

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa Limones Piuranos, Sullana-2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Gonzales Atoche, Lesly Dalila

Código ORCID 0000-0002-6357-2837

Asesor:

MSC. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Piura - Perú

2022

Palabras Clave y Líneas de Investigación

Palabras Clave

Clima organizacional y desempeño laboral

Líneas de Investigación

Universidad	Universidad San Pedro
Facultad	Ciencias Económicas y Administrativas
Área OCDE	Ciencias Sociales
Sub área	Administración
Disciplina	Investigación Científica

Titulo

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Empresa Limones Piuranos,
Sullana-2022

Resumen

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Limones Piuranos, Sullana. Esta investigación es de tipo observacional, descriptiva porque puntualiza las características de la población que se está estudiando. Correlacional porque una variable no depende de la otra y transaccional por que estudia y analiza los intercambios de estímulo y respuesta de los individuos. La población está conformada por los colaboradores de la empresa Limones Piuranos. La técnica de recolección de datos es la encuesta que tiene como instrumento el cuestionario. El propósito de esta investigación será de contribuir al esfuerzo y conocer cuál es el su clima organización que existe en la empresa Limones Piuranos y cómo influye en el desempeño laboral.

Abstract

In the present research work, the general objective was to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the company Limones Piuranos, Sullana. This research is of an observational type, descriptive because it will point out the characteristics of the population that is being studied. Correlational because one variable does not depend on the other and transactional because it studies and analyzes the stimulus and response exchanges of individuals. The population is made up of the employees of the Limones Piuranos company. The data collection technique is the survey whose instrument is the questionnaire. The purpose of this research will be to contribute to the effort and to know what is the organizational climate that exists in the Limones Piuranos company and how it influences work performance.

INDICE

1. Palabras Clave y Líneas de Investigación	ii
1.1. Palabras Clave.....	ii
1.2. Líneas de Investigación.....	ii
2. Título	iii
3. Resumen	iv
4. Abstract	v
INDICE.....	vi
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación científica	¡Error! Marcador no definido.
5.1.1. Antecedentes.....	¡Error! Marcador no definido.
5.2. Justificación.....	¡Error! Marcador no definido.
5.3. Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
5.3.1. Planteamiento del problema	¡Error! Marcador no definido.
5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables	17
5.5. Hipótesis	18
5.5.1 Hipotesis General	19
5.5.2. Hipotesis específicos	19
5.6. Objetivos.....	19
5.6.1. Objetivo General.....	19
5.6.2. Objetivos específicos.....	19
6. Metodología.....	19
6.1. Tipo y diseño de investigación	19
6.3. Población y Muestra	19
6.4. Técnicas e instrumentos de investigación	20
6.5. Procesamiento y análisis de la información ...	¡Error! Marcador no definido.
7. Resultados.....	¡Error! Marcador no definido.

7.1. Presentación.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2. Análisis e Interpretación.....	¡Error! Marcador no definido.
8. Análisis y discusión.....	27
9. Conclusiones y recomendaciones.....	29
9.1. Conclusiones	29
9.2 Recomendaciones.....	30
10. Referencias bibliográficas	31
11. Anexos y apéndices	35
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	35-38
Anexo 2. Instrumento.....	39-41
Anexo 3. Juicio de expertos.....	¡Error! Marcador no definido.-45
Anexo 4.Prueba piloto	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5. Análisis de confiabilidad.....	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	22
Tabla 2 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	23
Tabla 3 Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral.....	24
Tabla 4 Correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral.....	25
Tabla 5 Correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral....	26
Tabla 6 Correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.....	27

Introducción

Antecedentes

Internacional:

López (2021) buscó conocer cómo se vinculan el ambiente de trabajo y el rendimiento que evidencian los colaboradores de la plana administrativa de la Universidad Salesiana sede Guayaquil. La información requerida se obtuvo mediante la aplicación de un instrumento (cuestionario de 30 ítems) a los 51 colaboradores que representaron la muestra del estudio. Los datos recolectados se procesaron con el fin de conocer el valor unidimensional de las variables. La conclusión del estudio señala que las variables investigadas se vinculan de manera positiva.

Alvis (2020) en su tesis presentada se propuso apreciar cómo se vinculan el entorno laboral con el rendimiento que experimentan los colaboradores, haciendo uso de la técnica de análisis documental de los resultados en trabajos de investigación de carácter empírico realizados en países latinoamericanos durante la última década. Como metodología de estudio se empleó el tipo descriptivo básico. El autor concluye que las variables investigadas se vinculan de manera significativa.

Santamaría (2020) en su estudio propuso analizar la incidencia entre el ambiente de trabajo con el rendimiento en sus labores que presentan los trabajadores de la empresa Datapro S.A. La investigación tiene orientación cuantitativo-cualitativo y su diseño no implica manipulación de las variables (no experimental) correlacional. Como instrumentos de recojo de la información requerido se aplicaron cuestionarios de 32 ítems a toda la población. Producto del estudio se determinó que el entorno de trabajo si ejerce influencia en el rendimiento de los trabajadores,

Arancibia y Seminaria (2018), en su investigación analizó la influencia de las condiciones en que los colaboradores desarrollan sus labores (clima organizacional) con su rendimiento, o sea su propósito fue conocer la incidencia existente entre estas variables; para ello la investigación utilizó un diseño donde no se manipulan las variables ya que es no experimental, sino que busca describir y conocer su nivel de vinculación. El estudio tuvo como unidades muestrales a 23 colaboradores que laboran en la organización. Los resultados lograron demostrar una relación positiva en las variables.

Clark (2018) desarrolló una investigación con la finalidad de analizar y estudiar en

los empleados de servicio que laboran en diversos hoteles al sur de la ciudad de Sonora, México, en lo que concierne al nivel de satisfacción en el trabajo que realizan, la estabilidad económica, y el clima laboral. El marco muestral lo integran 106 trabajadores que laboran en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas del Estado de Sonora. Los hallazgos permitieron conocer que los trabajadores gozan de estabilidad económica y que ésta se vincula de manera positiva con su nivel de satisfacción; ello no ocurre con su nivel de satisfacción en su centro de trabajo la que se asocia negativamente con el ambiente laboral existente en los diversos hoteles, los que no son los más adecuados.

Pastor (2018), investigó la relación entre el entorno de trabajo con el rendimiento que evidencian los trabajadores administrativos de una empresa privada de hidrocarburos, se propuso conocer la asociación que existe entre las variables antes mencionadas, para ello el diseño de su investigación no manipuló las variables (no experimental) sino que describió y estableció la correlación existente entre ellas. Se trabajó con 21 unidades muestrales a quienes se aplicó un cuestionario, cuya información demostró que el ambiente laboral es de nivel regular o media, mientras que el rendimiento laboral era regular. Se concluye que el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la empresa se relaciona de manera directa con el entorno de trabajo.

Caballero (2018), analizó la incidencia del ambiente de trabajo en el desenvolvimiento de los colaboradores que laboran en una compañía agroindustrial, por tanto, el principal propósito del estudio fue establecer y analizar la incidencia entre las mencionadas variables; siguiendo un diseño donde se describió y correlacionó las variables sin realizar ningún tipo de manipulación de las mismas, conformó una muestra compuesta por 28 colaboradores del área y empresa en estudio. Finalmente, se concluyó que el entorno laboral es muy favorable, así mismo, el rendimiento de los trabajadores es de nivel alto, por lo que se evidencia una asociación positiva directa entre dichas variables.

Nacionales:

Palti (2021) en su tesis buscó identificar la relación existente entre el ambiente de trabajo y el rendimiento que evidencian en el desempeño de sus funciones los trabajadores de la empresa Provias Descentralizado, Lima. La investigación tiene enfoque cuantitativo y tiene carácter aplicado porque busca solucionar una

problemática; el diseño por un lado es descriptivo porque explica las características de las variables y también es correlacional. El estudio comprendió la participación de 50 colaboradores. Se emplearon dos cuestionarios para recolectar la información. Como conclusión de estudio se obtiene que las variables investigadas se relacionan positivamente, obteniendo un valor r de Pearson de 0.754.

Ruiz (2021) en su estudio tuvo como propósito identificar la asociación existente del ambiente de trabajo con el rendimiento del personal que labora en el centro hospitalario Luis Heysen Incháustegui, Chiclayo. Acorde con su propósito es una investigación de tipo básica y su diseño no implica la manipulación de las variables, sino que su medición se realiza en un determinado momento, cuyos resultados serán descritos y a la vez permitirán establecer la correlación correspondiente. El trabajo comprendió la participación de 79 unidades de análisis los que desarrollaron un test y una escala tipo Likert. El autor concluye que las variables de estudio se asocian por cuanto el Tau de Kendall tiene un valor de $p=0.005$

Araujo (2019) en su estudio de posgrado trata de identificar la asociación del ambiente de trabajo con el desenvolvimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín. Según su finalidad corresponde a una investigación básica con diseño transversal no experimental correlacional y ha tenido como muestra a 151 unidades de análisis. El instrumento aplicado fue un cuestionario sobre clima organizacional. Los resultados indicaron una vinculación directa entre las variables de estudio con un valor ,736 del coeficiente de Spearman y con un nivel de confianza del 95%.

Holanocca et.al (2019), investigaron la asociación del nivel de satisfacción, motivación y productividad laboral existente en los trabajadores del Instituto Nacional de Salud Niño de San Borja-Lima. Para el recojo de la información se aplicó un focus group así como dos escalas. Los autores concluyen que las variables inciden directamente a la productividad, generando un impacto negativo logrando determinar con una muestra de 179 del personal de salud, según investigación no experimental, de tipo correlacional cuantitativo.

Salazar (2018) investigó sobre la asociación existente entre las variables referidas al

clima existente en la organización con las características personales y organizacionales. La metodología empleada acorde con su finalidad fue básica y el diseño correlacional. Se trabajó con 189 unidades de análisis que laboran en diferentes niveles de la organización, y para el recojo de la información se empleó como instrumento un procedimiento clásico en las ciencias sociales. Se concluye que el clima organizacional es un punto importante para el trabajador y cómo este se relaciona en el ambiente laboral.

Castro (2018) En su investigación sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral, buscó determinar como el ambiente de trabajo afecta el rendimiento de los gerentes y encontró un vínculo directo. La metodología es de enfoque cuantitativo utilizando el planteamiento de hipótesis para dar respuesta a las preguntas planteadas.; lapoblación estuvo integrada por 189 colaboradores en todos los niveles, la técnica de la encuesta incluye preguntas orales y escritas a todos los asociados, y el instrumento es un cuestionario. Se llega a la conclusión que los gerentes reportan nepotismo por parte de los superiores porque en áreas jerárquicas utilizan sus cargos para atraer a personas cercanas a ellos que necesitan especialistas capacitados. La persona que desempeña el cargo es suficientemente funcional.

Henríquez (2018) sustentó una investigación que tuvo el propósito de establecer la vinculación entre las variables ambiente laboral y el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°20854“Juan Velasco Alvarado”, Barranca. La investigación es de tipo básico con diseño correlacional transversal, este estudio tuvo como instrumentos a cuestionarios en escala de Likert. El valor de la correlación entre las variables fue de 0.54, lo que implica que las variables de estudio se asocian de manera directa y significativa.

Locales

Rufino (2022) en su tesis propuso como objetivo identificar la manera cómo se asocia el ambiente organizacional con el rendimiento de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo de Tambo grande, Piura durante la época de la pandemia del Covid-19. La investigación es cuantitativa y el diseño describe las características de las variables y luego las relaciona; el trabajo comprometió la participación de 27 unidades muestrales los que desarrollaron una escala de clima

laboral. Los resultados evidencian una correlación positiva débil con valor $p= 0.454$. Se concluye con la aceptación de la hipótesis.

Quinde (2021) en su tesis de tipo cuantitativo, con diseño donde se describe y se correlacionan las variables referidas al clima existente en la organización con el desempeño que registran los colaboradores que trabajan en el establecimiento de salud I-4 Catacaos, Piura. Se aplicaron dos cuestionarios a 117 colaboradores que permitieron obtener información que luego de ser procesada indicaron que 73.6% de los sujetos investigados consideran que debe mejorar el ambiente de trabajo, mientras que el 91.8% considera que su nivel de rendimiento es alto; por lo que no existe evidencia de vinculación entre las variables.

Romero (2021) desarrolló una investigación con el propósito de conocer en qué medida se vincula el ambiente de trabajo con el rendimiento de los empleados que laboran en CMAC Piura, agencia Moshoqueque. El estudio de carácter cuantitativo ha aplicado un diseño que no manipula variables (no experimental) y que busca relacionar las variables de estudio. La muestra ha estado integrada por 40 colaboradores quienes desarrollaron cuestionarios para recolectar la información. El valor de la correlación de Spearman fue 0.671, por lo que se deduce que existe relación entre las variables investigadas.

Saavedra (2021) trató de identificar la asociación entre el clima existente en la organización con el desempeño de los trabajadores que laboran en la Oficina de Normalización Provisional, Piura. La investigación es de tipo aplicada, y de diseño correlacional transversal. Tuvo una muestra de 26 colaboradores a quienes se aplicaron cuestionarios que permitieron obtener la información requerida. Como resultados se apreció que el 53% opinó que el ambiente de trabajo es malo y el 38% presentó un bajo nivel de desempeño laboral. Como conclusión se menciona las variables se relacionan de manera fuerte positiva.

Villarreyes (2021) elaboró su tesis con la finalidad de conocer cómo el clima organizacional se vincula con el desempeño de los colaboradores que laboran en el área de Gestión del Desarrollo Humano - CMAC Sullana. En el estudio de tipo

cuantitativo se empleó un diseño de carácter no experimental (sin manipulación de variables) correlacional a fin de vincular las variables investigadas. 30 trabajadores fue la muestra escogida, a quienes se les aplicaron cuestionarios. La conclusión a que se arribó es que entre las variables investigadas existe una correlación directa y por tanto se acepta la hipótesis de la investigación.

Miranda (2020) propuso como objetivo establecer la asociación entre las variables clima laboral con el desempeño que tienen los trabajadores en de la empresa Enzafruit Perú S.A.C. Sullana. La investigación es de enfoque cuantitativo con diseño descriptivocorrelacional. Las unidades de análisis la integraron 100 colaboradores, y para el recojo de la información se aplicó un cuestionario cuyos resultados permitieron identificar que existe una fuerte vinculación entre las variables investigadas.

Rentería (2019) tuvo el propósito de identificar cómo el ambiente de trabajo influye en el desempeño de los colaboradores que laboran en la hiperbodega Precio Uno Sullana. El estudio ha utilizado un diseño que no busca manipular variables, o sea es no experimental, sino que describe y establece la relación entre las variables, para cuyo efecto se aplicaron dos cuestionarios, cuyos datos luego de ser procesados permitieron concluir que hay relación directa y significativa con un valor de 0.450 entre las variables.

Fundamentación científica

Clima organizacional

Una variable vastamente estudiada es el clima organizacional, pues su objeto se encuentra dirigido a la mejora de las empresas o instituciones. Esta encuentra su origen en la rama de la sociología. La expresión “clima organizacional”, fue introducida por la psicología industrial en 1960, por Gellerman (Brunet, 2004, citado por Domínguez et. al., 2013, p.62). Diversos autores trataron de conceptualizar esta variable, tal es el caso de Litwin y Tagiuri (1968) quienes indicaban que existe una particularidad condicional continua del ambiente de una empresa (Deninson, 1991, p.45) Por su parte, Chiavenato y Colbs (2001) lo describieron como una característica del ambiente en el que conviven y se desarrollan las personas en una institución.

Para Domínguez et. al. (2013) esta variable puede ser definida como el conjunto de la percepción global que poseen los individuos de una empresa acerca del ambiente en el que están; y, a su vez, este se constituye en un reflejo de las interacciones de los individuos dentro de la sede de la institución. (p.63)

De acuerdo con Espinoza (2020) el clima organizacional corresponde a un constructo que es formado con base en las percepciones que tienen los individuos al relacionarse entre sí en una institución o empresa de la que son parte y, en particular, el estímulo que reciben dentro de ella se constituye en un factor importante para su desarrollo laboral.

Chirinos et. al. (2018) nos ofrece una definición más amplia, y afirma que el clima existente en una organización es producto de las características propias del entorno de trabajo, las que a su vez resultan de las vivencias de los individuos que en ella se interrelacionan, constituida por los directivos. Las personalidades, actitudes, percepciones, valores y los niveles de aprendizaje sirven para lograr entender y describir el verdadero entorno en donde se relacionan los trabajadores, el que será influenciado por los logros que registre la organización; en consecuencia, el ambiente laboral sería aquel conformado por los distintos sucesos en los que los resultados que se obtienen en la empresa inciden en la moral de los trabajadores. (p.6.)

El clima organizacional, con base en lo expuesto anteriormente, comprende el resultado que se produce por la interacción entre las particularidades de la organización y del factor humano que conforman la institución, constituyéndose en el reflejo de las experiencias vividas en la empresa. En otras palabras, es el reflejo de lo que son las personas y de lo que estas proyectan.

El clima organizacional, en la esfera educativa, se constituye como la clave para la eficiente administración y dirección de los colegios; por lo tanto, se hace primordial el entendimiento e identificación de los componentes que intervienen en él. (Blanco et. al. 2021, p. 186)

González-Burboa (2015) destacó que es desde el siglo pasado que el clima organizacional ha despertado especial interés en los expertos, específicamente al observar el efecto de los cambios sociales, económicos y tecnológicos sobre las organizaciones. La relevancia de su estudio reside en el alto impacto de las conductas

del personal que compone una institución. (p. 152)

Para Loaiza et. al. (2019) es de utilidad evaluar el clima organizacional pues sirve para diagnosticar las fuentes de la insatisfacción o conflictos con el objeto de resolverlos, iniciando por comprender la composición particular de cada una para desplegar las acciones necesarias para mitigarlos y lograr que la organización progrese y mejore.

Por consiguiente, para determinar el clima de una organización se hace necesario seguir un proceso de comprensión profunda de sus componentes. Para ello, se hace hincapié de la no existencia de un instrumento específico. Las empresas son las que determinarán los caracteres del clima organizacional, así como la manera y el tiempo en la que será evaluada, pues el clima de la organización debe asegurar el bienestar de la vida laboral. (p.16-24)

Dimensiones del clima organizacional:

La comunicación: es una de las habilidades más valoradas en el ambiente laboral ya que permite a los colaboradores entenderse a sí mismos y a los demás, con el fin de construir relaciones positivas, así mismo esto hace agilizar procesos en las tareas y lograr el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos, (Alcalá, 2011, p.9)

Involucramiento laboral: hace referencia a la existencia de una estructura organizacional o mecanismos que utiliza el talento humano para participar en las decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización (Chaparro y Vega, citados por Maldonado, 2016, p.25)

Comportamiento organizacional: abarcará las funciones que le corresponde a cada empleado, asimismo, la expedición de normativa interna y procedimientos de acuerdo con el cargo que ocupa el empleado, las que serán observadas por este. (Marín, 2012, p.45)

Relaciones Interpersonales está formada por la natural interrelación diaria de los trabajadores dentro de una empresa. Para Rojas, esta dimensión está constituida por la

correspondencia de emociones y actitudes que favorecerán la relación entre los individuos. Actualmente, esta está basada en las buenas costumbres y la ética, distinguiéndose lo que es correcto hacer y lo que no. (2019, p.27)

Una de las tantas variables de gran relevancia vinculada al clima organizacional, para Boada y Tous (1993) es la satisfacción laboral, ello debido a que es un factor que determinará el sentido de bienestar de los

trabajadores. Wright y Bonett (2007) indican que es la forma tradicional y frecuente de operacionalizar el placer en el ambiente de trabajo.

Sobre ello, Pedraza (2020) enseña que esta variable es considerada como un estado emocional por el que los trabajadores se identifican y aprecian con el ambiente laboral y con las empresas donde se desenvuelven las que les otorgan incentivos o recompensan permitiéndoles satisfacer sus perspectivas y necesidades, ello a cambio de su contribución en la empresa, lo que genera una relación afectiva con el trabajo.

Estudiada con base en las necesidades sociales, la satisfacción laboral progresa de la mano con las expectativas propias de los empleados, las que son cubiertas por la empresa, lo que genera distintas emociones en el trabajador (Cantón y Téllez, 2016, p.2015)

A consideración de Chiang et. al. (2017) la satisfacción laboral es un fenómeno que se asocia a diversos sentimientos de los empleados que determinan su bienestar y el grado de compromiso que tienen para con su trabajo. Comprende conductas específicas tales como la satisfacción laboral netamente, el agrado con el ambiente de trabajo, la forma de realizar sus labores, su progreso, la remuneración y los vínculos forjados con el empleador. (p.51)

Sánchez y García (2017) ofrecen una definición más simplificada: la satisfacción laboral corresponde al estado afectivo-emocional del empleado que se deriva de la percepción de este. (p. 162)

Por su parte, Rabanal (2021) indica que esta variable es la base para lograr el triunfo de una institución, así como también el éxito de las personas que la conforman y la razón es sencilla: un trabajador feliz es más productivo; y, por lo tanto, asume un alto compromiso con los objetivos y propósitos de la empresa. (p. 11)

Chiang et. al. (2017) precisa que, pese a que no existe una definición específica sobre

esta variable, el espacio de investigación y estudio que aporta ha capturado atención de distintos investigadores, pues esta contribuye a mejorar las condiciones de la vida laboral. (p. 178-179)

La satisfacción laboral, es considerada una de las variables con mayor relevancia relacionada al clima organizacional y a la mejoría de las condiciones de vida en el entorno laboral. Es un constructo de gran valor en el trabajo y en la psicología organizacional, debido a que tiene una función intermediaria en la esfera laboral y la influencia en el avance de la organización a nivel personal y de empresa. (p. 16)

Nieto (2016) afirma que esta variable combina el factor intrínseco, el que comprende el reconocimiento obtenido por el compromiso, labor, promoción y las distintas situaciones que acontecen en su esfera laboral. Por su parte los factores extrínsecos están vinculados a trabajadores satisfechos con su remuneración, horario, entre otras más. Para su medición, se aplicará la escala de Palma: SL - SPC, evaluando cuatro dimensiones. La primera corresponde a la significación de la tarea, definida por Hellriegel, citado por Alarcón et. al. (2020). Así, se refiere al grado en que el trabajo tiene efecto en las personas; por ello, los trabajadores deben creer en la importancia de su labor dentro de la empresa y en la sociedad. (p.2)

Condiciones de trabajo, es la segunda dimensión, que, según Rodríguez (2016) comprenderá los factores que intervienen en el trabajo, como las instalaciones de la empresa, el ruido, estrés, peligro, seguridad, entre otros.

Reconocimiento personal y social es la tercera dimensión. Según Palma, citado por Maldonado (2016) es debido al examen del trabajo que realizan los empleados para que posteriormente el empleador, con base a los logros que obtengan los trabajadores, realicen un reconocimiento de ellos. (p. 33)

Por último, la dimensión Beneficios Económicos. Para Soria (2021) se constituyen en la base primordial de la satisfacción laboral, se encuentran incluidos las remuneraciones, bonificaciones, incentivos, los que son dados en recompensa por la labor realizada, a consecuencia de una evaluación positiva de desempeño. (p.13)

Las características del clima institucional

Hay varias características que son importantes según Chiavenato (2000):

- Es importante dejar a su personal saber que pueden llegar a usted con sus

problemas y que reaccionarán en un número positivo y la forma alentadora. Aunque usted esté haciendo críticas que pueden ser difícil escuchar, usted debería sentir que su retroalimentación es bienvenida. Si sus empleados le dan sugerencias, usted no tiene que implementarlas, pero es de ayuda explicar por qué hizo usted esa decisión.

Puede ser una buena idea organizar a las reuniones individuales con su personal, donde ellos están animados para dar retroalimentación en cómo es la compañía manejada. Usted también puede crear un mecanismo de retroalimentación en forma de una caja de consejo anónimo.

- Mintiendo, reteniendo información y usando comunicación manipular a los empleados nunca es una buena idea y hace a todo el mundo sentirse mal. Abra y la comunicación honesta del empleado es una de las formas más importantes para construir confianza y positiva en su lugar de trabajo. Además, los empleados que no saben lo que esperaron de ellos no pueden darse cuenta de su potencial completo, así es que la comunicación perfeccionadora les ayudará a hacer su mejor trabajo.
- El empleado crónicamente difunto que nunca se presenta a trabajar a tiempo y está a menudo ausente tiene un impacto negativo en su negocio. Sin embargo, el empleado que es siempre lo último para salir por la noche y los relojes una cantidad excesiva de horas de trabajo también pueden ser un problema. El exceso de trabajo es un problema y cuando sus empleados pasan demasiado tiempo en la oficina, drásticamente puede reducir su salud, su felicidad y su productividad.
- Su equipo es un activo increíblemente importante para su negocio, así una parte crucial de crear un más positivo y productivo ambiente en el lugar de trabajo es proveerlos con entrenar oportunidades. Después de todo, la tecnología evoluciona muy de prisa y las cosas cambian rápidamente, así conservando las habilidades de sus empleados modernos asegurará que usted puede permanecer competitivo dentro de su industria. Usted está reinvertiendo en sus empleados cada vez que usted mejora sus habilidades.
- Cuando usted trabaja con seres humanos, allí está el potencial para sus ideas creativas y la visión única para ofrecerle una buena cantidad de valor a su negocio. A veces sus empleados pueden ver su negocio en un nuevo método y pueden ver un acercamiento diferente que podría impulsar su éxito.

Puede dar miedo aceptar cambios y hacer algo nuevo. Después de todo, hay siempre un riesgo que no trabajará. Sin embargo, sus empleados están sumergidos en sus trabajos todos los días y saben su ambiente en el lugar de trabajo mejor que usted, así es que sus ideas son a menudo invaluable. Es importante escucharlos y alentar esta contribución.

Incluso puede considerar entrenar a su personal en el arte de creativo de resolución de problemas y pensamiento lateral, a fin de que tengan incluso más herramientas a su disposición. La creatividad es una habilidad que puede ser enseñada y a la que se dio alas, así también aquí es algunas formas para facultar a sus empleados a ser más creativas.

Desempeño laboral

Enfoques teóricos sobre la satisfacción laboral

Este estado comprende la situación emocional que se vivencia con el logro de una meta (Wehrich, 2004).

Para esto, se tienen las siguientes teorías:

Teoría del ajuste en el trabajo:

En este enfoque, considerado como uno de los más completos, se enfatiza en la satisfacción de las necesidades. Hace énfasis a la conexión entre el colaborador y su entorno, la cual es un proceso dinámico y continuo. La satisfacción laboral no solamente es por tener satisfechos a los colaboradores sino también de generar un ambiente de trabajo saludable a donde se busca atender las necesidades que estos presenten.

Teoría del grupo de referencia social

Esta teoría se relaciona en la forma en que la empresa expone a sus colaboradores como una referencia institucional contra el cual pueden evaluar su propio desempeño, el estándar de cierto grupo y la calidad económica del ambiente de trabajo.

Teoría de la discrepancia

Aquí se relaciona el accionar de los colaboradores en virtud de su satisfacción laboral la misma que se obtiene a través de sus logros y la superación de los obstáculos que se presenten. En este sentido, el valor que se otorga a una persona se produce en base a los valores que jerarquiza en su actuación diaria. Por ello, el

estado emocional de los trabajadores son una forma de experimentar el cumplimiento o el no cumplimiento de un valor en específico.

Teoría de los eventos situacionales

En esta teoría se plantea el hecho que un trabajador antes de optar por trabajar en una empresa considera previamente la evaluación del entorno laboral existente en ella, así como de otros factores como el salario, las oportunidades de ascenso, el entorno laboral y las reglas laborales. organizar.

Los rasgos de actitud son fáciles de categorizar, los que pueden ser de atracción o de evitación producto de la situación existente en la empresa. Por ello en este enfoque teórico se hace referencia que la satisfacción en el trabajo viene a ser una respuesta emocional a la situación del personal de la empresa.

Definición de Desempeño Laboral

Dessler (2001) plantea que la evaluación del desempeño de los trabajadores constituye un proceso que permite medir el rendimiento actual del trabajador en comparación con su rendimiento en el pasado a fin de conocer la diferencia existente con los estándares esperados respecto al desempeño de su trabajo. La información obtenida a través de esta evaluación permitirá a la empresa asumir estrategias motivacionales que promuevan la mejora de su desempeño laboral.

Según Drucker (2002), se deben crear nuevas definiciones conceptuales, se deben realizar mejoras y se deben definir medidas del rendimiento laboral que aseguren que los trabajadores se desempeñen de manera acorde con los objetivos empresariales, a la vez que este proceso evaluativo constituya una práctica para definir y revisar el trabajo, así como para desarrollar las habilidades de los empleados y recompensar en todas las organizaciones.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión Calidad:

Disfruta de un estado de empleo bien remunerado y gratificante, misiones estratégicas y pueden patrocinar sus viajes. Especificidad: Los trabajadores deben realizar trabajos livianos. Resistencia: El área donde los empleados realizan sus tareas. Aceptabilidad del trabajo realizado: los empleados como empleadores.

Dimensión productividad:

Comprende la coherencia entre los productos obtenidos con objetos utilizados para alcanzar la productividad; en este sentido se define esta dimensión como la coincidencia entre el nivel de producción alcanzado con la eficiencia coercitiva de alcanzarlos, cuanto más se retrasan el cumplimiento de las metas previstas mayor será la rentabilidad. Una vez hecho esto, la productividad debe definirse como una medida de eficiencia, para lograr mejores resultados con una inversión mínima en comparación con los volúmenes de producción anteriores en cualquier industria.

Dimensión conocimiento del trabajador:

Tiene las siguientes características:

- a) Las habilidades: Identificar las causas fundamentales de las condiciones y determinar la calidad de las conexiones entre ellas para resolver el problema de una manera que beneficie a la unidad.
- b) La información práctica: Comprende el conocimiento que una persona tiene sobre cómo debe ser su participación en la empresa en base a lo que sabe y lo que no sabe, y cómo las instituciones y las instituciones se definen a sí mismas, sus áreas de interés, sus conceptos
- c) Técnicas usadas en el trabajo: Relacionada con la capacidad y experiencia laboral del trabajador para la conveniente ejecución de las labores encomendadas. Dichos trabajos se realizan haciendo uso de determinados medios.

Dimensión confiabilidad:

Relacionado al conocimiento del trabajador sobre su capacidad para ejercer la función asignada en la empresa. Esta dimensión es de las más importantes para lograr los objetivos de la empresa.

Relación Clima organizacional y Desempeño laboral

Aquí corresponde al nivel de efectividad que evidencia un funcionario en el desempeño de sus actividades laborales, donde pone en juego sus capacidades y pone en evidencia sus competencias profesionales y sobre todo de las habilidades

para interactuar con otras personas con la finalidad de contribuir de manera efectiva en los resultados que la empresa espera obtener. Todo ello permite a los responsables de la empresa conocer más de cerca el desenvolvimiento del empleado en el cumplimiento de sus funciones y sobre todo determinar si su accionar repercute positiva o negativamente en la empresa (Pastor, 2018).

Justificación

Este trabajo de investigación se justifica porque ayudará a demostrar que el ambiente de trabajo existente en la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022 influye directamente en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Desde el punto de vista práctico: Se justificará de manera práctica puesto que las estrategias que se asuman para mejorar el ambiente laboral constituyen un aspecto importante a tener en cuenta dentro la empresa, ya que se relaciona directamente con los activos intangibles de una empresa, tales como son los recursos humanos y el comportamiento dentro del ambiente de trabajo.

Desde el punto de vista teórico: Se justificará de manera teórica ya que el resultado que se logre permitirá a los responsables de la organización tener una adecuada y real valoración del estado actual de la empresa y como se relaciona con las actitudes, valores y creencias de sus colaboradores.

Desde el punto de vista metodológico: Este trabajo se justificará de manera metodológica puesto que permitirá definir las dimensiones correspondientes, así como la medición de las variables de acuerdo con su grado de asociación.

Desde el punto de vista social: A nivel social este trabajo buscará beneficiar a todos los trabajadores que laboran en la empresa donde se ha realizado el estudio y a la sociedad en general, puesto que sus resultados permitieron mostrar a las demás empresas que al tener un excelente clima organizacional mejora de gran manera el desempeño laboral.

Desde el punto de vista científico: Finalmente, se justificará de manera científica porque se enfoca en poder hallar el nivel, de influencia de las variables. Esto permitió la situación real en que se encuentra la empresa con todas sus áreas, considerando los niveles: interno, competitivo y funcional; y, a partir de eso, conocer en qué medida los empleados de la empresa se encuentran satisfechos.

Problema

Planteamiento del problema

Actualmente es evidente que el ambiente de trabajo es considerado un factor preponderante que influye directamente en la productividad de sus trabajadores, sobre todo en la competitividad existente producto de la globalización, ya que el trato que se brinda a los trabajadores constituye en un aspecto diferencial en las empresas que se relaciona directamente con su éxito en el campo empresarial.

En este sentido, podemos afirmar que el ambiente laboral comprende Las variadas percepciones que se tiene sobre el mismo y de la implicación que este tiene en el desempeño laboral. Dichas percepciones varían según el grado de satisfacción de quien las proporciona, la cual viene a ser el principal obstáculo para tener un buen clima organizacional.

Por ello, es que en la generación de un buen ambiente de trabajo depende mucho del trabajo que realicen los gerentes, quienes están llamados a promover un entorno donde los colaboradores produzcan al máximo en beneficio de la empresa.

Con respecto, al clima laboral en la empresa LIMONES PIURANOS se pudo observar que el entorno laboral es el correcto porque se aprecian acciones que conllevan a tener un buen entorno laboral. Es decir, las interacciones, la comunicación y la cooperación entre los trabajadores favorecen a tener un buen clima.

Por lo tanto, planteo mi problema:

¿En qué medida el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2022?

Conceptualización y Operacionalización de

Variables Definición Conceptual

Clima organizacional

Domínguez et. al. (2013) sostiene que puede ser definida como el conjunto de la percepción global que poseen los individuos de una empresa acerca del ambiente en el que están; y, a su vez, este se constituye en un reflejo de las interacciones de los individuos dentro de la sede de la institución.

Desempeño laboral

Dessler (2001) sostiene que al trabajador se le debe de calificar según su desempeño de acuerdo a los estándares previamente establecidos. Por lo tanto, dicha calificación debe consistir en observar su rendimiento para obtener información y poder así motivarlo y mejorar el éxito laboral.

Definición Operacional

Clima Organizacional

Actualmente es imprescindible saber el clima organizacional para que de acuerdo a sus necesidades y perspectivas de sus colaboradores tengan sus ambientes correctos para desarrollar sus actividades de la manera más correcta posible y cumplir con sus objetivos.

Desempeño laboral

En cualquier organización se debe de realizar el seguimiento y evaluación a todo su personal para medir su desempeño con el objetivo de medir su productividad y el logro de las metas.

Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.

Hipótesis específicas

Para la presente investigación se han formulado las siguientes hipótesis específicas:

Hi: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Hi: Existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022

Objetivos

General

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2022

Específicos

- Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.
- Establecer la relación que existe el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.
- Establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.
- Establecer la relación que existe entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

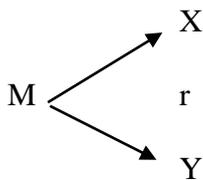
Tipo de investigación

La investigación tiene enfoque cuantitativo y es de tipo básica, la cual se realiza sin que el investigador manipule las variables, ya que se miden una sola vez, de ahí su carácter transeccional (Hernández, et al, 2016).

Diseño de investigación

El diseño empleado fue el descriptivo relacional. Según Hernández, et al (2016), estos diseños se encargan de recopilar información cuantificable para ser utilizados en el análisis estadístico, usando técnicas e instrumentos y analizando la información, para luego determinar la relación entre las dos variables establecidas.

Su esquema:



Dónde:

M: Muestra

X: Clima Organizacional

R: Correlación entre dichas variables

Y: Desempeño Laboral

Población y muestra

Población

Comprende el conjunto de personas con características similares que son comprendidas de un proceso de investigación (Arias, 2006)

Para este caso, el universo lo integran el personal de la empresa Limones Piuranos, Sullana, que cuentan con un total de 150 colaboradores.

Muestra

La muestra se obtiene mediante un procedimiento que permite seleccionar a parte de los integrantes que conforman una determinada población con similares características. (Tamayo y Tamayo, 2006).

Así mismo por conveniencia del autor se decidió trabajar con 20 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de investigación

En el caso de las dos variables se proyectó usar como técnica la encuesta y como instrumentos el cuestionario.

Para Díaz de Rada (2001), la encuesta tiene como finalidad buscar de una manera progresiva información sobre los datos que desea obtener, por otro lado, para Hernández (2014) es un medio utilizado en la investigación para recoger información sobre las variables consideradas en el estudio.

En la presente investigación se utilizarán dos cuestionarios para medir las variables Clima organizacional y desempeño laboral. Ambos cuestionarios presentaron preguntas en escala de Likert de 1 al 5. Ambos instrumentos fueron validados mediante la evaluación de especialistas en la materia y su confianza a través del alfa de Cronbach

La validación y confiabilidad de los instrumentos a utilizarse siguieron los siguientes procesos:

En relación a la validación. Se utilizará la evidencia relacionada con la validez de contenido, mediante el procedimiento de juicio de expertos; a través de una lista de cotejo para evaluar los siguientes criterios:

- Relación entre la variable y la dimensión
- Relación entre la dimensión y el indicador
- Relación entre el indicador y los ítems
- Relación entre los ítems y la opción de respuesta

Respecto a su confiabilidad. Para determinar el coeficiente de consistencia interna se aplicará la técnica estadística de Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 5 colaboradores a quienes se le aplicó el instrumento respectivo.

Procesamiento y análisis de la información

Determinada la respectiva confiabilidad, y aplicados los instrumentos a la muestra de estudio, se procedió al diseño de una base de datos en Excel y con el apoyo del programa estadístico SPSS v. 25.0. Para el análisis de los datos se aplicó la estadística inferencial, previa prueba de normalidad determinándose el uso de estadística una paramétrica en consecuencia se aplicó la técnica del coeficiente del Pearson

Resultados

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022

Variables/Dimensiones	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,953	20	0,410
Comunicación	0,939	20	0,231
Involucramiento laboral	0,930	20	0,152
Comportamiento organizacional	0,951	20	0,379
Relaciones interpersonales	0,923	20	0,112
Desempeño laboral	0,858	20	0,007
Productividad laboral	0,734	20	0,000
Eficacia	0,707	20	0,000
Eficiencia	0,857	20	0,007
Desempeño organizacional	0,857	20	0,007

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Sullana 2022.

Interpretación

En la Tabla 1 se aprecia que la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (prueba de bondad de ajuste), para pruebas menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables de estudio, donde se observa que en la mayoría de los casos, los niveles de significancia para las variables clima organizacional y el desempeño laboral son mayores al 5% ($p > 0.05$), probándose que los datos se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar el clima organizacional y/o dimensiones con el desempeño laboral es preciso aplicar la prueba paramétrica Correlación de Pearson, para establecer la correlación entre las variables de estudio.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.

Tabla 2. Correlación Clima Organizacional y desempeño laboral

		Clima organizaciona	Desempeño
		1	
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,808**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño	Correlación de Pearson	,808**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Sullana 2022.

Interpretación

En la tabla 2 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.808 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Tabla 3. Correlación Comunicación y desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño
		n	
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Sullana 2022.

Interpretación

En la tabla 3 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.885 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que la dimensión Comunicación del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Tabla 4. Correlación Involucramiento laboral y desempeño laboral

		Involucramie nto laboral	Desempeño
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Sullana 2022.

Interpretación

En la tabla 4 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.706 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que la dimensión Involucramiento laboral del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Tabla 5. Correlación comportamiento organizacional y desempeño laboral

		Comportamiento organizacional	Desempeño laboral
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,505*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,505*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Sullana 2022.

Interpretación

En la tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.505 es decir, hay una correlación positiva baja con un nivel de significancia de 0,023 ($p > 0.05$), lo que significa que la dimensión Comportamiento organizacional del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna que afirma que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Prueba de hipótesis específica 4

Hi: Existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Ho: No existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Tabla 6. Correlación Relaciones interpersonales y desempeño laboral

		Relaciones interpersonal es	Desempeño laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Sullana 2022.

Interpretación

En la tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.825 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que la dimensión Relaciones interpersonales del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana- 2022

Análisis y discusión

Según el objetivo general identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2022, los resultados de la tabla 2 reflejan que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.808 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Castro (2018) y Henríquez (2018) quienes en sus estudios concluyeron que existe correlación positiva e influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos, según el objetivo citado se relacionan con los planteamientos de Chiavenato (2000), al considerar que el clima organizacional es el ambiente interno que hay entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente, por otro lado, en lo que respecta al desempeño laboral, en la línea de Drucker (2002), es el nivel alcanzado de ejecución que los trabajadores evidencian dentro de la organización en un tiempo establecido, de allí que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral son dos variables que se complementan dentro de una organización pues favorece el logro de los objetivos trazados,

Con respecto al objetivo específico identificar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022, en la en la tabla 3 se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.885 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que la dimensión Comunicación del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022

En relación al objetivo específico establecer la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022, en la tabla 4 se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.706 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que la dimensión Involucramiento laboral del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022

En cuanto al objetivo establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022, en la tabla 5 se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.505 es decir, hay una correlación positiva baja con un nivel de significancia de 0,023 ($p > 0.05$), lo que significa que la dimensión Comportamiento organizacional del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna que afirma que existe una relación significativa entre la comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.

Finalmente, en el objetivo establecer la relación que existe entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022, en la tabla 6 se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.825 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que la dimensión Relaciones interpersonales del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana- 2022

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La prueba de correlación de Pearson es igual 0.808 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna o de investigación que afirma que existe una relación, de acuerdo con lo que nos indica la (Tabla 2)

Se estableció que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022 ya que, desde el punto de vista inferencial, como se aprecia en la tabla 3 el coeficiente de correlación de Pearson es igual 0.885 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$).

Se estableció que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022 con un nivel de estadística inferencial, como se aprecia en la tabla 4 se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson fue igual 0.706 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$).

Se estableció que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022, como se aprecia en la tabla 5 el coeficiente de correlación de Pearson fue igual 0.505 es decir, hay una correlación positiva baja con un nivel de significancia de 0,023 ($p > 0.05$).

Se estableció que existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana- 2022, aprecia en la tabla 6 pues a nivel de estadístico se encontró un coeficiente de correlación de Pearson igual 0.825 es decir, hay una correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$)

Recomendaciones

Se recomienda al gerente de la empresa limones piuranos diseñar un plan de mejora, durante los próximos años, para que así haya un mejor clima organización y un buen desempeño laboral.

Se recomienda a los colaboradores que siempre deben tener una buena comunicación ya que esto es una pieza fundamental y esencial para poder cumplir con los objetivos plantados.

Se recomienda a los colaboradores deber estar incentivados y sentirse comprometidos e involucrados con la organización para que así puedan en equipo.

Se recomienda a los colaboradores tener un buen comportamiento organizacional para así poder cumplir con las tareas asignadas.

Se recomienda a los colaboradores tener buenas relaciones interpersonales con todos los trabajadores para que así puedan trabajar en equipo y esto los lleve al éxito.

Referencias bibliográficas

- Alarcón et al. (2020) *Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses*. Universidad de Costa Rica.
- Alcalá, E. (2011) *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. Universidad de Papaloapan. México.
- Alvis, Z. (2020) *Revisión documental: la relación del clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países latinoamericanos*. Universidad Antonio Nariño. Colombia.
- 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.
- Araujo, L. (2019) *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes – Región Junín – Periodo 2018*. Centro de Altos Estudios Nacionales – Escuela de Posgrado.
- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Quinta Edición*. Ed. Episteme, Caracas, Venezuela.
- Blanco et al. (2021) *Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses*. Revista Educación.
- Boada, J. y Tous, J. (1993) *Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional*. Revista de Psicología. Universidad Tarraconensis. España.
- Brunet, L. (2004) *El clima del trabajo en las organizaciones*: Ed. Trillas. México.
- 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.
- Cantón, I. y Tellez, S. (2016) *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Revista Lasallista de Investigación. Colombia.
- Castro, A. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Sub Jefatura Regional de Reemplazos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiang, et al. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud*. Revista de Humanidades y Sociales.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. y Colbs (2001) *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Prentice Hall. México.
- Chirinos et al. (2018) *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Artículo científico. México
- Clark, Y. (2018) *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de*

- servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora.* Universidad Autónoma de Nueva León. México.
- Deninson, D. (1991) *Cultura corporativa.* Ed. Legis. Colombia.
- Dessler, G. (2001) *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano.* Quinta Edición. Ed. Pearson.
- Domínguez et al. (2013) *Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad.* Investigación y Ciencia. México.
- Drucker, P. (2002) *The practice of management.* Ed. Planeta. España.
- Espinoza, L. (2020) *El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en un caso de estudio.* Revista Académica.
- Gellerman, S. (1960) *People, problem and profit.* Mc Graw Hill. USA.
- González-Burboa, A. (2015) *Clima organizacional en una dirección de administración de salud municipal.* Universidad de Concepción – Chile.
- Halanocca, S., Palomino, L., y Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en un Institución Prestadora de Servicios de Salud.*
- Henríquez, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velazco Alvarado, Barranca - 2018.* Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Huacho - Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016) *Metodología de la Investigación. Sexta Edición.* Mc Graw Hill. México.
- Litwin, G. y Tagiuri, S. (1968) *Motivation and organizational climate.* Ed. Prentice Hall.
- Loaiza et al. (2019) *Clima organizacional en la administración de empresas: un enfoque de género.* Ed. Recimundo.
- López, A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil.* Ecuador.
- Maldonado, J. (2016) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.* Universidad César Vallejo.
- Marín, F. (2012) *Construcción y validación de una medida de clima organizacional.* Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Miranda, F. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de Enzafruit Perú S.A.C. Sullana 2020.* Universidad San Pedro.
- Nieto, E. (2016) *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Central Técnico.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Palti, A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima.* Universidad Autónoma del Perú.
- 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.

- Pedraza, N. (2020) *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas.* Revista Innovar.
- Quinde, Y. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos, Piura 2019-2020.* Universidad Nacional de Piura.
- Rabanal, J. (2021) *El clima organizacional y la productividad en las pymes.* Universidad Privada del Norte.
- Rentería, V. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de hiperbodega Precio Uno Sullana.* Universidad San Pedro.
- Rodríguez, G. (2016) *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza.* Universidad de Granada. España.
- Romero, C. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, agencia Moshoqueque 2019.* Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Rufino, J. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario Covid-19.* Universidad Nacional de Piura.
- Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-EsSalud, Lambayeque – Perú.* Universidad del Pacífico.
- Saavedra, J. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional – Piura.* Universidad César Vallejo.
- Salazar, E. (2018) *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra.* Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Sánchez, M. y García, M. (2017) *Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.* Scientia et Technica.
- Santamaría, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Soria, A. (2021) *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior.* Universidad de Guanajuato. México.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006) *El proceso de la investigación científica.* Ed. Limusa Noriega Editores. México.
- Villarreyes, M. (2021) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de gestión del desarrollo humano CMAC Sullana – 2017.* Universidad Nacional de Trujillo.
- Wayne R. (2010): *Administración de recursos humanos.* (11 Ed.), Pearson Prentice Hall., México.

Wehrich, H. (2004) *Administración: una perspectiva global*. Interamericana. Mc Graw Hill.

Wright, T. y Bonnet, D. (2007) *Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover*. Journal of Management.

Anexos y apéndices

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Una variable vastamente estudiada es el clima organizacional, pues su objeto se encuentra dirigido a la mejora de las empresas o instituciones. Esta encuentra su origen en la rama de la sociología. La expresión “clima organizacional”, fue introducida por la psicología industrial en 1960, por Gellerman (Brunet, 2004, citado por Domínguez et. al., 2013, p.62).	El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación • Involucramiento laboral • Comportamiento organizacional • Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Satisfacción • Producción del personal • Metas del trabajo • Cumple las metas • Conoce su puesto de trabajo • Motivaciones • Productividad • Comunicación • Compañerismo • Metas logradas 	1-9	Escala del Likert Muy bueno Buena Regular Mala Muy mala
Desempeño Laboral	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato, I. 2002, 236.	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral • Eficacia • Eficiencia laboral • Desempeño organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del trabajador. • Producción del personal • Focaliza actividades • Demandas • Nivel de conocimiento • Responsabilidad • Motivación • Comunicación 	10-18	

Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Empresa Limones Piuranos, Sullana-2022</p>	<p>¿En qué medida el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos, Sullana, 2022.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Descriptivo, correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, transaccional.</p> <p>Población Muestral:</p> <p>Se considera a 20 colaboradores de la empresa Limones piuranos, Sullana, 2022</p> <p>Técnica:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Validación:</p> <p>Juico de expertos</p> <p>Confiability:</p> <p>Alfa de Cronbach</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022. 2. Establecer la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022. 3. Establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022. 4. Establecer la relación que existe entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral 	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el involucramiento</p>	

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
		<p>en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p>	<p>laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana-2022.</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana- 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre las relacionales interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa limones piuranos; Sullana- 2022</p>	

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: Estimado Sr. (a) trabajador de la empresa Limones Peruanos, Sullana, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención identificar relacionados con las características del ambiente del trabajo que usted frecuente.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (x) No hay respuestas buenas ni malas

Escala De Valoración

Muy bueno	Bueno	Regular	Mala	Muy mala
5	4	3	2	1

ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: La comunicación						
P1	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
P2	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
Dimensión 2: Involucramiento laboral						
P3	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización?					
P4	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
Dimensión 3: Comportamiento organizacional						
P5	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?					
P6	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
Dimensión 4: Relaciones interpersonales						
P7	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
P8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
P9	¿Participa con entusiasmo y atención alas reuniones de trabajo?					

Anexo 2

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr. (a) trabajador de la empresa Limones Peruanos, Sullana, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención e identificar el nivel del desempeño laboral en función a ciertos indicadores

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (x)

Escala De Valoración

Muy bueno	Bueno	Regular	Mala	Muy mala
5	4	3	2	1

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Productividad laboral						
P10	¿Cumple con realizar las tareas diarias que le asignan?					
P11	¿La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
Dimensión 2: Eficacia						
P12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización?					
P13	¿En relación a la calidad, realiza sus funciones en forma metódica y ordenada?					
Dimensión 3: Eficiencia laboral						
P14	¿Piensa usted que el trabajo en equipo genera un aumento en la productividad?					
P15	¿Cuenta con habilidades para resolver los conflictos que se presenten en el trabajo?					
Dimensión 4: Desempeño Organizacional						
P16	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras??					
P17	¿Los servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del					

	personal??					
P18	¿Participa con entusiasmo y atención alas reuniones de trabajo?					

Anexo 3. Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Información General:

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 13/12/2022 Especialidad: ADMINISTRACIÓN Nombre del instrumento
evaluado: Cuestionario para

evaluarel clima organizacional y desempeño laboral Autor del instrumento: Lesly Dalila Gonzales Atoche

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresarialimones piuranos, Sullana, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					170	
Sumatoria Total					170	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{170} \div \boxed{200} = \boxed{0.85}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister 0287421

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE
 INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Información General:

Nombre y apellidos del validador: CARLOS GONZALEZ CHAVEZ

Fecha: 13 de diciembre del 2022 Especialidad: ADMINISTRACIÓN Nombre

del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el clima

organizacional y desempeño laboral Autor del instrumento: Lesly Dalila Gonzales Atoche

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?					20

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					90	100
Sumatoria Total						190

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados.

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

0.95 = 1

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Doctor en administración D.N.I: 10588687

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
 VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Información General:

Nombre y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALACLDE

Fecha:09/01/2023 Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el clima organizacional y desempeño laboral

Autor del instrumento: Lesly Dalila Gonzales Atoche

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa limones piuranos, Sullana, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico					20

	científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					90	100
Sumatoria Total						190

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

I. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
00 – 0,49	Validez Nula
50 – 0,59	Validez muy baja
60 – 0,69	Validez baja
70 – 0,79	Validez aceptable
80- 0,89	Validez buena
90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{0.95} = \boxed{1}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto: Yesenia Margot Avila Alcalde

DNI. 32974960

Mg. en Administración de Empresa y Negocios MBA

Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto

Variable clima organizacional

S	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9
1	4	5	3	4	5	3	4	5	3
2	4	5	3	4	5	3	4	5	3
3	4	5	3	4	5	3	4	5	3
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4

Variable Desempeño laboral

S	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9
1	1	4	5	3	4	5	3	4	5
2	2	4	5	3	4	5	3	4	5
3	3	4	5	3	4	5	3	4	4
4	3	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5

Anexo 5. Análisis de confiabilidad

Variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	9

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
IT1	4,40	,548	5
IT2	5,00	,000	5
IT3	3,40	,548	5
IT4	4,40	,548	5
IT5	5,00	,000	5
IT6	3,40	,548	5
IT7	4,40	,548	5
IT8	5,00	,000	5
IT9	3,40	,548	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	34,00	7,500	1,000	,914
IT2	33,40	10,800	,000	,952
IT3	35,00	7,500	1,000	,914
IT4	34,00	7,500	1,000	,914
IT5	33,40	10,800	,000	,952
IT6	35,00	7,500	1,000	,914
IT7	34,00	7,500	1,000	,914
IT8	33,40	10,800	,000	,952
IT9	35,00	7,500	1,000	,914

Variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	9

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
IT1	2,80	1,483	5
IT2	4,40	,548	5
IT3	5,00	,000	5
IT4	3,40	,548	5
IT5	4,40	,548	5
IT6	5,00	,000	5
IT7	3,40	,548	5
IT8	4,40	,548	5
IT9	4,80	,447	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	34,80	8,700	,674	,920
IT2	33,20	12,700	,973	,819
IT3	32,60	16,800	,000	,878
IT4	34,20	12,700	,973	,819
IT5	33,20	12,700	,973	,819
IT6	32,60	16,800	,000	,878
IT7	34,20	12,700	,973	,819
IT8	33,20	12,700	,973	,819
IT9	32,80	15,700	,254	,874