organizacional del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel malo; el 17% de ellos señala nivel regular y el 6% señala nivel bueno.

De acuerdo al estado civil, el 27% del personal conviviente señala que el Clima organizacional del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel malo; el 16% de ellos señala nivel regular y el 5% señala nivel bueno.

De acuerdo a los años de servicio, el 20% del personal entre 1 a 2 años de trabajo, señala que el Clima organizacional del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel malo; el 21% señala que tiene un nivel regular y el 9% señala un nivel bueno.

Tabla 11

Indicadores demográficos y desempeño laboral

INDICADORES DEMOGRÁFICOS		Desempeño laboral							
		NIVEL MALO		NIVEL REGULAR		NIVEL BUENO		Total	
		Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje
Sexo	Masculino	20	20.0%	31	31.0%	5	5.0%	56	56.0%
	Femenino	21	21.0%	22	22.0%	1	1.0%	44	44.0%
	Total	41	41.0%	53	53.0%	6	6.0%	100	100.0%
Edad	18 - 28	15	15.0%	19	19.0%	3	3.0%	37	37.0%
	29 - 38	18	18.0%	20	20.0%	2	2.0%	40	40.0%
	39 - 48	5	5.0%	9	9.0%	0	0.0%	14	14.0%
	49 - 58	2	2.0%	4	4.0%	1	1.0%	7	7.0%
	Mas de 58	1	1.0%	1	1.0%	0	0.0%	2	2.0%
	Total	41	41.0%	53	53.0%	6	6.0%	100	100.0%
Estado Civil	Soltero	14	14.0%	11	11.0%	0	0.0%	25	25.0%
	Casado	6	6.0%	9	9.0%	4	4.0%	19	19.0%
	Divorciado	2	2.0%	4	4.0%	0	0.0%	6	6.0%
	Conviviente	17	17.0%	29	29.0%	2	2.0%	48	48.0%
	Viudo	2	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.0%
	Total	41	41.0%	53	53.0%	6	6.0%	100	100.0%
Años de Servicios en la empresa	De 1 a 2 años	26	26.0%	21	21.0%	3	3.0%	50	50.0%
	De 2 a 3 años	11	11.0%	17	17.0%	1	1.0%	29	29.0%
	De 3 a 4 años	2	2.0%	9	9.0%	0	0.0%	11	11.0%
	De 4 a 5 años	0	0.0%	4	4.0%	0	0.0%	4	4.0%
	Más de 5 años	2	2.0%	2	2.0%	2	2.0%	6	6.0%
	Total	41	41.0%	53	53.0%	6	6.0%	100	100.0%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

De acuerdo al sexo, el 31% de los varones señala que el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel regular; el 20% de ellos señala nivel malo y el 5% señala nivel bueno.

Según la edad, el 20% entre 29-38 años de edad señalan que el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel regular; el 18% de ellos señala nivel malo y el 2% señala nivel bueno.

De acuerdo al estado civil, el 29% del personal conviviente señala que el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel regular; el 17% de ellos señala nivel malo y el 2% señala nivel bueno.

De acuerdo a los años de servicio, el 26% del personal entre 1 a 2 años de trabajo, señala que el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020, tiene nivel malo; el 21% señala que tiene un nivel regular y el 3% señala un nivel bueno.

7.2. Descripción de los resultados

Tabla 12

Correlaciones: Clima organizacional y Desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall		Coefficiente de correlación	1.000
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0.023
		N	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.023
		Sig. (bilateral)	0.754
	N	100	100

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.023, es decir entre el clima organizacional y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; y según el nivel de significación 0.754 mayor al 0.05, se puede inferir que entre estas variables hay correlación o asociación débil.

Tabla 13

Pruebas de chi-cuadrado: Clima organizacional y Desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	395,751 ^a	300	,000
Razón de verosimilitud	183,402	300	1,000
Asociación lineal por lineal	7,087	1	,008
N de casos válidos	100		

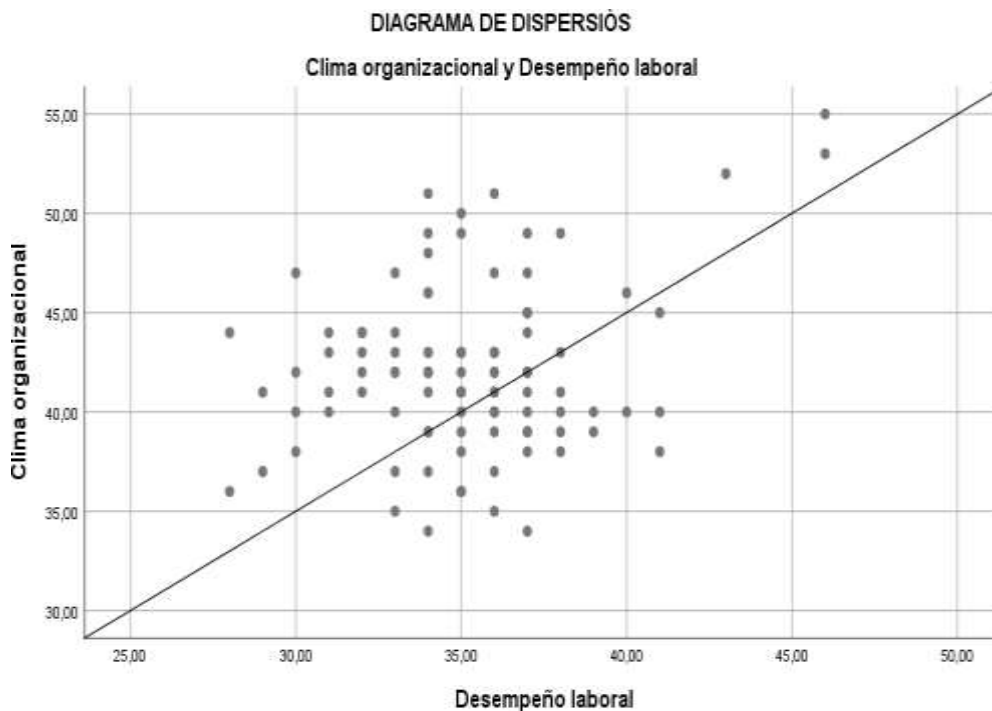
a. 336 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.000, menor al 0.05; lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir el Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Figura 1.



Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación:

A través de la figura 1, se puede verificar que existe una correlación positiva débil, entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral; según la tabla 12 del presente informe.

Tabla 14

Correlaciones: Clima autoritario explotador y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	Clima autoritario
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	1,000	,049
	Clima autoritario explotador	.	,516
N		100	100
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	,049	1,000
	Clima autoritario explotador	,516	.
N		100	100

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.049, es decir entre el Clima autoritario explotador y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; y según el nivel de significación 0.5164 mayor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación débil.

Tabla 15

Pruebas de chi-cuadrado: Clima autoritario explotador y Desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	165,616 ^a	150	0.181
Razón de verosimilitud	137.809	150	0.753
Asociación lineal por lineal	0.445	1	0.505
N de casos válidos	100		

a. 176 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.181, mayor al 0.05; lo que significa que no existe relación entre el Clima autoritario explotador y el Desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 16

Correlaciones: Clima autoritario paternalista y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	Clima autoritario paternalista
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	1.000	-0.077
	Clima autoritario paternalista	-0.077	1.000
		Sig. (bilateral)	0.313
		N	100

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es -0.077 , es decir entre el clima autoritario paternalista y el desempeño laboral, existe una correlación negativa débil; y según el nivel de significación 0.313 mayor al 0.05 , se puede inferir que hay correlación o asociación negativa débil.

Tabla 17

Pruebas de chi-cuadrado: Clima autoritario paternalista y Desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	205,843 ^a	120	0.000
Razón de verosimilitud	107.595	120	0.784
Asociación lineal por lineal	0.636	1	0.425
N de casos válidos	100		

a. 144 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.000 , menor al 0.05 ; lo que significa que existe relación entre el Clima autoritario paternalista y el Desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 18

Correlaciones: Clima participativo consultivo y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	Clima participativo consultivo
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de	1,000
		Sig. (bilateral)	,217**
		N	.004
		N	100
Clima participativo consultivo		Coeficiente de	,217**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,004
		N	100

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

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,217**, es decir entre el clima participativo consultivo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media; y según el nivel de significación 0.004 menor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación positiva media.

Tabla 19

Pruebas de chi-cuadrado: Clima participativo consultivo y Desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	171,065 ^a	120	0.002
Razón de verosimilitud	114.753	120	0.618
Asociación lineal por lineal	13.227	1	0.000
N de casos válidos	100		

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.002, menor al 0.05; lo que significa que existe relación entre el participativo consultivo y el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Tabla 20**Correlaciones: Clima participativo en grupo y Desempeño laboral**

		Desempeño laboral	Clima participativo en grupo
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.016
		N	100
	Clima participativo en grupo	Coefficiente de correlación	0.016
		Sig. (bilateral)	0.832
		N	100

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

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,016, es decir entre el clima participativo en grupo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; y según el nivel de significación 0,832 mayor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación positiva débil.

Tabla 21**Pruebas de chi-cuadrado: Clima participativo en grupo y Desempeño laboral**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	88,260 ^a	90	0.532
Razón de verosimilitud	88.123	90	0.536
Asociación lineal por lineal	0.850	1	0.357
N de casos válidos	100		

a. 112 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0. 532, mayor al 0.05; lo que significa que no existe relación entre el participativo en grupo y el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

8. Análisis y discusión

Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Según la tabla 12. el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.023, es decir entre el clima organizacional y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; y según el nivel de significación 0.754 mayor al 0.05, se puede inferir que entre estas variables hay correlación o asociación débil; asimismo de acuerdo a la tabla 13. el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.000, menor al 0.05; lo que significa que el Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De tal forma, los resultados obtenidos no concuerdan con Nizama (2019), quien en su investigación determinó que no existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral; por el contrario, coinciden con los de Santamaría (2020). Altez y Arias (2019) quienes concluyeron en sus investigaciones que la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral en sus centros de estudio; además, Peralta (2019), Pastor (2018), Zapata (2018), Bobadilla (2017) y Parillo (2017) señalaron de sus trabajos de investigación, que existe una relación positiva significativa entre las mismas variables de estudio. Por su parte, Tagiuri (1968) citado por Ramos (2012), afirmó que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos; y Stoner, Freeman y Gilbert (1994) afirman que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi apreciación considero que conociendo la percepción que tienen los trabajadores del ambiente donde laboran, se puede mejorar tomando medidas correctivas que contribuyan a la mejora del desempeño laboral.

Objetivo específico: 1. Describir el clima organizacional en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Según la tabla 1. el 47% del personal encuestado manifiesta que el clima organizacional tiene un nivel malo, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De tal forma, los resultados obtenidos coinciden con Cabrera (2019) quien en su estudio determinó que el nivel del clima organizacional del personal docente de educación primaria es percibido como insuficiente; además, Goicochea (2018), estableció que hay presencia de una problemática del clima organizacional en una empresa outsourcing internacional; al igual que Ayosa (2017), Jiménez y Mosquera (2017) que concluyeron en sus investigaciones que el clima laboral se encuentra debilitado; muy por el contrario Vilema (2018), de su estudio determinó que el clima organizacional que se percibió por los trabajadores de una empresa ecuatoriana, es considerado como favorable. Por su parte, Chiavenato (2011) señala que el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización; también, Álvarez (2001), refiere que el clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman. Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi experiencia laboral considero que es importante conocer y medir el clima de una organización puesto que los resultados pueden impactar significativamente a la empresa.

Objetivo específico: 2. Describir el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020

Según la tabla 2. el 53% del personal encuestado manifiesta que el desempeño laboral tiene un nivel medio, en el personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De tal forma, los resultados obtenidos coinciden con Pastrana (2017) que concluye que el desempeño laboral es regular; a diferencia de Quispe (2015), quien en su análisis determinó que en su mayoría los trabajadores tienen un desempeño malo, al igual que Cabrera (2019) que encontró en su estudio un nivel de desempeño laboral bajo. Por su parte, Palacio (2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo.

Además, Escobedo y Quiñones (2020) señala que el Desempeño Laboral son los resultados que se obtiene a partir del conjunto de conductas medibles ejecutadas. Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi apreciación considero que es necesario evaluar el desempeño laboral de los trabajadores a fin de conocer como están realizando su trabajo y poder brindarles las herramientas necesarias para que incrementen su desempeño.

Objetivo específico: 3. Establecer la relación entre el clima autoritario explotador y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Según la tabla 14. el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.049, es decir entre el Clima autoritario explotador y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; y según el nivel de significación 0.5164 mayor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación débil; asimismo, según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.181, mayor al 0.05; tabla 15. lo que significa que no existe relación entre el Clima autoritario explotador y el Desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De tal forma, los resultados se comparan con los de Rodríguez (2016), quien en su artículo referido al clima de la organización especificó la existencia de un tipo de clima autocrático y explotador en el lugar investigado, lo cual origina entre los trabajadores un clima no favorable que se ve influenciado en su productividad. Por su parte, Likert y Brunet (1987) citado por Zambrano (2017), explica que, en el tipo de clima autoritario explotador, los directivos de la empresa no tienen confianza en sus trabajadores. La mayoría de las decisiones y de los objetivos son tomadas y fijados en los altos niveles de jerarquía y se distribuyen de acuerdo a una función únicamente descendente organizacional; también, Brunet (1987) manifiesta que este tipo de clima se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi experiencia laboral considero que un ambiente con un estilo de tipo autoritario explotador no es el adecuado para las organizaciones actuales, pueden llegar a ser contraproducentes y perjudicar el desempeño de los trabajadores.

Objetivo específico: 4. Establecer la relación entre el clima autoritario paternalista y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Según la tabla 16. el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es -0.077, es decir entre el clima autoritario paternalista y el desempeño laboral, existe una correlación negativa débil; y según el nivel de significación 0.313 mayor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación negativa débil; asimismo, conforme a la tabla 17.

El estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.000, menor al 0.05; lo que significa que existe relación entre el Clima autoritario paternalista y el Desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De tal forma, los resultados se comparan a los de Aguilar y Pazmino (2016) quienes, en su tesis, llegaron a determinar la existencia de un tipo de clima laboral autoritario y paternalista, en el cual la dirección evidencia un grado de confianza hacia los colaboradores; a pesar de lo cual, mayormente la toma de decisiones las realiza la gerencia.

Por su parte, Brunet (1987), señala que el clima autoritario paternalista, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control; también, Citando a Likert y Brunet (1987) citado por Zambrano (2017) manifiesta que en este clima los directivos tienen un poco de confianza en sus trabajadores, similar a la de un amo con su siervo.

La mayoría de las decisiones se toman en el nivel más alto de la organización, sin embargo, algunas se toman en niveles inferiores.

Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi experiencia laboral, considero que es necesario tener un ambiente estable y estructurado en la que los trabajadores se sientan cómodos y seguros, lo que ayudaría a que trabajen con mayor entusiasmo.

Objetivo específico: 5. Establecer la relación entre el clima participativo consultivo y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Según la tabla 18. el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,217**, es decir entre el clima participativo consultivo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media; y según el nivel de significación 0.004 menor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación positiva media; asimismo, según la tabla 19. el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significación 0.002, menor al 0.05; significa que existe relación entre el participativo consultivo y el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De tal forma, los resultados obtenidos coinciden con Ccallo (2018) quien afirma en su estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral, según el coeficiente de Pearson, la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un factor de correspondencia de 0.893**, esto quiere decir que a mejor clima organizacional hay un mejor desempeño laboral. Por su parte, Por su parte, Likert y Brunet (1987) citado por Zambrano (2017), indica que en el tipo de clima participativo consultivo, se consulta entre superiores y subordinados con una relación de mucha confianza, sin embargo, las interacciones son moderadas; también, Brunet (1987) manifiesta que es un clima que se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los trabajadores tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar. Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi experiencia laboral señalo que cuando se involucra al personal en la toma de decisiones, los trabajadores se sienten importantes y participes de la empresa lo que hace que trabajen con mayor esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización.

Objetivo específico: 6. Establecer la relación entre el clima participativo en grupo y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

Según la tabla 20. el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,016, es decir entre el clima participativo en grupo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; y según el nivel de significación 0,832 mayor al 0.05, se puede inferir que hay correlación o asociación positiva débil; asimismo, según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.532, mayor al 0.05 (tabla 21); lo que significa que no existe relación entre el participativo en grupo y el desempeño laboral del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. De esta manera, los resultados se diferencian con los De la Cruz y Huamán (2016) quienes señalaron de sus trabajos de investigación, que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del programa Cuna Mas de Huancavelica. Por su parte, Likert y Brunet (1987) citado por Zambrano (2017), señala que en este clima puede encontrarse la delegación de responsabilidades en total confianza entre directivos y empleados. La toma de decisiones está repartida en toda la empresa e integradas en todos los niveles. Existe trabajo en equipo entre superiores y subordinados; también, Brunet (1987) manifiesta que existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente – descendente. Al respecto, de acuerdo a los resultados y a mi apreciación, manifiesto que este tipo de clima participativo en grupo es el más adecuado para las organizaciones debido que las responsabilidades son compartidas y a través del buen trabajo en equipo, se puede obtener mejores resultados.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

PRIMERA: Se determinó que, entre el clima organizacional y el desempeño laboral, existe relación, según el nivel de significación 0.000, menor al 0.05. Así mismo, el nivel de correlación positiva débil.

SEGUNDA: El 47% del personal encuestado manifiesta que el clima organizacional tiene un nivel malo; en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. El clima que prevalece en la empresa es el participativo en grupo.

TERCERA: El 53% del personal encuestado manifiesta que el desempeño laboral tiene un nivel medio, en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.

CUARTA: Se estableció que la dimensión clima autoritario explotador del clima organizacional, no se relaciona con el desempeño laboral; debido que el nivel de significación es 0.181 mayor al 0.05.

QUINTA: Se estableció que la dimensión clima autoritario paternalista del clima organizacional, si se relaciona con el desempeño laboral; debido que el nivel de significación es 0.000 menor al 0.05.

SEXTA: Se estableció que la dimensión clima participativo consultivo del clima organizacional, si se relaciona con el desempeño laboral; debido que el nivel de significación es 0.000 menor al 0,05.

SÉPTIMA Se estableció que la dimensión clima participativo en grupo del clima organizacional, no se relaciona con el clima organizacional; debido que el nivel de significación es 0.532 mayor al 0,05.

9.2. Recomendaciones

PRIMERA: Los jefes de Enzafruit Perú SAC, Sullana deben implementar un plan para mejorar el clima organizacional en la empresa, durante el año 2021.

SEGUNDA: Los directivos de Enzafruit Perú SAC, Sullana; deben diseñar programas dentro de su plan del clima organizacional que les permita mejorar la dimensión clima autoritario explotador.

TERCERA: En la empresa Enzafruit Perú SAC, Sullana; se debe mejorar el desempeño laboral del personal obrero, a través de la satisfacción del trabajo, autoestima y trabajo en equipo.

CUARTA: Los directivos de Enzafruit Perú SAC, Sullana, deben mejorar la dimensión clima autoritario explotador a través de, que las decisiones no sean tomadas sólo por la dirección, mejorar la percepción que se tiene de temor hacia los jefes y reducir interacción nula.

QUINTA: Los jefes de Enzafruit Perú SAC, Sullana; corresponde mejorar la dimensión clima autoritario paternalista, por medio de otorgar recompensas y eliminar los castigos para motivar, optimizar los mecanismos de control y acompañar a alcanzar las metas propuestas.

SEXTA: En la empresa Enzafruit Perú SAC, Sullana; los jefes deben fortalecer la dimensión clima participativo consultivo a través de los indicadores, consulta entre superiores y trabajadores existencia de delegación, e interacción entre directivos y trabajadores

SÉPTIMA: Los jefes de la Enzafruit Perú SAC, Sullana debe afianzar la dimensión clima participativo en grupo por medio de, brindar total confianza a los colaboradores, así como realizar la toma de decisiones integrada y promover el trabajo en equipo.

10. Agradecimiento

Agradecer a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, a mis padres por su sacrificio, apoyo y ejemplo a seguir, agradecer al Dr. Jorge Lujan y la Mg. Karina Valdiviezo por su paciencia, dedicación y conocimientos brindado a este proyecto, logrando en mí que pueda terminar mis estudios con éxitos.

11. Referencias bibliográficas

- Altez, E. y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/Altez_S_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Álvarez, S. (2001). *Clima Organizacional. Conceptos teóricos e investigaciones y resultados reiterantes*. Colombia: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Aguilar, C. y Pazmino, E. (2016). Diagnóstico de clima y cultura organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito CREA Ltda en el período 2015-2016. (Tesis para obtener el título de psicología del trabajo) Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11881/1/UPS-CT005643.pdf>
- Ayosa, M. (2017). *Diagnóstico del clima laboral en la unidad operativa de transporte de la OCIYSG – UNP – 2014*. (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración) Universidad Nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1080/ADM-AYO-SIL-17.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Bastidas, A. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas*. (Tesis para la obtención del Título de Magíster en Administración de Empresas mención Planeación) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/976/1/BASTIDAS%20BASTIDAS%20ALEJANDRA.pdf>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación) Universidad Nacional Del Centro Del Perú. Pero. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Cardona, A. (2011). *Diagnóstico del clima organizacional en la unidad de negocio del área de chocolatería de la planta No.1 de la empresa Colombina S.A, análisis comparativo por género en el año 2011 y su plan de mejoramiento*. (Tesis para optar por el título de Magister en Administración). Universidad del Valle. Cali. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/8834/Proyecto%20de%20grado%20-%20Alexander%20Cardona%20A..pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 – 2018*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social) Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial McGraw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- De la Cruz, E. y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la Provincia de Huancavelica – 2015*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Nacional De Huancavelica. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las MYPES operadores logísticos*

- *agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [Http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESC OBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?Sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESC OBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?Sequence=1)
- Fernández, R., Cobos, P., y Figueroa, V. (2015). *Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial*. Universidad Autónoma de Nayarit. México. Revista Cubana de Salud Pública. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400003
- Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencias Contables y Financieras con mención en: Auditoría y Gestión Tributaria) Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual, Cuadernos de Administración*, Núm. 42, Universidad del Valle, Cali Recuperado de: Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones*. Octava edición. Editorial Mc Graw Hill, Madrid.
- Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017*. (tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Negocios Globales) Universidad Ricardo Palma. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%b1o%20laboral.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Gorriti, M. (s/f). *La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos. Nuevos enfoques de la gestión de RHH en las Administraciones Públicas*. Recuperado

de: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf>

Huaripoma, M. y Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del mercado de lima 2017*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad San Ignacio de Loyola. [Http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf)

Jiménez, H. y Mosquera. A. (2017.) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas*. (Trabajo para la obtención del Grado de Ingeniería Comercial, de la Facultad de Negocios y Economía especialización mayor en Marketing y Negocios Internacionales y menor en Recursos Humanos) Universidad del Pacífico. Quito. Recuperado de: https://www.academia.edu/35124742/CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS TRABAJADORES_DE_LOS_DEPARTAMENTOS_FINANCIEROS_EN_ENTIDADES_P%C3%9ABLICAS

Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery. Cía. Ltda.* (Trabajo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>

Mckay, M y Fanning, P. (1991) *Autoestima: Evaluación y mejora*. Barcelona Ed. Martinez. ROCA. S.A. Recuperado de https://www.academia.edu/4102005/Mckay_Matthew_Autoestima_Evaluacion_Y_Mejora

Nizama, K. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral, en el área de vigilancia médica ocupacional de la empresa San Martin Contratistas Generales S.A – Lima 2016*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Salud Pública) Universidad Nacional de Piura. Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1914/SPU-NIZ-TRAS-2019.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España
- Palomino, P. Y Retamozo, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta – 2015*. (Tesis para optar el Título Profesional de: Licenciado en Administración) Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Recuperado de: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156_Pal.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Parillo, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año – 2015*. (Tesis para obtener el grado académico de doctor en administración) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Perú. Recuperado de: file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/T036_02416651.pdf
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%a9n.pdf
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano-sede San Miguel-Lima*. (Tesis para obtener el Grado de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa) Universidad de Piura. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Peralta, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima-Perú*. (tesis optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Quispe, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis para optar el Título Profesional

- de Licenciado en Administración de Empresas) Universidad Nacional José María Arguedas. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%20c3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, D. (2012), *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=944A87205F9A9A9475AF9D5856984D73.jvm1?Sequence=1>
- Rivas, L. (2010) *Monografía sobre trabajo de equipo*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. Pearson Educación, México, 2010 ISBN: 978-607-442-388-4 Área: Administración. Recuperado de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Editorial Alfaomega. México
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. Enero - Junio 2016 Vol. 1 N° 25. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis para optar el Grado de Maestro en Desarrollo del Talento Humano) Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1994). *Administración*. Sexta edición. Pearson Educación, México.

- Trelles, J. y Varas, A. (2017), *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora Servicios y Representaciones dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017.* (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%c3%91O_DATOS.pdf
- Vilema, M. (2018) *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores Caso de Estudio: Codiempaques del Ecuador* (Tesis para optar el Grado de Maestro en Dirección de Empresas) Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Ydrogo, N. (2019). *factores de motivación y desempeño laboral de los empleados en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A. de la ciudad de Huacho, año 2018.* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración Estratégica) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de: <Http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3428/NORMAN%20ELADIO%20YDROGO%20SANTOS.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Zambrano, C. (2017). *Validación de instrumento de clima organizacional para aplicar en la cadena de restaurantes D'Leña de la ciudad de Guayaquil.* (Tesis para optar al título de: Magister en Administración de Empresas. Universidad Espíritu Santo. Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2276/1/Validacion%20de%20Instrum%20clima%20laboral%20D%C2%B4%20Le%C3%B1a%20en%20Guayaquil_22_6_17.pdf
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* (tesis para optar el Grado de Máster en Gerencia Empresarial) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zapata, A. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urb. San José - Piura, 2016. (Tesis para obtener el título de licenciada en Ciencias Administrativas) Universidad Nacional de Piura. Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1216/ADM-ZAP-ZAP-18.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

12. Anexos y apéndices

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020 .</p>	<p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020?</p>	<p>H1: El clima organizacional si se relaciona con el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p>	<p>Objetivo general Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el clima organizacional en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020. 2. Describir el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020 	<p>TIPO No experimental</p> <p>DISEÑO Descriptivo, correlación, de corte transversal</p> <p>POBLACIÓN 100 trabajadores temporales. de Enzafruit Perú S.A.C., que laboran en el Fundo "Valle Verde" Sullana</p> <p>MUESTRA 100 trabajadores temporales. de Enzafruit Perú S.A.C.,</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>

			<p>3. Establecer la relación entre el clima autoritario explotador y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p> <p>4. Establecer la relación entre el clima autoritario paternalista y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p> <p>5. Establecer la relación entre el clima participativo consultivo y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p> <p>6. Establecer la relación entre el clima participativo en grupo y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020.</p>	
--	--	--	---	--



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. De 1 a 2 años
2. De 2 a 3 años
3. De 3 a 4 años
4. De 4 a 5 años
5. Mas de 5 años.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II**PARTE**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al clima organizacional, seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Las decisiones de la empresa son tomadas en su totalidad por los directivos de la organización?					
2	¿Los trabajadores sienten temor cuando los jefes se dirigen hacia ellos?					
3	¿El clima donde trabaja es un ambiente hostil y de tensión?					
4	¿La comunicación que existe entre los jefes y trabajadores sólo es para dar y recibir órdenes?					
5	¿Le otorgan recompensas de vez en cuando para motivarlo a que realice mejor su trabajo?					
6	¿Cuándo se equivocan al realizar su trabajo, les dan algún castigo para que se esmeren en el trabajo que realizan?					
7	¿Los jefes supervisan constantemente a los trabajadores para que realicen bien sus labores?					
8	¿Los trabajadores no se sienten responsables de las metas alcanzadas en la empresa porque los jefes son quienes toman la mayoría de decisiones?					
9	¿Se toma en cuenta la opinión de las personas al momento de definir las políticas y directrices de la organización?					
10	¿Los jefes delegan a sus trabajadores ciertas decisiones específicas, y posteriormente son sometidas a su aprobación posterior?					
11	¿Los jefes les delegan algunas funciones a sus trabajadores para que apoyen al mejor desarrollo de la gestión de la empresa?					
12	¿Los jefes permite que existan relaciones relativamente favorables para crear una organización informal sana y positiva?					
13	¿Los jefes tienen total confianza en sus trabajadores por lo que dejan que tomen sus propias decisiones en el trabajo que realizan?					
14	¿Los trabajadores están motivados porque pueden participar, por la confianza de los directivos, en la determinación de las metas de desempeño?					
15	¿Realizan el trabajo en equipo y éstos incentivan las relaciones entre las personas y su confianza mutua?					

III

PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

DESEMPEÑO LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
16	¿Existe un ambiente agradable en la empresa donde trabajo por eso trabajo con gusto?					
17	¿Los trabajadores realizan su mejor esfuerzo sus tareas porque se encuentran conforme con su centro de trabajo?					
18	¿Desarrolla sus labores con iniciativa y creatividad en beneficio de la empresa donde trabaja?					
19	¿Existe buena predisposición por parte de los trabajadores al momento de realizar sus labores?					
20	¿Se comunica con los jefes y compañeros para aportar con ideas que ayudan a mejorar el desempeño laboral?					
21	¿Siente la necesidad de ser reconocido por sus jefes para realizar mejor sus labores dentro de la empresa?					
22	¿Los jefes de la empresa reconocen el trabajo realizado por los trabajadores lo que le motivan a trabajar mejor?					
23	¿Siente la necesidad de ser aceptado por sus compañeros para realizar mejor sus tareas dentro de la empresa?					
24	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo para alcanzar un mejor desempeño?					
25	¿Se siente comprometido por alcanzar los objetivos de la empresa donde labora?					
26	¿Hace propia la visión y misión de la empresa y se identifica con la empresa donde labora?					
27	¿Los jefes forman equipos de trabajo con trabajo multidisciplinarios para alcanzar un mejor desempeño??					

APÉNDICES

APÉNDICE 1

Estadísticas de fiabilidad
CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	15

APÉNDICE 2

Estadísticas de total de elemento
CLIMA ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	40,90	37,433	,711	,822
2	42,70	34,456	,893	,807
3	42,30	38,900	,794	,824
4	42,70	39,567	,462	,836
5	40,40	44,044	-,032	,864
6	42,40	43,378	,111	,850
7	42,90	36,322	,847	,814
8	40,50	35,611	,825	,813
9	41,50	35,833	,587	,828
10	41,80	34,844	,922	,807
11	42,50	37,611	,506	,834
12	40,80	34,844	,922	,807
13	41,80	38,844	,480	,835
14	42,70	56,011	-,944	,911
15	41,30	38,900	,794	,824

APÉNDICE 3

BASE DE DATOS VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15
1	4	1	2	2	5	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3
2	3	1	2	2	5	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3
3	3	1	2	2	5	2	1	4	3	2	4	3	3	3	3
4	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3
5	4	2	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3
6	4	2	3	1	3	3	2	5	2	3	2	4	3	2	4
7	4	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	4	4	2	4
8	4	3	3	3	5	2	2	5	4	4	3	5	4	1	4
9	5	3	3	3	5	2	3	5	5	4	3	5	4	1	4
10	5	3	3	2	5	3	3	5	5	4	3	5	2	1	4

APÉNDICE 4

Estadísticas de fiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	12

APÉNDICE 5

Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
16	32,30	36,678	,753	,886
17	34,10	34,322	,864	,878
18	33,70	38,678	,763	,889
19	34,10	39,656	,404	,902
20	31,80	42,844	,036	,921
21	33,80	42,844	,125	,909
22	34,30	35,789	,863	,880
23	31,90	35,656	,775	,884
24	32,90	34,544	,666	,891
25	33,20	34,400	,928	,875
26	33,90	37,433	,484	,901
27	32,20	34,400	,928	,875

APÉNDICE 6

BASE DE DATOS VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27
1	4	1	2	2	5	2	1	3	3	2	1	3
2	3	1	2	2	5	2	1	3	3	2	1	3
3	3	1	2	2	5	2	1	4	3	2	4	3
4	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4
5	4	2	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4
6	4	2	3	1	3	3	2	5	2	3	2	4
7	4	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	4
8	4	3	3	3	5	2	2	5	4	4	3	5
9	5	3	3	3	5	2	3	5	5	4	3	5
10	5	3	3	2	5	3	3	5	5	4	3	5

APÉNDICE 7



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg Ciencias de Educación Superior. Licenciada en Ciencias Administrativas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia universitaria

TIEMPO: 16 años CARGO ACTUAL: Coordinador de escuela

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro. Filial Pium

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Clima autoritario explotador	¿Las decisiones de la empresa son tomadas en su totalidad por los directivos de la organización?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores sienten temor cuando los jefes se dirigen hacia ellos?	4	4	4	4	
	¿El clima donde trabaja es un ambiente hostil y de tensión?	4	4	4	4	
	¿La comunicación que existe entre los jefes y trabajadores sólo es para dar y recibir órdenes?	4	4	4	4	
Clima autoritario paternalista	¿Le otorgan recompensas de vez en cuando para motivarlo a que realice mejor su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se equivocan al realizar su trabajo les dan algún castigo para que se esmeren en el trabajo que realizan?	4	4	4	4	
	¿Los jefes supervisan constantemente a los trabajadores para que realicen bien sus labores?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores no se sienten responsables de las metas alcanzadas en la empresa porque los jefes son quienes toman la mayoría de decisiones?	4	4	4	4	
Clima participativo consultivo	¿Se toma en cuenta la opinión de las personas al momento de definir las políticas y directrices de la organización?	4	4	4	4	
	¿Los jefes delegan a sus trabajadores ciertas decisiones específicas, y posteriormente son sometidas a su aprobación posterior?	4	4	4	4	
	¿Los jefes les delegan algunas funciones a sus trabajadores para	4	4	4	4	

	que apoyen al mejor desarrollo de la gestión de la empresa?					
	¿Los jefes permite que existan relaciones relativamente favorables para crear una organización informal sana y positiva?	4	4	4	4	
Clima participativo en grupo	¿Los jefes tienen total confianza en sus trabajadores por lo que dejan que tomen sus propias decisiones en el trabajo que realizan?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores están motivados porque pueden participar, por la confianza de los directivos, en la determinación de las metas de desempeño?	4	4	4	4	
	¿Realizan el trabajo en equipo y éstos incentivan las relaciones entre las personas y su confianza mutua?	4	4	4	4	
Satisfacción del trabajo	¿Existe un ambiente agradable en la empresa donde trabajo por eso trabajo con gusto?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores realizan su mejor esfuerzo sus tareas porque se encuentran conforme con su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Desarrolla sus labores con iniciativa y creatividad en beneficio de la empresa donde trabaja?	4	4	4	4	
	¿Existe buena predisposición por parte de los trabajadores al momento de realizar sus labores?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Se comunica con los jefes y compañeros para aportar con ideas que ayudan a mejorar el desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Siente la necesidad de ser reconocido por sus jefes para realizar mejor sus labores dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la empresa reconocen el trabajo realizado por los trabajadores lo que le motivan a trabajar mejor?	4	4	4	4	
	¿Siente la necesidad de ser aceptado por sus compañeros para realizar mejor sus tareas dentro de la empresa?	4	4	4	4	

Trabajo en equipo	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo para alcanzar un mejor desempeño?	4	4	4	4	
	¿Se siente comprometido por alcanzar los objetivos de la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Hace propia la visión y misión de la empresa y se identifica con la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Los jefes forman equipos de trabajo con trabajo multidisciplinarios para alcanzar un mejor desempeño.?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa			Fecha: 11.01.2021
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jiménez Medina David Joel Segundo

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Ciencias Administrativas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Ventas Corporativas

TIEMPO: 4 años CARGO ACTUAL: Asesor y Apoyo Pedagógico

INSTITUCIÓN: I.E. N° 14781 Hildebrando Castro Pozo - sullana

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal obrero en Enzafruit Perú SAC, Sullana, 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C., Sullana, 2020

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Clima autoritario explotador	¿Las decisiones de la empresa son tomadas en su totalidad por los directivos de la organización?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores sienten temor cuando los jefes se dirigen hacia ellos?	4	4	4	4	
	¿El clima donde trabaja es un ambiente hostil y de tensión?	4	4	4	4	
	¿La comunicación que existe entre los jefes y trabajadores sólo es para dar y recibir órdenes?	4	4	4	4	
Clima autoritario paternalista	¿Le otorgan recompensas de vez en cuando para motivarlo a que realice mejor su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se equivocan al realizar su trabajo les dan algún castigo para que se esmeren en el trabajo que realizan?	4	4	4	4	
	¿Los jefes supervisan constantemente a los trabajadores para que realicen bien sus labores?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores no se sienten responsables de las metas alcanzadas en la empresa porque los jefes son quienes toman la mayoría de decisiones?	4	4	4	4	
Clima participativo consultivo	¿Se toma en cuenta la opinión de las personas al momento de definir las políticas y directrices de la organización?	4	4	4	4	
	¿Los jefes delegan a sus trabajadores ciertas decisiones específicas, y posteriormente son sometidas a su aprobación posterior?	4	4	4	4	
	¿Los jefes les delegan algunas funciones a sus trabajadores para	4	4	4	4	


	que apoyen al mejor desarrollo de la gestión de la empresa?					
	¿Los jefes permite que existan relaciones relativamente favorables para crear una organización informal sana y positiva?	4	4	4	4	
Clima participativo en grupo	¿Los jefes tienen total confianza en sus trabajadores por lo que dejan que tomen sus propias decisiones en el trabajo que realizan?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores están motivados porque pueden participar, por la confianza de los directivos, en la determinación de las metas de desempeño?	4	4	4	4	
	¿Realizan el trabajo en equipo y éstos incentivan las relaciones entre las personas y su confianza mutua?	4	4	4	4	
Satisfacción del trabajo	¿Existe un ambiente agradable en la empresa donde trabajo por eso trabajo con gusto?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores realizan su mejor esfuerzo sus tareas porque se encuentran conforme con su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Desarrolla sus labores con iniciativa y creatividad en beneficio de la empresa donde trabaja?	4	4	4	4	
	¿Existe buena predisposición por parte de los trabajadores al momento de realizar sus labores?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Se comunica con los jefes y compañeros para aportar con ideas que ayudan a mejorar el desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Siente la necesidad de ser reconocido por sus jefes para realizar mejor sus labores dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la empresa reconocen el trabajo realizado por los trabajadores lo que le motivan a trabajar mejor?	4	4	4	4	
	¿Siente la necesidad de ser aceptado por sus compañeros para realizar mejor sus tareas dentro de la empresa?	4	4	4	4	

	que apoyen al mejor desarrollo de la gestión de la empresa?					
	¿Los jefes permite que existan relaciones relativamente favorables para crear una organización informal sana y positiva?.	4	4	4	4	
Clima participativo en grupo	¿Los jefes tienen total confianza en sus trabajadores por lo que dejan que tomen sus propias decisiones en el trabajo que realizan?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores están motivados porque pueden participar, por la confianza de los directivos, en la determinación de las metas de desempeño?	4	4	4	4	
	¿Realizan el trabajo en equipo y éstos incentivan las relaciones entre las personas y su confianza mutua?	4	4	4	4	
Satisfacción del trabajo	¿Existe un ambiente agradable en la empresa donde trabajo por eso trabajo con gusto?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores realizan su mejor esfuerzo sus tareas porque se encuentran conforme con su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Desarrolla sus labores con iniciativa y creatividad en beneficio de la empresa donde trabaja?	4	4	4	4	
	¿Existe buena predisposición por parte de los trabajadores al momento de realizar sus labores?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Se comunica con los jefes y compañeros para aportar con ideas que ayudan a mejorar el desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Siente la necesidad de ser reconocido por sus jefes para realizar mejor sus labores dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la empresa reconocen el trabajo realizado por los trabajadores lo que le motivan a trabajar mejor?	4	4	4	4	
	¿Siente la necesidad de ser aceptado por sus compañeros para realizar mejor sus tareas dentro de la empresa?	4	4	4	4	

Trabajo en equipo	¿Los jefes promueven el trabajo en equipo para alcanzar un mejor desempeño?	4	4	4	4	
	¿Se siente comprometido por alcanzar los objetivos de la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Hace propia la visión y misión de la empresa y se identifica con la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Los jefes forman equipos de trabajo multidisciplinarios para alcanzar un mejor desempeño.?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Jiménez Medina David Joel Segundo			Fecha: 15.01.2021
Firma:  	Teléfono: 928509575	Email: davidmedina22@outlook.com	