

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa materiales  
Leyton EIRL, Sullana 2020**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autor**

Rivera Villacorta, Evelin Rosa

**Asesor**

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID – 0000-0003-4279-7145

**Piura – Perú**

**2021**

**1. Palabras clave:**

<b>Tema:</b>	Clima organizacional, desempeño laboral
<b>Especialidad:</b>	Administración

**Keyword**

<b>Topic:</b>	Organizational climate, and job performance
<b>Specialty:</b>	Administration

**Línea de investigación**

<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management
<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano

**Line of Research**

<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub – Area</b>	Economy and Business
<b>Discipline</b>	Business and Management
<b>Line of Research</b>	Human Talent Management

**2. Título:**

**Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa materiales  
Leyton EIRL, Sullana 2020.**

### **3. Resumen**

El propósito de este informe de tesis es determinar la relación entre ambiente organizacional y desempeño laboral en el campo de recepción de materia prima en MATERIALES "LEYTON" EIRL, Sullana - 2020, el tipo de investigación es de correlación descriptiva, con enfoque de cuantificación. El diseño del estudio fue no experimental, transversal. Se trabajó con un grupo poblacional conformado por 55 trabajadores del área de recepción de materia prima de la empresa MATERIALES "LEYTON" EIRL, Sullana - 2020, la encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario como herramienta para la recolección de datos. los datos, por lo tanto, los datos fueron procesados en el software SPSS versión 24, mostrando que al aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada de 0.521 entre las variables en el estudio de datos, por lo que también es significativa al nivel del 5% , dado que el nivel de significancia se encuentra en 0.033, por lo que se concluye que se acepta la hipótesis de estudio, que establece que existe relación entre las variables estudiadas. Asimismo, se hacen recomendaciones consistentes como resultado del análisis y resultados de esta investigación y la justificación del estudio.

#### **4. Abstract**

The purpose of this thesis report was to identify the relationship between organizational climate and work performance in the raw material reception area of the company MATERIALS "LEYTON" E.I.R.L., Sullana - 2020, the type of study was descriptive and correlational, with a quantitative approach. The research design was non-experimental, cross-sectional. We worked with a population which was made up of 55 workers from the raw material reception area of the company MATERIALES "LEYTON" EIRL, Sullana - 2020, the survey was used as a technique and the questionnaire as a data collection instrument, after Therefore, the data were processed in the SPSS software version 24, showing as a result that by applying Spearman's Rho correlation coefficient, a moderate positive correlation level of 0.521 was obtained between the variables under study, thus it is also significant at 5 %, given that the level of significance found was 0.033, therefore, it was concluded that the research hypothesis is accepted, which establishes that there is a relationship between the variables under study. Likewise, consistent recommendations were raised as a result of the analysis and results of the present investigation and were the reason for the study.

## INDICE

2.	Título .....	03
3.	Resumen .....	04
4.	Abstract.....	05
5.	Introducción.....	09
	5.1 Antecedentes y fundamentación científica .....	09
	5.2 Justificación.....	20
	5.3 Problema.....	21
	5.4 Conceptualización y operacionalización.....	23
	5.4.1 Conceptualización de las variables.....	23
	5.4.2 Operacionalización de las variables... ..	25
	5.5 Hipótesis... ..	28
	5.6Objetivos .....	28
6.	Metodología.....	29
	6.1 Tipo y diseño de investigación .....	29
	6.2 Población, muestra y muestreo.....	29
	6.3 Técnicas e instrumentos de investigación .....	30
	6.4 Procesamiento y análisis de la información... ..	31
7.	Resultados.....	33
9.	Análisis y discusión .....	44
10.	Conclusiones y Recomendaciones.....	50
11.	Referencias bibliográficas.....	54
	Anexos y Apéndices... ..	58

## Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel del clima organizacional en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020 .....	33
Tabla 2 Niveles de las dimensiones del clima organizacional en el área de recepción de materia prima e en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020 .....	33
Tabla 3 Niveles del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020 .....	34
Tabla 4 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020	35
Tabla 5 Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables clima organizacional y desempeño laboral e en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	36
Tabla 6 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	37
Tabla 7 Relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	38
Tabla 8 Relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	39
Tabla 9 Relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima e en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	40
Tabla 10 Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima e en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	42

Tabla 11 Relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.....	43
--	----



## **5 Introducción**

### **5.1 Antecedentes y fundamentación científica**

#### **Antecedentes**

Se ha realizado una investigación que contribuye a este trabajo para mejorar nuestro conocimiento de las variables estudiadas.

Palomino (2016), en su investigación sobre probar la relación entre ambiente organizacional y desempeño laboral, su principal objetivo es identificar y analizar la relación entre organizacional la variable anterior; Luego, se realizó un diseño de estudio descriptivo, correlacionado y transversal, conformando una población de 97 personas, se utilizó el cuestionario como herramienta de recolección de datos. Finalmente, los resultados muestran que existe una relación positiva directa entre las variables estudiadas; En cuanto al nivel de variables, en el caso del desempeño, se observa que varía de 66,3 dependiendo del entorno organizacional.

Lara (2016), en su tesis dirigida a establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral entre trabajadores de Capolivery Cua Ltda, como objetivo de investigación, se ha buscado establecer y analizar relaciones o ratios entre las variables en cuestión, para para ello se siguió un diseño de estudio no empírico, descriptivo, correlacionado y transversal; Tanto es así que se creó una muestra de 20 personas. Finalmente, los resultados muestran que aspectos de comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, inexistencia pertenecen a la variable desempeño laboral, tienen un impacto directo en el entorno escolar organizado.

Arancibia (2018), en su estudio sobre el análisis de la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, para determinar la razón entre las variables mencionadas, para ello se realizó el estudio Estudios no empíricos, descriptivos, transversales. Una muestra incluye a los 23 trabajadores de la empresa. Los resultados pueden demostrar una relación positiva directa entre las variables estudiadas. Así también, Pastor (2018), en su investigación sobre establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos, Objeto de esto Se tomó una muestra de 21 trabajadores de la empresa estudiada. Finalmente, los resultados muestran que la extensión del ambiente organizacional es

frecuente o media, mientras que el nivel de desempeño de los empleados es permanente; En conclusión, se demostró una relación positiva directa entre las variables estudiadas.

Asimismo, Caballero (2018), en su tesis sobre el análisis del impacto del entorno organizacional en el desempeño de los empleados en una empresa agroindustrial, por tanto, el objetivo principal del estudio es establecer, establecer y analizar la relación entre variables; Siguiendo un plan de estudio descriptivo-correlativo no empírico, se generó una muestra de 28 colaboradores del área y empresa en estudio. Finalmente, los resultados muestran que el ambiente organizacional es muy favorable, de igual manera, el desempeño de los empleados es alto, concluyendo que existe una correlación positiva directa entre las variables.

Además, Machuca (2016) en su estudio sobre el establecimiento de la relación entre ambiente organizacional y desempeño laboral en una empresa encajonada, para determinar la razón entre las variables mencionadas, pues con esto no se sigue empíricamente un modelo de investigación. , un corte descriptivo de correlación, con una muestra de 31 trabajadores de la empresa estudiada. Finalmente, los resultados muestran que el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran de manera regular, por lo que se concluye que existe una relación entre las variables estudiadas.

Para Pilligua (2017), en su investigación sobre el análisis del impacto del ambiente organizacional en el desempeño de los empleados, su principal objetivo fue determinar la relación entre las variables que están trabajando. diseño descriptivo, transversal. Así, una muestra de 22 trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Posterior al procesamiento de los datos, los resultados arrojaron que, de acuerdo a la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se obtuvo una correlación entre las variables objeto de estudio, por tanto, se hizo manifiesto que el nivel de clima organizacional se encuentra afectando a los trabajadores, aunado a ello se evidenció una clara falta de motivación en los mismos, esto afectó su desenvolvimiento en sus actividades laborales.

nivel nacional, se encuentra el estudio de Cotrina (2017), en su tesis sobre determinar la influencia del ambiente organizacional en el desempeño laboral de los empleados en empresas agroindustriales; Con el objetivo u objetivo principal de establecer y analizar la correlación entre las variables mencionadas, para ello se eligió un diseño de estudio transversal, no experimental, descriptivo y correlacionado. Para ello, se entregó una muestra de 50 trabajadores de la empresa en estudio. Finalmente, los resultados muestran que existe una relación positiva entre las variables mencionadas, otro resultado se encuentra que la motivación para trabajar es baja, sin embargo, existe una buena relación entre los individuos.

Además, Solano (2017) en su estudio sobre el análisis del impacto entre ambiente organizacional y desempeño laboral, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables en estudio, por lo tanto, se realizó un diseño de investigación. Se siguió una descripción no empírica - correlación. Para ello, se entregó una muestra de 33 trabajadores de la empresa. Los resultados arrojaron que el nivel del clima organizacional se encuentra en una escala baja, respecto al desempeño laboral estuvo en un nivel bajo; en conclusión, se obtuvo una relación entre las variables objeto de estudio.

Bonifacio (2016), en su investigación sobre determinar la relación o influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Agrícola Virú S.A, con el propósito de establecer la correlación entre las mencionadas variables, para ello se empleó el diseño de investigación no experimental, conformándose una muestra compuesta por 150 trabajadores de la empresa objeto de estudio. Finalmente, los resultados arrojaron que existe relación entre las variables en estudio, aunado a ello existe relación también entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral.

Elías (2015), en su estudio sobre el análisis del impacto entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados de una empresa exportadora de limón, ya que el propósito del estudio es determinar la influencia del clima organizacional para el desempeño del personal. La investigación no es experimental, descriptiva,

correlacional, transversal; Una muestra incluye 25 colaboradores. Finalmente, los resultados muestran que el entorno organizacional está significativamente relacionado con el desempeño laboral del empleado en la empresa.

Chávez (2017), en su estudio sobre el establecimiento de la relación entre ambiente organizacional y desempeño de los empleados en los agronegocios, tuvo como objetivo determinar en qué medida existe la relación, las variables fueron estudiadas con un enfoque no empírico. , descripción-correlación, plan de estudio transversal. Una muestra incluye 26 trabajadores. Finalmente, los resultados muestran una relación positiva entre las variables mencionadas.

De igual forma, Candiotti (2015), en su estudio sobre la determinación de la influencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados, con el objetivo de analizar la influencia de una variable con otra, en Para ello, se correlaciona experimentalmente y se sigue un diseño ajeno al estudio. por descripción; A una muestra de 56 trabajadores se les aplicó un cuestionario para conocer su percepción. Finalmente, los resultados muestran que existe una influencia significativa entre el entorno organizacional sobre el desempeño en el lugar de trabajo.

Asimismo, Elías (2015), en su estudio sobre la determinación de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Limones Piuranos SAC, al final, se propuso como objetivo de investigación analizar y establecer la titulación de la influencia que presenta entre variables, se utilizó el diseño de un estudio transversal no experimental, descriptivo y correlacionado; Tomando una muestra de 500 trabajadores de la empresa en estudio, finalmente, los resultados muestran que las condiciones laborales afectan el desempeño laboral del trabajador, así como la gestión del patrón ha sido aceptada por los trabajadores.

A nivel local, el estudio de Torres (2017), en su investigación sobre el establecimiento y análisis de la relación entre ambiente organizacional y desempeño laboral de los trabajadores Conmetal y Servicios EIRL, Nuevo Chimbote, tiene como objetivo determinar la existencia de una relación entre estos, para ello se utilizó este tipo de estudio descriptivo, con un diseño cuantitativo no empírico correlacionado. Una muestra incluye 5 trabajadores. Finalmente, los resultados muestran que al aplicar la R de Pearson se estableció una correlación moderada de 0,729, por lo que existe una correlación positiva directa entre las variables en estudio.

Laisa (2015), explicando su investigación sobre la determinación del impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados de Agroindustrias San Jacinto; Para establecer y analizar la relación entre variables se realizó un diseño de estudio no empírico, descriptivo y transversal. Muestra compuesta por un total de 180 trabajadores de la empresa estudiada. Finalmente, los resultados muestran la existencia de una relación positiva significativa entre las variables estudiadas.

## **Fundamentación Científica**

### **Clima organizacional**

#### **Definiciones**

En la determinación de las variables del entorno organizacional, a continuación se reconocen las teorías de varios autores entrelazando una amplia gama de escenarios como un solo concepto. O definición:

Para Chiavenato (2021), se define como un ambiente donde Los individuos de una organización o institución se desarrollan para realizar su trabajo o deberes, cuando el empleador les brinda incentivos, estímulos, metas, motivación y 'otras herramientas para hacerlos sentir realizados (p. 23).

El propio entorno organizacional depende de las empresas individuales y de su gente, de cómo desarrollan su cultura y sus reglas, es decir, la personalidad o concepto que tiene cada organización, la influencia si existe o no el comportamiento de los trabajadores.

Por otro lado, Gonçalves (2017) menciona que “el ambiente organizacional es el conjunto de percepciones de los empleados, que conviven y se desarrollan a diario en un ambiente laboral” (p. 3).

Gonçalves (2017) también enfatiza que esta estructura es aquella en la que un empleado se desarrolla de acuerdo a los elementos y / o características de su ambiente de trabajo, estos factores pueden ser determinados por el empleado aceptar o no y pueden tener consecuencias para su comportamiento (página Cuatro años).

Palma (2019), define el entorno laboral como “la suma total de las percepciones de los empleados, las interacciones en el entorno laboral y la gestión de los jefes. Depende de las diferentes actividades, interacciones y experiencias que tenga cada miembro ”.

Teorías que apoyan el entorno organizacional

Con el tiempo, han surgido varias teorías que respaldan científicamente el entorno organizacional.

La teoría del ambiente organizacional de Likert (2018), es una de las primeras teorías, afirma que el comportamiento de los empleados está directamente relacionado con el comportamiento administrativo que perciben de los empleados, superiores y / o colegas además de las condiciones en el mismo. Por tanto, el puesto de trabajo está vinculado a diversos factores como son: el medio ambiente, la tecnología, la estructura jerárquica y el puesto del trabajador en la empresa y la retribución que percibe. Hace mención, que existen tres variables que caracterizan al clima organizacional.

El segundo postulado teórico es el de Palma (2019) debido a que su adaptación del concepto de clima organizacional es la misma que compartimos respecto a la percepción que tiene el trabajador sobre su ambiente laboral y en relación a las diferentes características que menciona. Las dimensiones que postulan realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y relaciones laborales.

## **Dimensiones del clima organizacional**

Palma (2019), quien diseña un cuestionario que permite determinar el nivel del clima organizacional y el nivel de cada una de sus dimensiones, estas últimas son mencionadas a continuación:

### **A. Realización personal**

Para Palma (2019), la realización personal abarca dos ámbitos: personal y laboral; los cuales deben ser estimulados para su crecimiento, por ello los empleados suelen preferir puestos de trabajo donde puedan aprovechar sus habilidades, donde tengan la libertad de aplicarlas y poder observar que tan bien lo hacen y a la vez retroalimentarse de cosas nuevas; esta dimensión hace enfoque en que los puestos de trabajo que tienen pocos retos o metas a cumplir son fastidiosos y cansados mientras que los que tienen muchos causan más ganas de seguir (p. 41).

### **B. Involucramiento laboral**

Según Palma (2019), el involucramiento está relacionado con la identificación del trabajador con su organización, logrando un lazo laboral efectivo.

### **C. Supervisión**

Palma (2019), nos dice que se refiere básicamente a los supervisores en jefe, ya que su función es brindar apoyo a los colaboradores para superar las trabas y/u obstáculos dentro de la compañía además de evaluarlos para identificar en qué nivel va su satisfacción.

### **D. Comunicación**

Palma (2019), la comunicación es definida como “el intercambio de información entre miembros de una organización, esta puede ser influenciada por la percepción de los trabajadores, Sin embargo, para que sea eficiente se debe respetar algunas normas de fluidez, claridad coherencia, respeto, etc” (p. 49).

### **E. Condiciones laborales**

Palma (2019), definió esta dimensión como la capacidad de reconocimiento de la institución económicamente o materialmente hacia sus trabajadores para el cumplimiento de sus tareas. Se hace referencia a todo lo externo y/o material que se debe considerar para realizar un trabajo de agrado, como salarios, ambiente, etc (p. 52).

### **Desempeño laboral**

#### Definición

El objetivo del desempeño laboral es el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que constituyen la mejora de un servicio o una tarea asignada, a continuación se mencionan varias definiciones por parte de diversos autores.

Robbins (2018), definió el desempeño laboral como la evaluación de los resultados alcanzados por las actividades y las metas laborales exitosas de la organización.

Para Rodríguez (2007), el desempeño laboral está en función del esfuerzo de cada empleado para realizar sus funciones o tareas de manera efectiva, utilizando el esfuerzo como sinónimo de desgaste. La energía, ya sea física, mental o ambas, se utiliza cuando las personas realizan su trabajo. , lo que significa que el desempeño profesional de las personas varía de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, características y la dirección en la que lo hacen. (p.71)

Por otro lado, Robbins (2018) "es una evaluación de cómo los empleados desempeñan sus funciones y si estas se relacionan con la descripción de su puesto, es decir, cualquier cosa, así como pueden ser clasificados como efectivos o excepcional".

Finalmente, Chiavenato (2021), afirma que el desempeño laboral es el desempeño de acciones o actividades específicas en un ambiente de trabajo por parte de los empleados de manera creativa y efectiva dentro de un tiempo específico (página 45).

#### **Teoría del desempeño laboral**

Taylor cita a Schubert (2009), mientras busca una mayor productividad a expensas de tratar al hombre como una máquina, claramente afecta el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, Taylor propuso tres principios importantes:



El primero es elegir a los mejores hombres para el trabajo, es decir, aquellos que están física, mental y psicológicamente mejor capacitados para ocupar un puesto de acuerdo con la función del puesto. El segundo argumento es enseñarles métodos más efectivos para mejorar su trabajo. Y, por último, ofrecer incentivos en forma de salarios más altos a los mejores trabajadores (página 129).

### **Características del desempeño laboral**

El desempeño en el trabajo tiene una amplia gama de características que deben tenerse en cuenta para un mejor desempeño y productividad.

Para Milkovich (2019), las organizaciones sugieren que las medidas de desempeño individual conducen a un desempeño deficiente en el trabajo, también causado por una baja motivación y una participación poco frecuente, y tienen una amplia gama de factores como: adaptación, comunicación, iniciativa, conocimiento, calidad. La carga de trabajo, la carga de trabajo y la planificación son importantes para un buen desempeño.

### **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Chiavenato (2021), describe que el desempeño laboral es situacional y varía de una persona a otra, así como de una situación a otra, ya que depende de varios condicionantes, entre ellos el valor de las recompensas, el esfuerzo personal, la conciencia de su rol, juego y habilidades humanas, conciencia en el lugar de trabajo, entre otros. (pág.211).

Un factor importante es la percepción de equidad de los empleados, sus actitudes y opiniones sobre su trabajo, ya que depende de un refuerzo positivo para mantener a los empleados motivados en su trabajo.

Otro factor esencial, según Chiavenato (2021), es la importancia del trabajo para quienes lo realizan, es decir, la importancia del trabajo que realizan para la organización es para los empleados, las actividades y beneficios de su trabajo. previsto. . Trae organización. La autoestima de un empleado como trabajador le dice a su jefe o

superiores lo importante que es el trabajo del asistente, además de apreciar el trabajo de sus colegas.

### **La evaluación de desempeño laboral**

Tiene por objetivo ayudar a la dirección a que tome decisiones acerca del recurso humano, sobre mejoras salariales, ascensos, rotación y despidos, asimismo se identifican necesidades, habilidades y competencias de los colaboradores.

Schubert (2009), sostiene que la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación de forma reiterada de las funciones de un individuo o un grupo.

Desler (2011), permite observar y evaluar el desempeño de los colaboradores a su cargo en función al cargo que ocupa.

Para evaluar el desempeño se evalúa los criterios que elija calificar la dirección sobre el desempeño de un trabajador entre los cuales tenemos:

#### **Tipos de evaluación de desempeño.**

Iturralde (2020), la evaluación de desempeño es la forma en que se informa al trabajador sobre la eficacia en cuanto al desarrollo de sus labores. Sin embargo, para lograr medir el desempeño existen varios tipos de evaluación entre las cuales son:

La evaluación de desempeño 90 °, donde se evidencia la opinión sobre nuestro trabajo por parte de nuestro superior, combinándose para la evaluación aspectos como remuneración, competencias y eficacia. En cambio, la evaluación del desempeño laboral 180° interviene el superior y el mismo colaborador para evaluar el cumplimiento de las metas y habilidades del puesto en el que se desarrolla. En la evaluación de desempeño laboral de 270 ° están presentes tres actores, el evaluador, el jefe y el subordinado de la región, se suele utilizar para evaluar a los mandos medios sobre el tipo de liderazgo que desempeñan. Detectar y monitorear, de manera similar para su posterior detección. Problema en esta área. Llamada revisión completa, una revisión de 360 ° incluye supervisores, colegas, subordinados, clientes y más. evaluar a los

empleados desde diferentes aspectos del desempeño, habilidades y otras aplicaciones administrativas (página 32).

Un tipo de evaluación realizada en los últimos años es la evaluación por competencias, basada en la determinación de competencias, la cual debe estar vinculada al desempeño específico de las funciones de los empleados en la organización de acuerdo a seis principios, los cuales son: relevancia , equidad, confiabilidad, consecuencia, confidencialidad e interdependencia. La relevancia es el resultado de la revisión dirigida a recomendar el producto o el aporte que hace el colaborador para que se empodere.

Importancia de las revisiones de desempeño:

Para Chiavenato (2021), menciona que las revisiones de desempeño habilitan políticas de compensación, las cuales ayudan a tomar decisiones de ascenso o despido, además de determinar necesidades de capacitación, detectar fallas en el diseño del cargo e identificar Problemas individuales que afectan el desarrollo efectivo de la tarea asignada.

Los principales beneficiarios resaltados por Chiavenato (2021) son:

El jefe o gerente, al evaluar plenamente el desempeño de sus colaboradores en base a variables y factores, puede promover políticas orientadas a mejorar el desempeño de sus subordinados. Por lo tanto, capacite a las personas para que sean más eficientes y productivas. Para los trabajadores, es necesario conocer la efectividad del desarrollo de sus funciones, además de en la que la organización valora a sus trabajadores, de forma que se sienta cómo en ella y realice de forma más eficiente su trabajo. La organización se beneficia con trabajadores eficaces , esta medición del potencial humano a corto, mediano y largo plazo, identifica a los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tiene condiciones para ascenderlos o transferirlos, además dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), ya que estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo (p. 59 – 61).

## **5.2 Justificación de la investigación**

### **Justificación de Conveniencia**

Este informe de investigación incorporará una serie de elementos de carácter científico que ayudarán a futuros investigadores sobre las variables en estudio utilizando resultados que señalarán aspectos como la realidad de los trabajadores, sobre su desempeño en el área de recepción de materias primas y cómo factores o aspectos del entorno organizacional afectan esto.

### **Justificación Social**

Esto es socialmente razonable, porque se podría mostrar a los empresarios la importancia de implementar un entorno organizacional adecuado, tomando los resultados obtenidos en este estudio, influyendo significativamente en el desempeño de los empleados. precedentes de diferentes escenarios de presentación sobre el entorno organizacional de las organizaciones.

### **Justificación Práctica**

Esto tiene sentido en sus casos del mundo real, ya que los resultados aquí obtenidos se relacionan con el entorno organizacional y las variables de desempeño laboral que serán importantes para las empresas en el campo.

### **Justificación Teórica**

La presente investigación generará una nueva teoría que permita convertirse en referencia y convertir en un artículo científico, dado que se utilizarán postulados teóricos que permitan describir el clima organizacional y el desempeño laboral en el sector agroindustrial, para el caso de teorías generales,

## **Justificación Metodológica**

Se justifica metodológicamente en la medida en que se utilizará el diseño no experimental correlacional, de nivel descriptivo, de tipo cuantitativo, de corte de transversal para llevar a cabo las etapas de la investigación.

### **5.3 Problema**

Actualmente, las empresas consideran al recurso humano como primordial y más importante, por lo tanto, consideran demasiada satisfacción en su espacio de trabajo, un ejemplo es en Chile, donde según Odar (2019) en su publicación en el diario El Comercio menciona que “el promedio La jornada laboral es de 7,5 horas, la jornada laboral es de menos de 6 horas.

Además, se ha observado que el principal motivo para lograr la satisfacción profesional y laboral en una empresa es el ambiente agradable para respirar, esto es percibido por 57 encuestados., También indicaron que no estaban de acuerdo con la mentalidad empresarial de la empresa. (Cultura) y los hace infelices o insatisfechos. Para el encuestado número 36, tener un buen salario es fundamental. Establecer la equidad y / o conciliación de la vida personal y laboral de cada colaborador es un factor que el 51% de los encuestados considera importante, sin embargo, el

8% no lo cree así y cree que el sistema sí que funciona necesita mejorarse, respetar el tiempo de trabajo y el descanso.

A la vista de lo dicho en su momento, es vital que las empresas tengan un buen nivel de desempeño en sus trabajadores, para ello es fundamental lograr un entorno organizativo óptimo donde los trabajadores se sientan cómodos en su trabajo. trabajo, para que se le permita desarrollarse profesional y profesionalmente, de tal manera que al crear una relación positiva entre la empresa y sus empleados permitirá llegar a un acuerdo afirmativo con los clientes, de tal manera que el nivel de la empresa la imagen aumenta, sin embargo, en la mayoría de las empresas, este escenario no se da, por lo que a los trabajadores no les va bien, el principal problema es el clima de organización incomoda a los trabajadores, ocasiona fricciones negativas entre sus compañeros, su trabajo en el espacio dificulta la realización sus tareas.

En el ámbito local, también se estudian aspectos problemáticos relacionados con el entorno organizacional y el desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" EIRL, Sullana - 2020, especialmente en el ámbito de la comercialización de la recepción de materias primas, donde hay 55 trabajadores, es un trabajo en el que las personas trabajan continuamente bajo presión, lo que implica que todos los trabajadores están activos. Asimismo, dado el alto volumen de trabajo que tienen, debido a las habilidades de otras empresas, es de suma importancia que los empleados sean ágiles en sus procedimientos o métodos del día a día. Sin embargo, este escenario no se implementa, porque en este campo no existe tecnología que permita agilizar el flujo de trabajo, y es necesario trabajar con los recursos tecnológicos disponibles, como en pocas ocasiones se cuelga, molesto. para los trabajadores, también les impide respetar a diario los temas laborales establecidos; Dado lo anterior, es evidente que cada trabajador trabaja de manera individual, es decir, no se forma un grupo de trabajo en ninguna área de la empresa, así mismo el nuevo trabajador no tiene conocimiento de sus funciones, esto se debe a la falta de integración, lo que lleva a al no cumplir con las funciones para las cuales fue contratado y su desempeño es deficiente, así mismo, comunicación entre empleados en área no confirmada, existe un clima de tensión que genera grupos de trabajadores con expresión Por tanto, la hostilidad hacia los demás afecta no solo el desempeño del trabajador sino también a su satisfacción laboral.

Ante la problemática expuesta se formula la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020?

## **5.4 Conceptualización y Operacionalización de las variables**

### **5.4.1 Conceptualización de la variable**

#### **Clima Organizacional**

##### **Definición conceptual**

Palma (2019), define al clima organizacional como la suma de la percepción de los trabajadores, interacción en el ambiente de trabajo y gestión de los jefes. La cual depende de las diversas actividades, interacciones y experiencias que tenga cada miembro.

##### **Definición operacional**

El entorno organizacional es un reflejo del entorno o entorno en el que se desenvuelve una persona o un grupo de personas, para su investigación es necesario analizar sus aspectos, es decir, el desarrollo personal, la participación involucrada en el trabajo, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, todos los cuales están dentro y permiten la medición de la variable.

##### **Realización personal**

La realización personal hace enfoque en que los puestos de trabajo que tienen pocos retos o metas a cumplir son fastidiosos y cansados mientras que los que tienen muchos causan más ganas de seguir.

##### **Involucramiento laboral**

El involucramiento está relacionado con la identificación del trabajador con su organización, logrando un lazo laboral efectivo.

## **Supervisión**

Se refiere básicamente a los supervisores en jefe, ya que su función es brindar apoyo a los colaboradores para superar las trabas y/u obstáculos dentro de la compañía además de evaluarlos para identificar en qué nivel va su satisfacción.

## **Desempeño Laboral**

### **Definición conceptual**

Rodríguez (2007), el desempeño laboral está en función al esfuerzo de cada colaborador por realizar sus funciones o tareas de forma eficiente, empleando para ello esfuerzo como sinónimo de gasto de energía, sea física, mental o ambas, que es usada cuando las personas realizan su trabajo, significando que el rendimiento profesional de las personas varía según su esfuerzo, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice. (p.71)

### **Definición operacional**

El desempeño laboral es el resultado del rendimiento y grado de cumplimiento de las actividades laborales que desarrolla un colaborador en un determinado tiempo dentro de la empresa u organización, para medir esta variable es necesario determinar los estados de sus dimensiones, las cuales son: trabajo, salario, ascensos, supervisión, grupo de trabajo y condiciones de Trabajo.

### **Trabajo**

Actividades que desarrollan en forma conjunta y que corresponden a un propósito en particular.

### **Salario**

Remuneración que recibe una persona a cambio de la prestación de sus servicios como trabajador.

### **Ascensos**

Procedimiento mediante el cual un trabajador pasa de un puesto a uno superior.



## **Supervisión**

Procedimiento mediante el cual se realiza un seguimiento o monitoreo de una actividad, con la finalidad de verificar su desarrollo.

### **5.4.2 Operacionalización de las variables**

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

## Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de medida
Clima organizacional	Palma (2004), define al clima organizacional como la suma de la percepción de Jos trabajadores. Para su estudio es necesario analizar sus interacción en el ambiente de trabajo y gestión de los jefes. La cual depende de las diversas actividades, interacciones y experiencias que tenga cada miembro.	El clima organizacional es el reflejo del ambiente o entorno con el cual lidia una o un grupo de personas. Para su estudio es necesario analizar sus dimensiones, siendo estas la realización personal, el involucramiento laboral, supervisión, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales, todos estos factores que se encuentran dentro y que permiten medir la variable	Realización Personal	D. Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
				Reconocimiento		
			Involucramiento Laboral	Estimulo		
				Identificación	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión	Compromiso	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43	
Apoyo						
Comunicación	Orientación					
	Fluidez	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49				
Condiciones Laborales	Recursos	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50				

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Unidad de medida
Desempeño laboral	Rodríguez (2007), el desempeño laboral está en función al esfuerzo de cada colaborador por realizar sus funciones o tareas de forma eficiente empleando para ello esfuerzo como sinónimo de gasto de energía sea física, mental o ambas, que es usada cuando las personas realizan su trabajo, significando que el rendimiento profesional de las personas varia según su esfuerzo habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice (pág.7)	El desempeño laboral es el resultado del rendimiento y grado de cumplimiento de las actividades laborales que desarrolla un colaborador en un determinado tiempo dentro de la empresa u organización, para medir esta variable es necesario determinar los estados de sus dimensiones, las cuales son: trabajo, salario, ascensos, supervisión, grupo de trabajo y condiciones de Trabajo.	Trabajo	Solución de problemas	1,2,3,4,5	Ordinal
				Horario		
				trabajo útil		
				disposición		
			Salario	Remuneraciones	6,7,8	
				Sueldos aceptables		
			Ascensos	Reconocimientos	9,10	
			Supervisión	Supervisiones y Jefes	11,12,13	
Grupo de Trabajo	Relaciones laborales	14,15,16,17				
Condiciones de trabajo	Distribución e identificación	18,19,20,21				

## 5.5 Hipotesis

### Hipótesis General

H1 = Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Ho = No existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

## 5.6 Objetivos

### 5.6.1 Objetivo General:

Identificar la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020

### 5.6.2 Objetivos Específicos:

- Analizar el nivel del clima organizacional en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020
- Identificar el nivel del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020
- Calcular la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.
- Detallar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.
- Mostrar la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

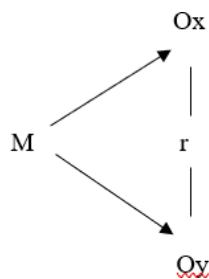
- Especificar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Examinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

## 6 Metodología

### 6.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de la investigación fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental de corte transversal, cuyo diagrama es el siguiente:



M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Clima Organizacional

Oy = Observaciones de la variable Desempeño laboral

r = Relación entre ambas variables

### 6.2 Población, muestra y muestreo.

La población estuvo constituida por 55 trabajadores del área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Teniendo cuenta en que la población es pequeña, no fue necesario extraer una muestra, es decir, se trabajó con toda la población.

### **6.3 Técnicas e instrumentos de investigación.**

Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, que se aplicó a la población de 55 personas, la cual es en su totalidad el personal del área de recepción de materia prima de dicha institución.

#### **Instrumento de recolección de datos:**

Se utilizó como instrumento el cuestionario relacionado con el Clima organizacional, que consta de 5 dimensiones y 50 ítems (Realización Personal = 10 ítems; Involucramiento Laboral = 10 ítems; Supervisión = 10 ítems; Comunicación = 10; Condiciones Laborales = 10 ítems).

El cuestionario de desempeño laboral, recopiló datos respecto al desempeño laboral, que consta de 6 dimensiones y 21 ítems (Trabajo = 5 ítems; Salario = 3 ítems; Ascensos = 2 ítems; Supervisión = 3 ítems; Grupo de Trabajo = 4 ítems; Condiciones de Trabajo = 4 ítems).

#### **Validez de instrumento:**

El cuestionario elaborado para el clima organizacional investigación estuvo compuesto por 40 interrogantes, las cuales estuvieron basadas en la escala de Sonia Palma y 21 interrogantes de desempeño laboral, las cuales estuvieron basadas en la encuesta formulada por Robbins y Judge, estas se aplicaron a los 55 trabajadores de la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020. Cabe señalar que los instrumentos que medirán ambas variables, se encuentran debidamente documentados y validados de acuerdo a la ficha técnica que se detalla en el Anexo 2, teniendo dichos documentos, no fue necesario someter a validación por juicio de expertos los mencionados instrumentos.

#### **Confiabilidad:**

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se debe precisar que los mismos fueron extraídos de investigaciones, para el caso de la variable clima organizacional, el cuestionario fue extraído de la investigación de Sonia Palma y respecto al desempeño laboral, extraído de la investigación de Robbins y Judge.

Cabe señalar que ambos instrumentos cuentan con una ficha técnica, en donde se precisa la técnica, tipo de instrumento, lugar, autor original del instrumento, forma de

aplicación, medición, administración, tiempo de aplicación, objetivo e instrucciones del instrumento. Así también se precisa el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	40

Cuestionario de clima organizacional extraído de la investigación de Palma (2004), ver anexo 04.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,782	21

Cuestionario de desempeño laboral extraído de la investigación de Robbins y Judge (2009), ver anexo 04.

Estos valores garantizan que el instrumento es altamente confiable.

#### **6.4 Procesamiento y análisis de la información**

En cuanto al análisis estadístico efectuado, se tomaron en cuenta técnicas de la estadística descriptiva, como las tablas de frecuencia, en forma de frecuencias simples y porcentuales, y gráfico de barras; además, se utilizó la tabla de frecuencia para visualizar la distribución de los datos según los niveles de dos conjuntos de indicadores analizados simultáneamente. Para el análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad de datos, mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, como resultado los datos no presentan normalidad, en consecuencia, se aplicó la estadística no paramétrica debiéndose aplicar la técnica estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Para ello se emplearon los siguientes niveles de correlación. de acuerdo a escalas de Rho de Spearman:

## Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor de $r_{ho}$	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Niveles	Rangos - Dimensiones	Rango - Variable
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

A continuación, se detallan los baremos empleados para medir cada variable objeto de estudio en la presente investigación:

### Baremos para medir la variable clima organizacional

### Baremos para medir la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos - Dimensiones	Rangos – Variable
Muy alto	13 – 15	63 – 83
Alto	11 – 12	49 – 62
Regular	9 – 10	35 – 48
Bajo	7 – 8	21 – 34
Muy bajo	5 – 6	0 – 20



## 7 Resultados

### a. Descripción de los resultados

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0.0
Desfavorable	10	18.2
Medio	45	81.8
Favorable	0	0.0
Muy Favorable	0	0.0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### Interpretación

En la Tabla 1 se observan los niveles del clima organizacional, en el mismo se puede evidenciar que el 81.8% de la población, percibe la variable en un nivel medio, mientras tanto, solo un 18.2%, percibe en un nivel desfavorable, no se precisaron puntajes para los otros niveles.

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones del clima organizacional en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020*

Niveles	Realización Personal		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy desfavorable	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Desfavorable	8	15%	12	22%	21	38%	19	35%	16	29%
Medio	41	75%	34	62%	32	58%	30	55%	32	58%
Favorable	6	11%	9	16%	2	4%	6	11%	7	13%
Muy Favorable	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

<b>Total</b>	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%
--------------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	------

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### Interpretación

En la Tabla 2 se muestran los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional de la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020., teniendo en primera instancia que la dimensión realización personal se encuentra en un nivel medio de acuerdo al 75% de los trabajadores, mismo nivel se encuentra para las dimensiones involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, afirmado por el 62%, 58%, 55% y 58% respectivamente.

### Tabla 3

*Niveles del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0.0
Alto	0	0.0
Regular	53	96.4
Bajo	2	3.6
Muy bajo	0	0.0
<b>Total</b>	55	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### Interpretación

En la Tabla 3 se observan los niveles de desempeño laboral, en el mismo se puede evidenciar que el 96.4%, es decir, 53 trabajadores de la empresa objeto de estudio, perciben un nivel regular respecto a su desempeño laboral, mientras tanto, un pequeño grupo conformado por el 3.6%, que equivale a 2 trabajadores, percibieron un nivel bajo, ningún trabajador llegaron a percibir un nivel alto respecto a su desempeño laboral.

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020*

Niveles	Salario		Ascensos		Supervisión		Grupos de trabajo		Condiciones de trabajo	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Muy alto</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Alto</b>	12	22%	9	16%	19	35%	21	38%	15	27%
<b>Regular</b>	26	47%	26	47%	33	60%	33	60%	31	56%
<b>Bajo</b>	17	31%	20	36%	3	5%	1	2%	9	16%
<b>Muy bajo</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### **Interpretación**

En la Tabla 4 se observan los niveles de las dimensiones del desempeño laboral, en el mismo se puede evidenciar que el 47% manifestó que la dimensión salario se encuentra en un nivel regular, del mismo modo en la dimensión ascensos, donde también el 47% la califica en un nivel regular, mientras tanto, se presentan manifestaciones similares en las dimensiones, supervisión, grupos de trabajo y condiciones de trabajo, con un 60%, 60% y 56% respectivamente.

## b. Prueba de normalidad: kolmogorov Smirnov

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables clima organizacional y desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima organizacional</b>	<b>0. 246</b>	<b>55</b>	<b>.000</b>
– Realización personal	0. 211	55	.003
– Involucramiento laboral	0. 243	55	.010
– Supervisión	0. 179	55	.003
– Comunicación	0. 112	55	.003
– Condiciones laborales	0. 246	55	.001
<b>Desempeño laboral</b>	<b>0. 213</b>	<b>55</b>	<b>.000</b>
– Salario	0. 201	55	.000
– Ascensos	0. 189	55	.003
– Supervisión	0. 115	55	.002
– Grupos de trabajo	0. 199	55	.001
– Condiciones de trabajo	0. 145	55	.001

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

## Interpretación

De acuerdo a la Tabla 5, se muestra la prueba de normalidad para la elección del coeficiente de correlación, cabe señalar que, al estar la población conformada por 55 trabajadores, es mayor a 50, en ese sentido se emplea el estadístico de Kolmogorov Smirnov, en donde se obtiene un nivel de significancia menor a 5%, por lo tanto, los datos no son paramétricos, es por ello que se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### c. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de Hipótesis Específicas

##### Prueba de Hipótesis específica 1

Hi = Existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral en el área de recepción de materia en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Ho = No existe una relación entre la dimensión realización personal y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

			Realización personal	Desempeño laboral
Spearman's rho	Realización personal	Correlation Coefficient	1	0.554
		Sig. (2-tailed)	.	0
		N	55	55
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0.554	1
		Sig. (2-tailed)	0	.
		N	55	55

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

#### Interpretación

En la Tabla 6 se observa la relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de correlación de 0.554, la cual se encuentra en un escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo a esta escala la correlación es positiva moderada, así también es significativa al 1%, dado que el nivel de significancia encontrado fue de 0.000, cifra que es menor a 0.01 (1%), por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir que existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral.

### Prueba de Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub> = Existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

H<sub>o</sub> = No existe una relación entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

		Involucramiento laboral	Desempeño laboral
Spearman's rho	Involucramiento laboral	Correlation Coefficient	1
		Sig. (2-tailed)	.
		N	55
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0.639
		Sig. (2-tailed)	0.002
		N	55

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### Interpretación

En la Tabla 7 se observa la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de correlación de 0.639, la cual se encuentra en un escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo a esta escala la correlación es positiva moderada, así también es significativa al 1%, dado que el nivel de significancia encontrado fue de 0.002, cifra que es menor a 0.01 (1%), por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir que existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

### Prueba de Hipótesis específica 3

Hi = Existe una relación significativa entre la dimensión supervisión y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Ho = No existe una relación entre la dimensión supervisión y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

		Supervisión	Desempeño laboral
Spearman's rho	Supervisión	Correlation Coefficient	1
		Sig. (2-tailed)	.
		N	55
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0.643
		Sig. (2-tailed)	0
		N	55

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### Interpretación

En la Tabla 8 se observa la relación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L. Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de correlación de 0.643, la cual se encuentra en un escala de 0.4 a

0.69, de acuerdo a esta escala la correlación es positiva moderada, así también es significativa al 1%, dado que el nivel de significancia encontrado fue de 0.000, cifra que es menor a 0.01 (1%), por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir que existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral. en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

#### Prueba de Hipótesis específica 4

Hi = Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Ho = No existe una relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

#### Tabla 9

*Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

			Comunicación	Desempeño laboral
Spearman's rho	Comunicación	Correlation Coefficient	1	0.557
		Sig. (2-tailed)	.	0.003
		N	55	55
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0.557	1
		Sig. (2-tailed)	0.003	.
		N	55	55

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

#### Interpretación

En la Tabla 9 se observa la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño labora en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L.,



Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de correlación de 0.557, la cual se encuentra en un escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo a esta escala la correlación es positiva moderada, así también es significativa al 1%, dado que el nivel de significancia encontrado fue de 0.003, cifra que es menor a 0.01 (1%), por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

### **Prueba de Hipótesis específica 5**

$H_i$  = Existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020

$H_o$  = No existe una relación entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

**Tabla 10**

*Relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Spearman's rho	Condiciones laborales	Correlation Coefficient	1	0.658
		Sig. (2-tailed)	.	0
		N	55	55
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0.658	1
		Sig. (2-tailed)	0	.
		N	55	55

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### **Interpretación**

En la Tabla 10 se observa la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de correlación de 0.658, la cual se encuentra en un escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo a esta escala la correlación es positiva moderada, así también es significativa al 1%, dado que el nivel de significancia encontrado fue de 0.000, cifra que es menor a 0.01 (1%), por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir que existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

### **Prueba de Hipótesis General**

Hi = Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

Ho = No existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

**Tabla 11**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Spearman's rho</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>Correlation</b>	1	0.521
		<b>Coefficient Sig. (2-tailed)</b>	.	0.033
			55	55
			<b>Correlation</b>	0.521
<b>Desempeño laboral</b>			0.033	.
			55	55

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana – 2020

### **Interpretación**

En la Tabla 11 se observa la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de correlación de 0.521, la cual se encuentra en un escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo a esta escala la correlación es positiva moderada, así también es significativa al 5%, dado que el nivel de significancia encontrado fue de 0.033, cifra que es menor a 0.05 (5%), por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral.

## 8 Análisis y discusión

Ahora bien, una vez obtenido los resultados producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, en el presente apartado, estos se someten a discusión, mediante la comparación con lo obtenido por otros investigadores, a fin de determinar si existe relación con la presente o se tiene un contraste, así también, para explicar los resultados obtenidos, se tomarán en cuenta postulados teóricos que permitan dar una conceptualización de los hallazgos.

**Objetivo específico 1: Analizar el nivel del clima organizacional en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Respecto a los niveles del clima organizacional, se evidencia que el 81.8% de la población encuestada, percibe el clima organizacional en un nivel medio, es decir, que el ambiente permite llevar a cabo las actividades de manera normal, sin embargo, en cuando se presentan casos que hacen que el clima no sea el idóneo para trabajar en un ambiente de bienestar, esto presenta gran similitud con lo encontrado por Machuca (2016), en donde los resultados demostraron que el clima organizacional y el desempeño laboral, se encontraron en un nivel regular. Este resultado es explicado por Chiavenato (2021), quien argumenta que el clima organizacional es como un ambiente donde se desenvuelven individuos de una organización o institución con la finalidad de realizar sus labores o tareas, donde el empleador provee de incentivos, estímulos, metas, motivación y otras herramientas para que se sienta realizado. De acuerdo al resultado obtenido, se evidencia que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular, resultado que es fiel reflejo del contexto que se vive en la empresa objeto de estudio, en donde se presentan diversos escenarios entre positivos y negativos, no obstante, el escenario que se vive presenta una tendencia negativa que si bien es cierto es manejada de forma adecuada por parte de los trabajadores, este no permite que se aproveche de una mejor productividad si el escenario mejorara.

De acuerdo a lo que se manifiesta en la teoría, ésta valida el resultado obtenido, sin embargo, de acuerdo también a lo que se detalla, no se tiene un escenario que permita el crecimiento profesional además de generar motivación en los trabajadores.

**Objetivo específico 2: Identificar el nivel del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

En el caso del desempeño laboral, se evidencia que el 96.4% de la población encuestada, percibe un desempeño regular, esto pues tiene relación también con el escenario respecto al clima organizacional, por tanto, el desempeño, que si bien es cierto es regular, tampoco se presentan labores destacadas dentro del área en estudio, esto debido a como se manifiesta, a indicadores negativos asociados al clima organizacional, frente a esto Para Rodríguez (2007), manifiestan que el desempeño laboral está en función al esfuerzo de cada colaborador por realizar sus funciones o tareas de forma eficiente, empleando para ello esfuerzo como sinónimo de gasto de energía, sea física, mental o ambas, que es usada cuando las personas realizan su trabajo, significando que el rendimiento profesional de las personas varía según su esfuerzo, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice. (pg.71).

El resultado obtenido respecto al desempeño laboral, es un claro reflejo de lo irregular que es el desempeño de los trabajadores, y eso combina con lo encontrado en el clima organizacional, puesto que un escenario no idóneo propicia que el trabajador no se encuentra cómodo en el ambiente donde labora, haciendo que su desempeño solo se base en cumplir su trabajo sin dar algo de más, es decir, este resultado visto desde el panorama de la empresa, es debido a factores tales como la falta de capacitación e incentivos hacia los trabajadores.

**Objetivo específico 3: Calcular la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Respecto a las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral, en un primer hallazgo se encontró relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, en un nivel positivo moderado de 0.554, esta relación se explica en la teoría de Palma (2004), quien menciona que la realización

personal abarca dos ámbitos : personal y laboral; los cuales deben ser estimulados para su crecimiento, por ello los empleados suelen preferir puestos de trabajo donde puedan aprovechar sus habilidades, donde tengan la libertad de aplicarlas y poder observar que tan bien lo hacen y a la vez retroalimentarse de cosas nuevas.

Teniendo en cuenta la relación obtenida, en la empresa de vez en cuando se vienen realizando convenio con institutos superiores con el fin de dar facilidades a sus trabajadores para culminar sus estudios, además de ser consecuentes con los permisos para asistir a sus centros de estudios, aunado a ello, a futuro se está buscando otorgar becas de estudio a sus trabajadores, con el fin que estos puedan acceder a descuentos en una carrera universitaria.

**Objetivo específico 4: Detallar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Así también, la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral Sullana – 2020, presenta una escala de correlación positivo moderado de 0.639, es decir, el desempeño laboral se encuentra ligado al compromiso de los colaboradores, que tanto estos están involucrados con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, de acuerdo a esto, Palma (2004), menciona que la relación existente entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, se sustenta en la identificación del trabajador con su organización, logrando un lazo laboral efectivo.

Para este resultado se debe tener en cuenta lo obtenido en el nivel del desempeño laboral, en donde como se comentó, los trabajadores cumplen con sus obligaciones, sin embargo, debido a una serie de falta de incentivos, no se da más o un valor agregado, no obstante, los trabajadores si se encuentran comprometidos con su trabajo, haciendo que desempeño se mantenga en un nivel regular.

**Objetivo específico 5: Mostrar la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Del mismo modo, existe relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, también en un nivel positivo moderado de 0.643, en base a ello Palma (2004), manifiesta que la relación se encuentra referida básicamente a los supervisores en jefe, ya que su función es brindar apoyo a los colaboradores para superar las trabas y/u obstáculos dentro de la compañía además de evaluarlos para identificar en qué nivel va su satisfacción, en base a ello se va registrando el estado del desempeño, además de registrar percepciones de los trabajadores, de esta forma se permitirá mejorar sus condiciones.

Respecto al resultado, las áreas de la empresa suelen trabajar de acuerdo a metas programadas de forma mensual, es por ello que también de acuerdo a la programación, se debe realizar supervisiones que permitan evidenciar el cumplimiento de metas, si bien es cierto, este procedimiento permite que los trabajadores cumplan de manera correcta las metas establecidas, en ocasiones, en meses de mayor producción, las supervisiones a percepción de los propios trabajadores, resultan agobiantes y se convierten más en un acoso.

**Objetivo específico 6: Especificar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Así también se registra relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral en un nivel positivo moderado de 0.557, esta relación es explicada por Palma (2004), quien afirma que el intercambio de información entre miembros de una organización, esta puede ser influenciada por la percepción de los trabajadores, Sin embargo, para que sea eficiente se debe respetar algunas normas de fluidez, claridad coherencia, respeto, etc.

La comunicación en la empresa objeto de estudio es una de las vías que permite que todas las áreas se mantengan informadas, además de concretar un ambiente que

contribuye a mantener las relaciones laborales para cumplir con las metas establecidas, es por ello que es uno de los principales motores que empuja el desempeño laboral de los trabajadores.

**Objetivo específico 7: Examinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Mientras tanto, la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral se presenta un mayor grado de relación en un 0.6658, esta última se justifica dado que las condiciones laborales son la principal característica o indicador del nivel del clima organizacional; se encuentran mismos resultados en las investigaciones de Lara (2016), donde los resultados arrojaron que a las dimensiones comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, inexistencias pertenecientes a la variable desempeño laboral, tenían incidencia directa con el clima organizacional, y desde un modo más general en la investigación de Arancibia y Seminaria (2018), donde los resultados lograron demostrar una relación positiva directa entre las variables objeto de estudio.

Uno de los aspectos que incide en el desempeño laboral de la empresa en estudio, son las condiciones laborales, en ese sentido, los trabajadores cuentan con ambientes e infraestructura idónea para llevar a cabo sus actividades, además de recursos disponibles, no obstante, no se está buscando la comodidad del trabajador, sino, tener lo necesario para cumplir las metas, es por ello que es un aspecto que delimita el nivel del desempeño laboral como regular.

**Objetivo general: Identificar la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.**

Al efectuar la prueba de hipótesis, se tiene el hallazgo de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde según el hallazgo, se obtuvo un nivel de significancia de 0.033, cifra



que es menor a 0.05 (5%), por tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Mismo resultado es al que llegaron Palomino y Peña (2016), donde concluyeron que existe una relación directa positiva entre las variables objeto de estudio; respecto al nivel de las variables, en el caso de desempeño, se encontró que varía en un 66.3% de acuerdo al clima organizacional, entonces, en ambos casos se encontró una relación entre las variables objeto de estudio.

De acuerdo a lo visto en los resultados anterior y este también, en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, el clima organizacional se encuentra condicionado para que el trabajador pueda cumplir con sus actividades, no obstante, no propicia a ir más allá y mejorar su productividad, es por ello que el nivel de desempeño del trabajador se mantiene en un nivel intermedio.

## **9 Conclusiones y recomendaciones**

### **a. Conclusiones**

**Primera:** En la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, esto de acuerdo a la percepción del 81.8% de la población encuestada, observándose el mismo comportamiento en las dimensiones de la misma variable, como son: realización personal, la cual se encuentra en un nivel medio manifestado por el 78.5%, el involucramiento laboral, que también se encuentra en un nivel medio a percepción del 79.4% de encuestados, mientras tanto en supervisión, comunicación y condiciones laborales, se encuentran en un nivel favorable, de acuerdo al 74.9% de la población encuestada.

**Segunda:** En la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular, esto evidenciado en el 96.4% de los trabajadores de la empresa objeto de estudio. Encontrándose similar comportamiento con sus dimensiones Trabajo en sí, la cual se encuentra en un nivel regular manifestado por el 89.7% de encuestados, salario por un 81.8% y supervisión calificada del mismo modo por el 82.1%, mientras tanto, el comportamiento varía para las dimensiones grupos de trabajo y condiciones laborales, dado que en la primera el 75.7% manifiesta se encuentra en un nivel alto, mismo nivel para el segundo, manifestado por el 79.8%.

**Tercera:** Se comprobó la relación entre el clima organización y el desempeño laboral en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020, con un nivel de significancia de 0.033, lo cual es menor a 0.05 (5%), lo que indica que existe una relación significativa, del mismo modo en la correlación Rho de Spearman 0.521, indica que existe una correlación positiva moderada.

**Cuarta:** Se comprobó la relación entre la dimensión realización personal de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020 con un nivel de significancia de al menos 1%, lo

que indica que existe una relación significativa, del mismo modo en la correlación Rho de Spearman 0.554, indica que existe una correlación positiva moderada.

**Quinta:** Se comprobó la relación entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, con una significancia de al menos 1%, lo que indica que existe una relación significativa, del mismo modo en la correlación Rho de Spearman 0.639, indica que existe una correlación positiva moderada.

**Sexta:** Se comprobó la relación entre la dimensión supervisión de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, con una significancia de al menos 1%, lo que indica que existe una relación significativa, del mismo modo en la correlación Rho de Spearman 0.643, indica que existe una correlación positiva moderada.

**Séptima:** Se comprobó la relación entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, con una significancia de al menos 1%, lo que indica que existe una relación significativa, del mismo modo en la correlación Rho de Spearman 0.557, indica que existe una correlación positiva moderada.

**Octava:** Se comprobó la relación entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, con una significancia de al menos 1%, lo que indica que existe una relación significativa, del mismo modo en la correlación Rho de Spearman 0.658, indica que existe una correlación positiva moderada.

## **b. Recomendaciones**

- Se sugiere al jefe del área, conjuntamente con el gerente general, elaborar un plan de ayuda al trabajador, que se les permita dar apoyo y facilidades a los trabajadores que se encuentren llevando a cabo una carrera profesional, esto permitirá que los trabajadores creen un fuerte lazo con la institución, mejorando su motivación y rendimiento.
- Se sugiere que el jefe del área, cree un plan de reconocimiento mensual, a los trabajadores que hayan tenido labores destacadas, así también, que hayan sobrepasado la meta y se encuentren capacitándose más, esto permitirá que los trabajadores se involucren más en la empresa.
- Se sugiere que, para incrementar la productividad del trabajador, se les capacite constantemente, luego de ello, se haga una supervisión para evaluar la efectividad de las capacitaciones, y de encontrarse aún a trabajadores que no cumplan aun con lo planificado en estas, proporcionarles una retroalimentación, de tal forma que se llegue a la meta deseada.
- Se sugiere al gerente general de la empresa en estudio, crear una normativa que haga manifiesto que todas las áreas colaboren entre las mismas, que no haya ninguna restricción, así también, organizar eventos de esparcimiento, que permita entrelazar lazos de amistad entre los trabajadores de todas las áreas.
- Se sugiere a los jefes de las áreas y gerente general, evaluar las condiciones en que laboran los trabajadores, a fin de implementar mejoras que permitan que este pueda desarrollar sus actividades fácilmente y así aumentar su productividad.
- Se sugiere al gerente general trabajar de forma conjunta con todos los jefes de área, con la finalidad de llevar a cabo un estudio que les permita definir estrategias que apunten a mejorar el clima organizacional.
- Se sugiere al gerente general trabajar de forma conjunta con todos los jefes de área, con la finalidad de llevar a cabo un estudio que les permita definir soluciones estratégicas que apunten a mejorar el entorno laboral y tener buen rendimiento.

- Se sugiere al gerente general trabajar de forma conjunta con todos los jefes de área, con la finalidad de llevar a cabo un estudio que les permita definir estrategias que apunten a mejorar el desempeño del trabajador, evaluándose su efectividad.

## 10 Referencias bibliográficas

- Arancibia, S., & Seminaria, K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria vista Floria - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016*. (Tesis para optar el grado de licenciado en administración). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Bonifacio, W. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la Empresa Sociedad Agrícola Virú S.A – año 2016*. (Tesis de pre grado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega . Chincha, Perú.
- Caballero, A. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del grupo Carolina, Pueblo Libre - 2017*. (Tesis para optar el grado de maestra en administración de negocios). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Candiotti, G. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Huancavelica*. Tesis para optar el grado de licenciado en administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Carvalho, F. (30 de Abril de 2018). *Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos? RPP Noticias*. Recuperado el 14 de Mayo de 2019, de <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>
- Chávez, E., & Puyo, J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas agrícolas del distrito de Tarapoto, 2017*. (Tesis para optar el grado de licenciado en administración). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
- Chiang, M., Salazar, C., Mauricio, M., Rodrigo, M., y Núñez, A. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores, 19(1), 05-16*. Recuperado en 19 de junio de 2019, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&tlng=es).
- Chiavenato, I. (2021). *Administración de Recursos Humanos*. (15ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Cotrina, O. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño Laboral de los trabajadores del Molino Agroindustrias "Nuevo Horizonte" S.R.L San*

- José, 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Elías, F. (2015). "Clima Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Empresa Limones Piuranos S.A.C - 2015". (Tesis de Pregrado). Universidad de Piura. Piura, Perú:
- Estrada, M., & Rams, A. (2016). *Desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Orion Supermercados*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco.
- Desler, G., & Verela, R. (2011). *Administración de recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Bogotá, Colombia: Prentice Hall
- Gutiérrez, C. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017*. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11787/gutierrez\\_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11787/gutierrez_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iturralde, J. (2020). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010*. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Lara, L. (2016). "*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery.Cia.Ltda*". (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (1 a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Machuca, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la conservera Burgos S.A.C, Tingo María 2015*. (Tesis para optar el grado de licenciada en administración). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
- Meza, E. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Recuperado en 16 de abril de 2019, de  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es).

- Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). *Características del desempeño laboral*. España: VCU.
- Odar, J. (2019). *Día del Trabajo: ¿es suficiente trabajar ocho horas diarias? El Comercio*. Recuperado el 14 de Mayo de 2019, de <https://elcomercio.pe/somos/historias/dia-suficiente-ocho-horas-diarias-noticia-ecpm-631154>
- Palma, S. (2019). *Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1.
- Palma, S. (2019). *Escala del clima laboral CL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL, Lima Perú.
- Palma, S. (2019). *Escala de satisfacción laboral SL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL, Lima Perú.
- Palomino, F., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería VENEPLAST LTDA*. Tesis de grado. Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima*. (Tesis para optar el grado de licenciado en administración). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pilligua. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Disalme Cia. Ltda*. (Tesis de grado). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manabí, Ecuador.
- Ramírez, O. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa comercial Car S.R.L. Chimbote 2015*. (Tesis de grado). Universidad San Pedro. Chimbote, Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Un empresario competitivo. México: Pearson.
- Robbins, P. y Judge, T. (2019). *Comportamiento Organizacional*. (13ª. ed.). México: PEARSON.
- Rodríguez, J. (2017). *Administración Moderna del Personal*. México: Cengage Learning.
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (Tesis de



grado para optar el grado de maestra en gestión pública). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

Tamayo, M. (1998). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Limusa.

Torres, A. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Conmetal y Servicios E.I.R.L. Nuevo Chimbote 2017*. (Tesis de grado). Universidad San Pedro. Chimbote, Perú.

Anexos y apéndice

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES.
<p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el nivel del clima organizacional en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa</li> </ul>	<p>H1 = Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.</p> <p>Ho = No existe relación significativa entre el Clima organizacional y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable independiente: Clima organizacional</li> </ul> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización Personal</li> <li>• Involucramiento Laboral</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Condiciones Laborales</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable dependiente: Desempeño laboral.</li> </ul> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Ascensos</li> <li>• supervisión</li> <li>• Grupos de Trabajo</li> <li>• Condiciones de Trabajo</li> </ul>

	<p>MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calcular la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.</li> <li>- Detallar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.</li> <li>- Mostrar la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020</li> </ul>	<p>desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa</p> <p>MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020</p>	
--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especificar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.</li> <li>- Examinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en el área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020</li> </ul>		
--	---	--	--

## ANEXO 02:

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente del trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente de trabajo. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
6. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
7. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
8. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
9. Los objetivos de trabajo son retadores.					

10. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
11. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
12. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
15. Se valora los altos niveles de desempeño.					
16. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
17. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
18. Existen suficientes canales de comunicación.					
19. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
20. Los supervisores o superiores expresan reconocimiento por los logros.					
21. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
22. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
23. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
24. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
25. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					

26. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
27. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
28. En la institución, se afrontan y superan obstáculos.					
29. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
30. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
31. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
32. La institución promueve el desarrollo del personal.					
33. Los servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del personal.					
34. Los superiores escuchan los planteamientos que se le hacen.					
35. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
36. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
37. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
38. Se reconocen los logros del trabajo.					
39. La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
40. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## **FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **DATOS INFORMATIVOS**

Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario

Nombre del instrumento: Clima Laboral CL – SPL

Autor original: Evelin Rosa Rivera Villacorta

Forma de aplicación: Colectiva/ colectivo.

Medición: Clima Organizacional

Administración: Trabajadores del área de recepción de materia prima de la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020

Tiempo de aplicación: de 15 a 30 minutos

### **OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Diagnosticar el nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

### **DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

- Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:



## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) Trabajador:

La presente encuesta tiene como objetivo medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de recepción en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma: Lea con atención y proceda a calificar con la mayor sinceridad posible y de acuerdo a sus propias experiencias. Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba una identificación.

		Siempre	A veces	Nunca
		1	2	3
1	Trabajo en sí	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera.		
2		Mi horario de trabajo me resulta incómodo.		
3		Aquí siento que se satisfacen mis necesidades de autorrealización.		
4		Me siento útil con la labor que realizo.		
5	Salario	Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo.		
6		Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo.		
7		El sueldo que tengo es bastante aceptable.		
8	Ascensos	Mi remuneración satisface mis necesidades económicas.		
9		Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.		
10	supervisión	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de esta institución.		
11		Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en la oficina.		
12		Mi superior está abierto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la organización.		
13	Compañeros	La relación que tengo con mi superior es buena.		
14		Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo.		
15		Suele tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la organización.		
16	En general	Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo.		
17		En la oficina existen grupos que se oponen a todos los cambios.		
18		La infraestructura de esta institución es adecuada para desempeñar mi labor.		
19		Me identifico con mi institución y me gusta trabajar aquí.		
20		El ambiente que se respira en la oficina es agradable.		
21		Estoy de acuerdo con las normas y valores.		

## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

Técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Lugar: Avocado Packing Company S.A.

Forma de aplicación: Individual

Autor: Robbins y Judge (2019)

Medición: desempeño laboral

Administración: Trabajadores del área de recepción de materia prima en la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana .

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos

### **II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad recopilar datos del desempeño laboral de los trabajadores del área de recepción de materia prima de la empresa MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sullana – 2020.

### **III.-INSTRUCCIONES:**

El cuestionario sobre el desempeño laboral consta de 6 dimensiones y 21 ítems correspondiendo: Trabajo en sí = 5 ítems, Salario = 3 ítems, Asensos = 2 ítems, supervisión =3 ítems, compañeros = 4 ítems y en general = 4 ítems.

Escala de medición: Alto = 3 puntos; Regular = 2; Bajo =1

**NEXO 03: BASE DE DATOS DE ENCUESTA PILOTO DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Personas	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	Total		
1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	63		
2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	77		
3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	74		
4	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	77		
5	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	72		
6	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	63		
7	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	87
8	2	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	1	88		
9	1	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	4	1	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	4	2	3	2	1	3	3	2	4	2	4	1	2	91		
10	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	4	2	4	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	3	1	3	2	2	4	2	4	2	2	94		
11	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	111		
12	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	95		
13	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	109		
14	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	4	3	3	3	3	2	2	1	3	1	4	1	1	89		
15	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	86	
Varianza	0.3	0.3	0.3	0.4	1.3	0.2	0.4	1.1	0.4	0.2	0.3	0.6	0.2	1.1	0.4	0.3	0.3	0.4	1.2	0.2	0.4	1.1	0.4	0.2	0.3	0.6	0.2	1.1	1.2	0.2	0.4	1.1	0.4	0.2	0.3	0.6	0.2	1.1	0.4	0.3			

## ENCUESTA PILOTO DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Personas	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	Total
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	32
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	38
3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	3	1	2	39
4	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	38
5	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	1	1	37
6	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	4	3	3	3	1	38
7	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	1	47
8	2	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	51
9	1	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	4	1	3	3	3	3	3	1	48
10	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	4	2	4	1	2	1	2	2	2	3	45
11	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	1	4	3	1	53
12	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	47
13	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	1	54
14	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	4	1	1	1	3	3	3	1	44
15	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	37
Varianza	0.3	0.3	0.3	0.4	1.3	0.2	0.5	1.1	0.4	0.4	0.3	0.6	0.2	1.1	0.4	0.5	1.0	0.5	0.8	1.3	0.6	

#### ANEXO 04: ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Clima organizacional:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	40

Desempeño laboral:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,782	21





**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 EN LA EMPRESA MATERIALES “LEYTON” E.I.R.L., 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: ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

TIEMPO: 10 AÑOS CARGO ACTUAL: ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA:

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la motivación, se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa de Transportes Minep S.R.L, Paita 2021.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

Validado por: DR. MANUEL ELIAS GUARNIZ		Fecha: 12 / 11 / 21.	
 Manuel Elias Guarniz Firma	Teléfono: 915663391	Email: wilmarobles@unapedu.edu.pe	



para realizar el trabajo.					
18. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4	NINGUNA

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 permean el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y sucesiva.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativo su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			
	SI	NO	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
	SI	NO	

información fluye adecuadamente.					
9. Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	4	NINGUNA
10. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4	NINGUNA
11. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4	NINGUNA
12. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4	NINGUNA
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	4	NINGUNA
14. Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
15. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4	NINGUNA
16. Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
17. Se recibe la preparación necesaria.	4	4	4	4	NINGUNA

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Motivación y Productividad en los Colaboradores de la Empresa de Transportes Minep S.R.L. Pata 2021"

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por algún motivo)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4	NINGUNA
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4	NINGUNA
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
5. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	4	NINGUNA
6. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
7. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
8. En mi oficina, la	4	4	4	4	NINGUNA



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 EN LA EMPRESA MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., 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: ROBLES ESPÍRITU WILMER FILOMENO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

TIEMPO: 10 AÑOS CARGO ACTUAL: ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el clima organizacional, se relaciona con el desempeño laboral.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

información fluye adecuadamente.					
9. Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	4	NINGUNA
10. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4	NINGUNA
11. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4	NINGUNA
12. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4	NINGUNA
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	4	NINGUNA
14. Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
15. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4	NINGUNA
16. Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
17. Se recibe la preparación necesaria.	4	4	4	4	NINGUNA

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., Sucre - 2020"

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por otro indicar)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4	NINGUNA
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4	NINGUNA
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
5. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	4	NINGUNA
6. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
7. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
8. En mi oficina, la	4	4	4	4	NINGUNA

para realizar el trabajo.					
18. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4	NINGUNA

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 negativo se negaría, según los ítems a estudiar.	X		
Hay alguna disusión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	SI	NO	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	SI	NO	



**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 EN LA EMPRESA MATERIALES "LEYTON" E.I.R.L., 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: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING EMPRESARIAL, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS:

ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse en otra pte ó no indique)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4	NINGUNA
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4	NINGUNA
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
5. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	4	NINGUNA

6. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
7. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
8. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	4	NINGUNA
9. Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	4	NINGUNA
10. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	4	4	4	4	NINGUNA



11. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4	NINGUNA
12. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4	NINGUNA
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	4	NINGUNA
14. Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
15. Se valora los años: niveles de desempeño.	4	4	4	4	NINGUNA

16. Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
17. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
18. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4	NINGUNA

**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 persiguen 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 negativo se responde, según los ítems estudiados.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: DR MANUEL ELIAS GUARINZ		Fecha: 15/11/21.	
 Firma:	Teléfono: 917841947	Email: manuel@eliasguarinz.com	