

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



El clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de
Maestro, Sullana, 2021

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Martínez Barba, Gladys Maryuri

Asesor:

Lujan Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Sullana - Piura

2021

INDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	27
Resultados.....	29
Análisis y discusión.....	49
Conclusiones.....	56
Recomendaciones	58
Referencias bibliográficas.....	61
Anexos.....	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Especificación del clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	29
Tabla 2: Dimensión 1: Estructura del clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	29
Tabla 3: Dimensión 2: Responsabilidad del clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	30
Tabla 4: Dimensión 3: Remuneración del clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	30
Tabla 5: Dimensión 4: Tolerancia al conflicto del clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	31
Tabla 6: Descripción del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	31
Tabla 7: Dimensión 1: Creatividad e innovación del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	32
Tabla 8: Dimensión 2: Calidad y habilidades del trabajador del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	32
Tabla 9: Dimensión 3: Trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	33
Tabla 10: Determinación de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	34
Tabla 11: Correlaciones entre el clima laboral y el desempeño laboral.....	35

Tabla12: Análisis de la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	37
Tabla 13: Determinación de la correlación entre la estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	38
Tabla 14: Especificación de la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	40
Tabla 15: Determinación de la correlación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	41
Tabla 16: Identificación de la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	43
Tabla 17: Determinación de la correlación entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	44
Tabla 18: Detalle de la relación que existe entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	46
Tabla 19: Determinación de la correlación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.....	47

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión Clima laboral y Desempeño laboral.....	36
Figura 2: Diagrama de dispersión Estructura y Desempeño laboral	39
Figura 3: Diagrama de dispersión Responsabilidad y Desempeño laboral	42
Figura 4: Diagrama de dispersión Remuneración y Desempeño laboral.....	45
Figura 5: Diagrama de dispersión Tolerancia al conflicto y Desempeño laboral.....	48

Palabras clave:

Tema	Clima laboral, Desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Work environment, Work performance
Especialidad	Administration

Línea de investigación

Línea de investigación	Proceso Administrativo
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "El clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021" del (a) estudiante: Gladys Maryuri Martínez Barba, identificado(a) con Código N° 2113100063, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 30 de Diciembre de 2021


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

El clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Se aplicó como metodología el tipo de investigación no experimental, de diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa Maestro, y como muestra se tomó el total de trabajadores. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se tomó el cuestionario debidamente estructurado.

Se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, en la ciudad de Sullana, 2021; debido que el nivel de significancia es 0,000, menor al 0,05; es decir se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between work environment and work performance in the workers of the company Maestro, Sullana, 2021.

The methodology applied was non-experimental research, descriptive design, cross-sectional correlational. The study population consisted of 60 workers of the company Maestro, and the total number of workers was taken as a sample. The survey was used as a technique and the duly structured questionnaire was used as an instrument.

It was determined that there is a significant relationship between the work environment and work performance in the workers of the company Maestro, in the city of Sullana, 2021; because the significance level is 0.000, less than 0.05; that is to say, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

De acuerdo a Pastor (2018) en su trabajo en la plaza de Lima, concluyó que se obtiene un parentesco mediante el desempeño laboral y la excelencia individual. Se visualiza que a través de los resultados la compañía facilita las funciones y brinda las herramientas necesarias para aumentar el nivel de calidad de vida que permite ejecutar los fines de la organización. El principal propósito que el tratado sugiere para enriquecer los conocimientos de los colaboradores es poner en práctica un esquema de capacitación.

Según Chunga (2018) en su memoria en la plaza de Sechura – Piura, concluyó que entre las variables mencionadas, si existió una correlación significativa ya que su validez fue de 0.768.

Por consiguiente Vereau (2018) en su tesis en la plaza de Lima, concluyó que que el 65% de los colaboradores manifestaron que los jefes de zona no motivan al personal, ni presentan un trato afectuoso y solo critican el representar del esforzado sin que estos reciban fomento para enriquecer el trabajo.

Según Figueroa y Gonzales (2017) en su tesis en la ciudad de Colombia, concluyeron que entre el ambiente laboral y regocijo profesional se halló una conexión significativa y directa entre ambos, logrando obtener un logro de $r=0.497$ comprobando que hay un vínculo directo entre la determinación de enfrentamiento y regocijo.

Además, Ramírez (2017) en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que después de examinar aquellos documentos seleccionados, encontró que hay una correlación opuesta negativa entre la cambiante método de conducción y las magnitudes: conexión, noción de constitución, colaboración, compromiso, estándares, reto, igual al ambiente corporativo, finalizando que, al proveer una expresión de gestión flexible, disminuirá las sensaciones no favorables en el entorno laboral.

Por consiguiente, Espinoza (2021), en su tesis en la ciudad de Trujillo, concluyó respecto a la vinculación entre ambiente profesional y el rendimiento de trabajo, se descubrió que el ambiente de trabajo se relaciona beneficioso y considerablemente de impacto elevado con el cumplimiento profesional ($Rho = .542$), de los trabajadores del sector mercantil de una Institución Economista, Perú 2021.

Según Bautista (2017), en su tesis en la ciudad de Lima, Perú, concluyó que, obviamente existe concordancia positiva elevada en la motivación y el desempeño laboral, una concordancia positiva elevada en la motivación intrínseca y el desempeño laboral y una concordancia positiva elevada entre el estímulo externo y el rendimiento.

Mientras que Castro y Brito, R. (2017), en su conclusión en la localidad de Lima, concluyeron que este estudio se ubicó que la magnitud de oportunidades de avance o ascenso de carrera, interviene en realidad en la distinción de ejecución ocupacional, los trabajadores se sitúan de pacto que la entidad aporta circunstancias de incremento y de líneas de carrera. La magnitud cualidad y puntuación de compromiso de la distinción situación gremial, incide en el cumplimiento gremial consintiendo un ejercicio gremial idóneo.

Según Agbozo et al. (2017), en su exploración en la nación de Ghana, concluyó que la atmósfera zona tiene una interesante trascendencia sobre la solución de los empleados.

Así mismo, Livias (2017) en su tesis en la plaza de Trujillo, concluyó que de tratado a la motivación, el 55.5% de los operarios mostraban un nivel medio y el 44.4% un nivel medio manifestando que los operarios sienten una motivación aceptable, el 55.6% los operarios obtuvieron un desempeño de nivel largo continuo de un 33.3% con un nivel medio no obstante se halló que un 11% presentó un nivel bajo, y recientemente se encontró que si existe un vínculo significativo entre la motivación y el desempeño laboral ($p = 0.016$) lo cual manifiesta que la motivación es un elemento primordial para nutrir un perfecto desempeño existiendo el lazo causa – resultado entre las variables.

Según Sinnappan (2017), en su averiguación en la plaza de Malaysa, concluyó que los colaboradores se sintieron perjudicados con el cambio organizativo afectando su grado de desempeño.

Mientras que Inglessi y Mimbela (2017), en su análisis en el pueblo de Trujillo, concluyen que el vínculo de esta magnitud y cambiante es verdadero, ya que al tener conocimiento de las responsabilidades, normas y diplomacias que se dan en un ámbito se está adiestrando un deber con la compañía, debido a ello los trabajadores están guiados a ejecutar un mejor papel.

Según Enríquez, Calderón (2017), en su investigación en el país de Ecuador, llega a finalizar, que las inspecciones excedentes de las jerarquías colegiales incentiva el aumento de rendimiento por la ilegalidad que rodea.

Así mismo, Ríos, B. (2018), realizó su trabajo en la plaza de Lima, donde concluyó que, dentro de la motivación extrínseca, los colaboradores se expresaron indiferentes y con respecto a la motivación intrínseca, el personal se encuentra comprometido con su trabajo y se consideran parcialmente motivados

Según Huacon (2019), en su averiguación en la plaza de Guayaquil, Ecuador, concluyó que existe un vínculo entre la atmosfera profesional y el empeño educador con un r de Pearson 0,855 y relevante de 0,000

Por consiguiente, Márquez, C. (2018), realizó un estudio en la población de Lima, concluyó que los servidores del Tribunal Superior de Justicia Militar Policial- Marina, presentan una altura moderada en su desempeño laboral.

Según Espín y Torres (2016) en su argumento en Ecuador, concluyeron que la mala apreciación al consumidor interno y a la mayor importancia que se le brinda al consumidor de afuera es muy esencial en las empresas, afectando de manera directa al entorno empresarial, creando un ambiente problemático con un desempeño de mala calidad.

Según Bravo (2017) en su tesis en la plaza de Lambayeque, concluyó que la mayor parte de los trabajadores son indiferentes con relación a la inconstante situación laboral. En cuanto al grado de satisfacción en el trabajo, la totalidad de los colaboradores no están complacidos con la institución, ya que el ambiente laboral es desinteresado, porque ellos perciben limitantes en el incremento de líneas de carrera, por lo tanto el modelo de liderazgo no es apropiado para lograr la satisfacción en los trabajadores.

Así mismo, Heredia, G. (2017) en su trabajo en Perú, concluyó que se obtuvieron como resultados una relación alta e inversamente proporcional, ya que a medida que el trabajador presente un adecuado desempeño en sus funciones relacionado con su productividad, eficacia y eficiencia laboral el riesgo de presentar el síndrome del quemado es significativamente bajo.

De igual manera Zaraza (2017); en su tesis en la ciudad de Juliaca, concluyó que, al examinar la desigualdad entre magnitud y supuestos, afirma que el desempeño de los asesores de la corporación de protección posee una colisión representativa en el espacio de la compañía. Prosegur SA - Juliaca durante la fase de instrucción 2016.

Así mismo, Príncipe (2018); en su trabajo en la ciudad de Lima Norte, concluyó que Lima Norte, 2016 ($Rho\ 0.999$), presentó una relación de las cambiantes de los colaboradores metálicos. El traslado global dentro de la entidad se ocasionó de manera alternativa en el 31,9% de los colaboradores interrogados, el 46,2% de los jefes más de las veces la elección y el 57,1% de los jefes. Además, las variables de desempeño profesional en algunas oportunidades se determinaron en 31.1% los colaboradores, lo que siempre es diferente, casi siempre, a veces en 23.1% los gerentes y siempre en 57.1%. de jefes.

Asimismo, Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), en su artículo en la ciudad de Durango – México, concluyeron que las limitaciones de tareas son elementos determinantes en la complacencia profesional de un colaborador ya que un horario flexible, un seguro de salud óptimo, capacitaciones, herramientas, entre otros, influyen en el desempeño laboral y los

autores lo demuestran con un grado de significación de 0.00 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.787.

Por otro lado, Rengifo, T. (2016), en su tesis en la ciudad de Tarapoto, concluyó que, la identidad y pertinencia con el desempeño tienen relación con una significancia de 0.00, además, que el personal que no está conforme o satisfecho con la institución, debido a que sienten que no valoran su esfuerzo o no tienen la libertad de tomar decisiones.

Según Lumbreras, M. y Hernández, I (2020), en su investigación en la ciudad de Santa Ana Chiautempan – México, concluyen que: Las condiciones de trabajo de un 62% de trabajadores están categorizados como laboralmente definitivas, lo que incrementa el nivel de relación a un 82% respecto a desempeño laboral, existe relación debido a la significancia de 0.001. Sin embargo, la gestión directiva esta encarga de establecer condiciones apropiadas para suscitar una elevada calidad de vida laboral y a través de ello aumentar la productividad.

Asimismo, Ramírez (2017) en su memoria en la población de Lima, concluyó que después de investigar algunos documentos que logró obtener, encontró que hay una conexión inversa nula entre la variante método de dirección y las medidas: vinculo, aprehensión de organización, contribución, compromiso, patrones, reto, relativamente al espacio laboral, llegando a la conclusión, que al facilitar un procedimiento de orientación flexible, disminuirá las sensaciones no afirmativas de la zona de labor.

Según Mora, J y Mariscal, Z (2019) en su artículo, concluyó que la complacencia y desempeño laboral se puede apreciar una conexión significativa mediante sus tamaños, resaltando con más énfasis la retribución, vale asegurar que al diseñar normas focalizadas básicamente en el sueldo, se procreará en el trabajador un mejor cumplimiento de sus labores y por lo tanto se obtendrá conseguir el triunfo.

Según Santoyo (2019) en su tesis en la ciudad de Motupe, concluyó que existe una correlación moderada entre ambas variantes.

Según Tecoloco (2017) en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que es de mucha importancia dominar atracción al clima laboral, de esta forma logra a ampliar o minorar la conveniencia de ella. De tal manera que si los trabajadores se sienten relacionados e intachables con la compañía, es muy aceptable que sean más eficientes a la hora de cumplir con sus labores.

Así mismo, Juscamayta (2016) en su tesis en la localidad de Lima, concluyó en vinculo a las dos variables que se encuentra una unión estadísticamente significativa entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral acerca de los empleados. Asimismo, se propone a la alta gerencia que debe agrandar las aspiraciones, obligaciones y contribución de los jefes de grupo, a fin de que puedan manifestar un venidero en el interior de la asociación, y así incitar la obligación de acuerdo a prolongado periodo por parte de ellos hacia la entidad universitaria. Asimismo, se debe preparar la manera razonable de aumentar los estímulos recreativos o de adiestramiento, tomando en nota la igualdad en dichos incentivos. Esto puede influir a desarrollar los aspectos técnicos que se requieren para la tarea de cada puesto.

Según Palacios (2019) en su tesis en la ciudad de Ecuador, concluyó que hay una conformidad positiva de 0.882 mediante la participación laboral y el cumplimiento individual del desempeño laboral. Asimismo se confirma que si es mayor la vinculación del trabajador, máximo será el cumplimiento y el empeño.

Según Guerrero et al. (2019) publicaron un artículo, donde concluyó que los logros evidenciaron la validez de una relación real elevada entre el ambiente laboral colaborativo-en equipo junto al rendimiento gremial.

Así mismo, Castañeda y Rivera (2018), en su indagación en la ciudad de Jaén, concluyeron que su variante individualista es adversa, de tal forma que no hay deber profesional ni una buena relación que los trabajadores están obligados a tener presente a la hora de ejecutar con sus tareas, por lo consiguiente se pudo conocer que el desempeño gremial no es el adecuado.

Según, Brito, C. y Pitre, R. (2020), en su estudio en la ciudad de Riohacha – Colombia, concluyen que, el trato de la organización con el colaborador es óptima, ya que poseen porcentajes por encima del 50% de aceptación con el supuesto y existe una correlación con el desempeño laboral de 0.789.

Según Acosta en el (2018), en su investigación en la ciudad de México menciona que hay una correlación firme entre esta medida y versátil de modo que el compromiso del trabajador es parte primordial y núcleo para el logro de la organización, de tal manera que si un trabajador no es responsable en sus tareas encomendadas, la empresa no lo logrará sus objetivos.

A la vez, Yaya (2021) en su investigación concluyó que encontró una conexión elocuente entre el ambiente laboral y el cumplimiento organizacional en una filial de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021 ($\alpha = 0,05$, sig. bilateral = 0,00, $r_s = 0,639$).

Así mismo, Agurto (2018) en su trabajo de tesis en la ciudad de Sullana llegó a concluir que la administración de la calidad muestra una influencia alta significativa en el desempeño de los colaboradores; ya que el valor de p es $0.001 < 0.05$, así mismo el valor $\rho = 0,453$ señala una correlación moderada ya que los trabajadores con excelente administración de calidad se desempeñan mejor.

Finalmente, Gonzales (2019) en su investigación en la ciudad de Piura, concluyó que los logros que alcanzaron señalaron que el ambiente laboral es eficaz, además opinaron los colaboradores de la oficina, por lo tanto las magnitudes estructuradas, obligación, peligros, conexión entre los colaboradores, si presentan un vínculo con el rendimiento que ejecutan los asesores a la hora de ejercer sus labores.

Fundamentación Científica

Clima Laboral

Según Chiavenato (2016) define que el clima laboral es la valoración compartida por los trabajadores de una compañía en relación a la tarea y los lazos individuales que tienen espacio en el medio y los diferentes reglamentos conscientes e inconscientes que afecta a la función en la empresa (pag.412).

Así mismo Chiavenato (2016), anuncia que es la consideración que intercambian los trabajadores de una compañía en base a su función y a las relaciones individuales que disponen en el ambiente laboral, al igual que las diferentes normas que puede afectar y/o perjudicar el trabajo en la empresa.

Mientras que Bordas (2018) lo determina como el ámbito de ocupación, representado por una mezcla de semblantes tocable e intocable ya que están presente de manera aproximadamente fijo en una dicha compañía, en consecuencia perjudica a las actitudes, motivación y conducta de sus colaboradores (pág. 340).

Por consiguiente Martínez, Chirinos y Meriño (2018) la zona en donde se desempeñan, ejecutan dominio en el comportamiento de los trabajadores, de tal forma que interviene en la realización de sus labores y rendimiento. Es fundamental que la compañía estudie y tenga noción de los componentes que participen en la conducta de los trabajadores, la captación que tienen de sus jefes, el lugar de ocupación y otros componentes que están en su entorno.

El ambiente laboral se puede precisar como el estamento de actitud o grado de goce, respectivamente perseverante, de un sujeto o conjunto con conexión a su ocupación en la compañía. (Pérez y Oteo, 2012, p.154)

Asimismo Guevara y Tafur (2016) proyectaron la realidad de una agrupación de 4 clases de ambiente gremial, cada uno se relaciona con sus particularidades especiales en varias organizaciones, por consiguiente:

Autoritario – Aprovechado: manifiesta que el director es aquel individuo que no logra fiarse en sus colaboradores. Ellos perciben y trabajan en un entorno de pánico, así mismo la plática de los gerentes y los inferiores se componen con justificación en el pánico, y la plática se da básicamente en órdenes.

Dominador – Paternal: Existe un afecto en los jefes y dirigidos, por lo tanto se puede promover por medio del temor y el dialogo, relacionándose en los órdenes. Generalmente, la elección de alternativas lo lleva a cabo la Dirección, igualmente los castigos y las recompensas ya que son más empleados para motivar a los colaboradores.

Colaborador – Consultor, la dirección demuestra ingenuidad en sus colaboradores. Las decisiones se optan desde lo más alto, no obstante los subordinados pueden ejercer a los cargos bajos. Para motivar a los colaboradores se usan las recompensas y las sanciones casuales y a la vez se satisfacen los deseos de reconocimiento y de aprecio, con el fin de lograr el acercamiento entre los colaboradores.

Por último, en el modelo del ambiente profesional Trabajador – equipo, se tiene participación del grupo y se halla una certeza en los colaboradores con la ayuda de la gerencia. El referéndum de decisiones se establece en grupo de la compañía, pues el acercamiento está entregado de modo creciente, usual y secundario; por lo tanto, el modo de instigar es la aportación, el origen de metas y el desarrollo de las habilidades para trabajar.

Según Bordas (2016), quien explica que el ambiente sindical refiere al contexto del trabajo, caracterizado por un grupo de aspectos tangibles e intangibles presentes de manera relativamente estabilizado en una determinada estructuración y que afecta a las actitudes, motivación y conducta de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la estructuración.

Según Bordas (2018) lo especifica como el entorno organizativo, determinando un grupo de apariencias tocables e intocables, actualmente están vigentes de modo inciertamente

estabilizado en una dicha empresa, y a la vez perjudica a las actitudes, motivación y actitud de sus trabajadores.

De tal manera, la 1° magnitud Estructura, Inglessi y Mimbela (2017) hace alusión a la tolerancia de las normas, obligaciones y direcciones que se ofrecen en el interior de una empresa. Por consiguiente, se estima como indicadores:

- a) Captación de los deberes, de Brunet (2016) agradecimiento de las labores que tiene el colaborador a ejercer un mejor rendimiento para proveer una apropiada acción mutua con la entidad y con sus colegas de labores.
- b) Captación de las normas, de Belleza (2017) identificación de las reglas que deben efectuarse para perfeccionar el entorno gremial y así conservar la igualdad y el mandato.
- c) Captación de la diplomacia de la empresa, de Brunet (2016) un apropiado agradecimiento de las diplomacias organizacionales, con el fin de permanecer enlazado con las normas de la empresa.

En la 2° magnitud Responsabilidad, Inglessi y Mimbela (2017) lo aclara como la emoción de la libertad, dándonos a entender que uno es su adecuado gerente. Se examina como señales de la magnitud:

- a) Sensación de independencia, según Williams (2018) definía identidad del nivel de seguridad del mismo colaborador, accede ejercer responsablemente implementando su propio labor.
- b) Cumplimiento de la guía de funciones, Contreras (2015) llevar a cabo las tareas y obligaciones que debe desempeñar en cada lugar de ocupación, tolera a una apropiada diligencia de procesos de la organización.

En la 3° magnitud Remuneración, Inglessi y Mimbela (2017) señala que toda labor bien hecha por el colaborador es digno de tener una retribución adicional a su tarea. Los indicadores son:

- a) Ecuanimidad en la retribución y la labor, según Chiavenato (2009) alude a la uniformidad en los sueldos y en la organización de ocupación, cuando esto se efectúa en una entidad, está la perspectiva de que los colaboradores se empeñen por hacer efecto sus deberes y actividades asignadas.
- b) Complacencia, según Palma (2018), nivel de popularidad sobre las posiciones y requisitos organizacionales, ya que permite que los colaboradores estén satisfechos con corresponder a la entidad.

Y por último, en la 4^o magnitud Tolerancia al conflicto, Inglessi y Mimbela (2017), se apoya en la persuasión la cual posee el colaborador mediante el entorno de la corporación de la que labora, no considera una alerta por la desigualdad de juicios. Los indicadores son:

- a) Discrepancia de criterios, según Albán (2018), posturas opuestas que se logra alcanzar en el preciso momento de lidiar con una posición laboral, o tal vez un plan actual que se empiece en el centro de labores.
- b) Fortaleza, según Chiavenato (2016) alcance que concede aguantar las dificultades y sostener la conveniencia sin tocar cuan agobiante o desapacible es la delimitación discutible a concretar.

La teoría de Likert (1968)

Este patrón propone que los comportamientos que demuestran los colaboradores son influenciadas por las características que manifiesta la estructuración, como la percepción, la comunicación y capacidades que tienen los colaboradores de la compañía, ya que permite dictaminar la protección que ejerce el ambiente, de tal manera que ofrece la estructuración en la conducta del trabajador (Arias y Arias - 2014). Esta hipótesis conceptúa que hay 3 elementos que decretan las singularidades de la empresa: Pieza causal, disponen la manera de cómo se desarrolla la estructuración y los fines logrados. Cambiantes medianeros, son aquellas que presenta el estamento en que se halla una

estructuración. Cambiantes conclusivos son las que nos demuestran los fines logrados de la estructuración como la utilidad (Likert, 2014, antedicho en Quispe, 2015).

La teoría de Litwin y Stringer (1968)

Investiga mostrar cual es la manera en que se portan los individuos en la compañía, enlazando la proposición de ambiente y estímulo, apreciando que el ambiente laboral, posee circunstancias que pueden ser mensurados de forma clara y erróneas por los trabajadores interviniendo de modo interesante en su conducta y estímulos (De la Cruz y Aguilar, 2017).

Importancia del clima laboral.

Según, Martínez, Chirinos y Meriño (2018) el sitio en donde se labora, se le brinda apoyo al comportamiento de los trabajadores, quiere decir que interviene en el cumplimiento de sus funciones y rendimiento, en este aspecto, es fundamental que la estructuración estudie y descubran los principios que intervienen en el porte de los trabajadores, la noción que posee de sus autoridades supremos, el ámbito de compromiso y demás principios que están en su entorno. Darse cuenta a una estructuración conlleva a aprender el sitio adonde se ejercen las tareas. Este sitio puede ser referido a través del análisis del ambiente laboral, que es uno de las causas que ejecuta el máximo apoyo en el rendimiento de los colaboradores, así como de la característica de las mercancías o asistencias ejecutándose en la estructuración.

Desempeño Laboral

Por lo consiguiente, el rendimiento profesional, (Chiavenato I., 2000) sustenta que se asocia con la obtención de los propósitos laborales por parte de los trabajadores. Tiene que ver con la ejecución de los modelos que se espera. En deducción, se da a entender que el rendimiento profesional, es requerido a su conducta, el cual es verificado y estimar en

una sola intención. Esto es adecuado para el crecimiento profesional, primordial para que el fin de una entidad se logre.

De tal manera que en la apreciación del ejercicio organizacional, según Chiang .(2010) nombran que hay una gran notación de juicios que se pueden emplear para mensurar el rendimiento profesional, en las cuales destacan: “la notación laboral, cualidad laboral, colaboración, obligación, noción laboral, ayuda, escasez de inspeccionar, etc.

Asimismo Acosta (2018), confirma que se trata de la valoración de la experiencia que evidencia un colaborador a través de la ejecución de su tarea. Es una consideración personal basada la ofrenda de cada persona. La realización de los fines cotidianos pueden obtener propósitos en absoluto ya que aprueban dar una reforma al mérito que se le afecta al desempeño laboral.

Según Robles y Suclla (2017), hace mensaje al recurso saciado con el fin de evaluar o estimar el mérito, los deberes y las destrezas que tiene una persona sobre todo por la aportación que brinda a la compañía.

Por lo consiguiente (Chiavenato I. 2007), sugiere que la apreciación del rendimiento es un proceso razonable, de tal forma que se confronte el desempeño existente de las funciones con los fines empresariales. La revisión del rendimiento es la razón de apreciar “el rendimiento moderno y/o precedente de un trabajador en relación a los patrones que anteriormente se han definido, con tal de que se concedan a los trabajadores la retroalimentación, y la estimulación indispensable para remendar las incapacidades de su rendimiento o para que continúen manejando de forma correcta”.

En conclusión, se llega a la intención de la apreciación del rendimiento profesional de tal forma como se explica (Chiavenato I. , 2007) “menciona que la apreciación de la cambiante tolera encontrar inconvenientes en la orientación del individuo y en la incorporación del colaborador hacia la compañía o al cargo que labora, así mismo como los desacuerdos, la ineficacia de los colaboradores más potenciales requeridos por el cargo, dificultades de incentivos, entre otros”. En 2º término, la apreciación del

rendimiento accede a que el gerente y subordinado proyecten un programa para modificar las inconveniencias que la apreciación llegue a detectar, al mismo tiempo para fortalecer las preguntas que el colaborador hace de forma idónea”. En 3° término, la apreciación del rendimiento otorga la posibilidad de corroborar los propósitos de trayectoria del colaborador a través de sus resistencias y agotamientos mostradas”.

Los fines de la apreciación de rendimiento organizacional según opina (Chiavenato I., 2007), sustenta que la apreciación es fundamental, ya que las herramientas en un medio que permite mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, de tal manera que se necesite obtener los propósitos intervalos como: “la capacidad del sujeto para el cargo, capacitaciones, lanzamientos y los incentivos salariales por un mejor rendimiento”.

En esta indagación se evaluará la variante desempeño laboral mediante las próximas magnitudes: como el descubrimiento y progreso constante que el trabajador puede indicar, en este caso se debe calcular el nivel de los trabajadores que puedan ofrecer soluciones creativas, prácticas y que estén correctamente fundamentadas. De igual forma, su inteligencia de ejecutar funciones no gestionado sin escasez de llevar una continua supervisión (Perdomo, 2011).

Por lo consiguiente, Lindsay y Evans (2002) mencionan que en esta medida estará de mayor importancia la enseñanza, ya que le admitirá a los colaboradores afrontar las dificultades que se muestren, y así contestar efectivamente a las permutas. Después está la capacidad de elegir las determinaciones, aquella magnitud que alude a la inteligencia de los colaboradores en adjudicar su razonamiento para resolver conflictos que se den en la organización, hallar recientes puntos de vista que les proporcione una correcta elección de determinaciones (Bracho y García, 2013).

Por otra parte, la particularidad y las destrezas del colaborador evalúan la celeridad, honestidad y precisión en el desarrollo de sus tareas, la continuidad de errores y los efectos que podría implicar el hacer funciones recurrentes, como deterioro de plazo e ineficaz (Perdomo, 2011).

Asimismo, aprecian la sabiduría que tiene el colaborador ejecutándose de manera exitosa las funciones que le han sido encargadas. Seguidamente, el trabajo en equipo es fundamental para lograr un gran desenvolvimiento en los colaboradores, de tal modo que los grupos organizativos tienen que estar bien organizados, siempre y cuando exista un excelente entorno en el cual se logre valorar su clase y su rendimiento. Es decir, si los colaboradores están contentos con sus grupos organizativos, lograrán satisfacer una mezcla de obligaciones que guían o dirigen a un gran desempeño de sus funciones revelado en un buen grupo laboral y por lo tanto en su rendimiento como grupo. (Quintero, Africano, & Faría , 2008).

La dimensión que continua, es la disciplina profesional, esta posee todas las normativas intrínsecas laboral, las claves de comportamientos y las diplomacias educadoras, al administrarse de la manera correcta pueden ayudar a obtener el éxito en la organización. Estas normas tiene que ser clara para evitar que hallan quejas del colaborador, disconformidad organizacionales, mal estructuración y reducción de la producción (Alache, 2017). En conclusión, la magnitud eficiente profesional se alude grado de terminación de los objetivos personales, con la correspondiente estimación peculiar y perteneciente que le competa (Perdomo, 2011).

Para el progreso de la cambiante desenvolvimiento organizacional se llevó a cabo el posterior soporte especulativo:

En la hipótesis del rendimiento de trabajo de Campbell (1990), se guían en la efectividad de las fases intrínsecas y extrínsecas, del mismo modo en la edificación del conocimiento. Este escritor indica que el desempeño se puede anunciar desde la formación de los elementos (López, 2015, p. 40), determina otros factores del desenvolvimiento como la interpretación de juicio e incentivar, las destrezas y la inteligencia, de igual forma determina 8 instrumentos principales en el desenvolvimiento las cuales son; el desempeño que se tiene de las funciones personales del cargo, el rendimiento de aquellas tareas que no especifica el puesto, el rendimiento de las funciones personales de la correspondencia oral y redactado, estable lección de los individuos de tal forma que se debe proveer el

desempeño de los equipos y entre dúos, gestión, inspección y conducción) (Estrada y Ramos, 2016).

La doctrina del estímulo – intelectual de Earley y Shalley (1991), concluyeron que el rendimiento profesional es la exaltación para el cumplimiento de todas los objetivos, aclara el método que mediante el cual las empresas intervienen en el rendimiento a base de los objetivos, y como así se transforma en acto, por lo consiguiente señala que el desenvolvimiento está formado por 2 zonas y ellas son; la perfección y ejecución de los objetivos laborales, la enunciación, la apreciación y la interiorización de los objetivos (Chávez y Burga, 2019).

Evaluación del rendimiento. Se relaciona mediante la estimación estructural del rendimiento que presenta una persona en el adiestramiento de un puesto, cabe decir que las apreciaciones tienen como finalidad arbitrar o incentivar, el autoconocimiento del trabajador y su perfección, por lo tanto puede ser estimado desde el progreso de los objetivos y también por el rol que ejecuta en la empresa (Mintzberg, 2000, mencionado en Zela, Zuta y Castro (2018). Por esta razón, son los procesos que logran comprender el rendimiento que tiene el colaborador y a la vez si concluye con el mandato del cargo (Chiavenato, 2009, antedicho en Teanga, Almeida y Pérez, 2014). La calificación a diario de los trabajadores es para decidir las guías de la elección de las determinaciones en la zona de gestión, ceses, impulso en los cargos, aumento de sueldos, de tal manera que ayuda para elegir cuáles son las peticiones de entrenamiento y progreso de los colaboradores y de la empresa (Chávez, 2014).

Justificación

Justificación Teórica

El presente trabajo de esta investigación tiene como propósito aportar nuevos conocimientos debidamente sustentados por diversos autores, de modo que pueda alcanzar sus objetivos planeados.

Justificación Práctica

Esta investigación hará que la empresa Maestro pueda tener una visión clara al evaluar las dimensiones del clima laboral, así como del desempeño laboral, lo que le permitirá tomar decisiones con menor incertidumbre y así lograr los niveles de eficiencia necesarios para alcanzar sus objetivos empresariales.

Justificación Metodológica

Para el presente estudio se consideró aplicar la validez y confiabilidad a los instrumentos, que permiten la medición del clima laboral y el desempeño laboral como parte de la metodología del trabajo de investigación. Por tales motivos se justifica realizar la investigación utilizando el método científico que contribuya a efectivizar al clima laboral y su desempeño laboral en los trabajadores.

Justificación Social

Desde el marco social, ha servido como medio para hacer más competitiva la entidad, identificar los aspectos de mejora en cuanto al clima laboral para lograr un buen desempeño, medible, satisfactorio y eficiente, al mismo tiempo que ha servido de base para futuras investigaciones que al menos consideren una variable de estudio.

Problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro Sullana, 2021?

Conceptualización y Operacionalización de las Variables

Clima Laboral

Definición Conceptual:

Según Chiavenato (2016) define que el clima laboral es la valoración compartida por los trabajadores de una compañía en relación a la tarea y los lazos individuales que tienen espacio en el medio y los diferentes reglamentos conscientes e inconscientes que afecta a la función en la empresa (pag.412).

Mientras que Bordas (2018) lo determina como el ámbito de ocupación, representado por una mezcla de semblantes tocable e intocable ya que están presente de manera aproximadamente fijo en una dicha compañía, en consecuencia perjudica a las actitudes, motivación y conducta de sus colaboradores (pág. 340).

Por consiguiente Martínez, Chirinos y Meriño (2018) la zona en donde se desempeñan, ejecutan dominio en el comportamiento de los trabajadores, de tal forma que interviene en la realización de sus labores y rendimiento. Es fundamental que la compañía estudie y tenga noción de los componentes que participan en la conducta de los trabajadores, la captación que tienen de sus jefes, el lugar de ocupación y otros componentes que están en su entorno.

Definición Operacional:

Es el ambiente de trabajo que perciben los colaboradores en la empresa, lo cual influye en la conducta y en el desempeño de los individuos.

Esta variable se evaluará por medio de las siguientes dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Remuneración y Tolerancia al conflicto en base al cuestionario de clima laboral.

Definición conceptual de las dimensiones de clima laboral

Estructura

Según Inglessi y Mimbela (2017) hace alusión a la tolerancia de las normas, obligaciones y direcciones que se ofrecen en el interior de una empresa.

Responsabilidad

Según Inglessi y Mimbela (2017) lo aclara como la emoción de la libertad, dándonos a entender que uno es su adecuado gerente.

Remuneración

Según Inglessi y Mimbela (2017) señala que toda labor bien hecha por el colaborador es digno de tener una retribución adicional a su tarea.

Tolerancia al conflicto

Según Inglessi y Mimbela (2017), se apoya en la persuasión la cual posee el colaborador mediante el entorno de la corporación de la que labora, no considera una alerta por la desigualdad de juicios.

Desempeño Laboral

Definición Conceptual:

Por lo consiguiente (Chiavenato I. 2007), sugiere que la apreciación del rendimiento es un proceso razonable, de tal forma que se confronte el desempeño existente de las funciones

con los fines empresariales. La revisión del rendimiento es la razón de apreciar “el rendimiento moderno y/o precedente de un trabajador en relación a los patrones que anteriormente se han definido, con tal de que se concedan a los trabajadores la retroalimentación, y la estimulación indispensable para remendar las incapacidades de su rendimiento o para que continúen manejando de forma correcta”.

Asimismo Acosta (2018), confirma que se trata de la valoración de la experiencia que evidencia un colaborador a través de la ejecución de su tarea. Es una consideración personal basada la ofrenda de cada persona. La realización de los fines cotidianos pueden obtener propósitos en absoluto ya que aprueban dar una reforma al mérito que se le afecta al desempeño laboral.

Según Robles y Suclla (2017), hace mensaje al recurso saciado con el fin de evaluar o estimar el mérito, los deberes y las destrezas que tiene una persona sobre todo por la aportación que brinda a la compañía.

Definición Operacional:

Es la conducta del trabajador en el seguimiento de las metas fijadas, lo que constituye su táctica particular para alcanzar sus objetivos.

Esta variable se evaluará por medio de las siguientes dimensiones: Creatividad e innovación, Calidad y habilidades del trabajador y Trabajo en equipo.

Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral

Innovación y mejora continua

Según Perdomo (2011), en este caso se debe calcular el nivel de los trabajadores que puedan ofrecer soluciones creativas, prácticas y que estén correctamente fundamentadas. De igual forma, su inteligencia de ejecutar funciones no gestionado sin escasez de llevar una continua supervisión

Por consiguiente, Evans y Lindsay (2002), mencionan que en esta medida estará de mayor importancia la enseñanza, ya que le admitirá a los colaboradores afrontar las dificultades que se muestren, y así contestar efectivamente a las permutas.

Calidad y habilidades

Según Perdomo (2011), la particularidad y las destrezas del colaborador evalúan la celeridad, honestidad y precisión en el desarrollo de sus tareas, la continuidad de errores y los efectos que podría implicar el hacer funciones recurrentes, como deterioro de plazo e ineficaz

Asimismo, aprecian la sabiduría que tiene el colaborador ejecutándose de manera exitosa las funciones que le han sido encargadas

Trabajo en equipo

Según Quintero, Africano y Faria (2008), dan a conocer que el trabajo en equipo es fundamental para lograr un gran desenvolvimiento en los colaboradores, de tal modo que los grupos organizativos tienen que estar bien organizados, siempre y cuando exista un excelente entorno en el cual se logre valorar su clase y su rendimiento. Es decir, si los colaboradores están contentos con sus grupos organizativos, lograrán satisfacer una mezcla de obligaciones que guían o dirigen a un gran desempeño de sus funciones revelado en un buen grupo laboral y por lo tanto en su rendimiento como grupo.

Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima laboral

Variable 2: Desempeño laboral

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima Laboral	Según Chiavenato (2016) define que el clima laboral es la valoración compartida por los trabajadores de una compañía en relación a la tarea y los lazos individuales que tienen espacio en el medio y los diferentes reglamentos conscientes e inconscientes que afecta a la función en la empresa.	Es el ambiente de trabajo que perciben los colaboradores en la empresa, lo cual influye en la conducta y en el desempeño de los individuos. Esta variable se evaluará por medio de las siguientes dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Remuneración y Tolerancia al conflicto en base al cuestionario de clima laboral	Estructura	Percepción de las obligaciones	1, 2
				Percepción de las reglas	3, 4,
				Percepción de la política de la empresa	5
			Responsabilidad	Sentimiento de autonomía	6, 7
				Cumplimiento del manual y funciones	8, 9, 10
			Remuneración	Equidad en la remuneración y el trabajo	11, 12, 13,
			Tolerancia al conflicto	Divergencia de opiniones	14, 15
				Resiliencia	16, 17, 18

Desempeño Laboral	Asimismo Acosta (2018), confirma que se trata de la valoración de la experiencia que evidencia un colaborador a través de la ejecución de su tarea. Es una consideración personal basada la ofrenda de cada persona. La realización de los fines cotidianos pueden obtener propósitos en absoluto ya que aprueban dar una reforma al mérito que se le afecta al desempeño laboral.	Es la conducta del trabajador en el seguimiento de las metas fijadas, lo que constituye su táctica particular para alcanzar sus objetivos. Esta variable se evaluará por medio de las siguientes dimensiones: Creatividad e innovación, Calidad y habilidades del trabajador y trabajo en equipo.	Creatividad e innovación	Propuesta de nuevas ideas	19
				Adapta su metodología de trabajo ante algún cambio	20
				Desarrolla trabajo adicional útil	21
			Calidad y habilidades del trabajador	Desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica	22
				Realiza el trabajo en el tiempo establecido	23
				Tiene los conocimientos	24

				necesarios para desarrollar sus funciones	
				Posee habilidades necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas	25
			Trabajo en equipo	Tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores	26
				Demuestra respeto a las ideas de sus compañeros de trabajo	27
				Se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo	28

Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1:

El clima laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Hipótesis Nula

H0:

El clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Objetivos Específicos

- Especificar el clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.
- Describir el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.
- Analizar la relación que existe entre la dimensión estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.
- Especificar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.
- Identificar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

- Detallar la relación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Metodología

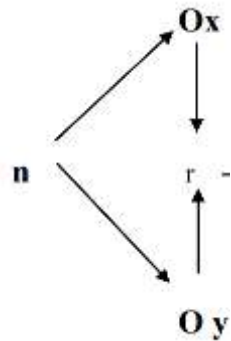
Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

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

Diseño de Investigación

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



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima laboral)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra

Población:

La población para el presente estudio fue el personal de trabajadores de Maestro, que que laboran en la empresa Maestro, Sullana, siendo un total de 60 trabajadores temporales.

Muestra:

En la presente investigación se tomó como muestra a toda la población de estudio que son 60 trabajadores de la empresa Maestro.

Técnicas e instrumentos de investigación:**Técnicas:**

Se utilizó una encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvió para recolectar datos de las variables de estudio.

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

Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 21. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

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

Resultados

Descripciones de los resultados

Tabla 01

Especificación del clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	31	51,7	51,7
REGULAR	11	18,3	70
BUENO	18	30	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 51.3% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que el clima laboral es malo; el 30.0% opinan que es bueno y el 18.3% restante opinaron que es regular.

Tabla 02

Dimensión 1: Estructura

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	37	61,7	61,7
MEDIO	11	18,3	80
ALTO	12	20	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 61.7% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; afirman que su estructura tiene un nivel bajo; el 20.0% afirmaron que tiene un nivel alto y el 18.3% restante afirman que tiene un nivel medio.

Tabla 03

Dimensión 2: Responsabilidad

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	25	41,7	41,7
REGULAR	11	18,3	60
BUENO	24	40	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 41.7% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que la responsabilidad tiene un nivel malo; el 40.0% opinan que tiene un nivel bueno y el 18.3% restante opinaron que tiene un nivel regular.

Tabla 04

Dimensión 3: Remuneración

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	18	30	30
REGULAR	24	40	70
BUENO	18	30	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 40.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; afirmaron que su remuneración tiene un nivel regular; el 30.0% afirman que tiene un nivel bueno y el 30.0% restante afirmaron que tiene un nivel malo.

Tabla 05

Dimensión 4: Tolerancia al conflicto

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	25	41,7	41,7
MEDIO	11	18,3	60
ALTO	24	40	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 41.7% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que su tolerancia al conflicto tiene un nivel bajo; el 40.0% opinan que tiene un nivel alto y el 18.3% restante opinaron que tiene un nivel medio.

Tabla 06

Descripción del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	17	28.3	28,3
REGULAR	24	40.0	68,3
BUENO	19	31,7	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 40.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que su desempeño laboral tiene un nivel regular; el 31.7% opinan que tiene un nivel bueno y el 28.3% restante opinaron que tiene un nivel malo.

Tabla 07

Dimensión 1: Creatividad e innovación

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	25	41,7	41,7
MEDIO	23	38,3	80
ALTO	12	20	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 41.7% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; afirmaron que la creatividad e innovación tiene un nivel bajo; el 38.3% afirman que tiene un nivel medio y el 20.0% restante afirmaron que tiene un nivel alto.

Tabla 08

Dimensión 2: Calidad y habilidades del trabajador

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	11	18.3	18.3
MEDIO	28	46.7	65.0
ALTO	21	35.0	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 46.7% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que la calidad y habilidades del trabajador tiene un nivel medio; el 35.0% opinan que tiene un nivel alto y el 18.3% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 09

Dimensión: Trabajo en equipo

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	19	31,7	31,7
MEDIO	13	21,7	53,3
ALTO	28	46,7	100
Total	60	100	

INTERPRETACION:

El 46.7% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; afirmaron que el trabajo en equipo tiene un nivel bueno; el 31.7% afirman que tiene un nivel bajo y el 21.7% restante afirmaron que tiene un nivel medio.

Contrastación de la hipótesis

Tabla 10

Determinación de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	239,810 ^a	77	,000
Razón de verosimilitudes	175,210	77	,000
Asociación lineal por lineal	39,679	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 96 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 10 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir el clima laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana,2021.

Tabla 11

Determinación de la correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

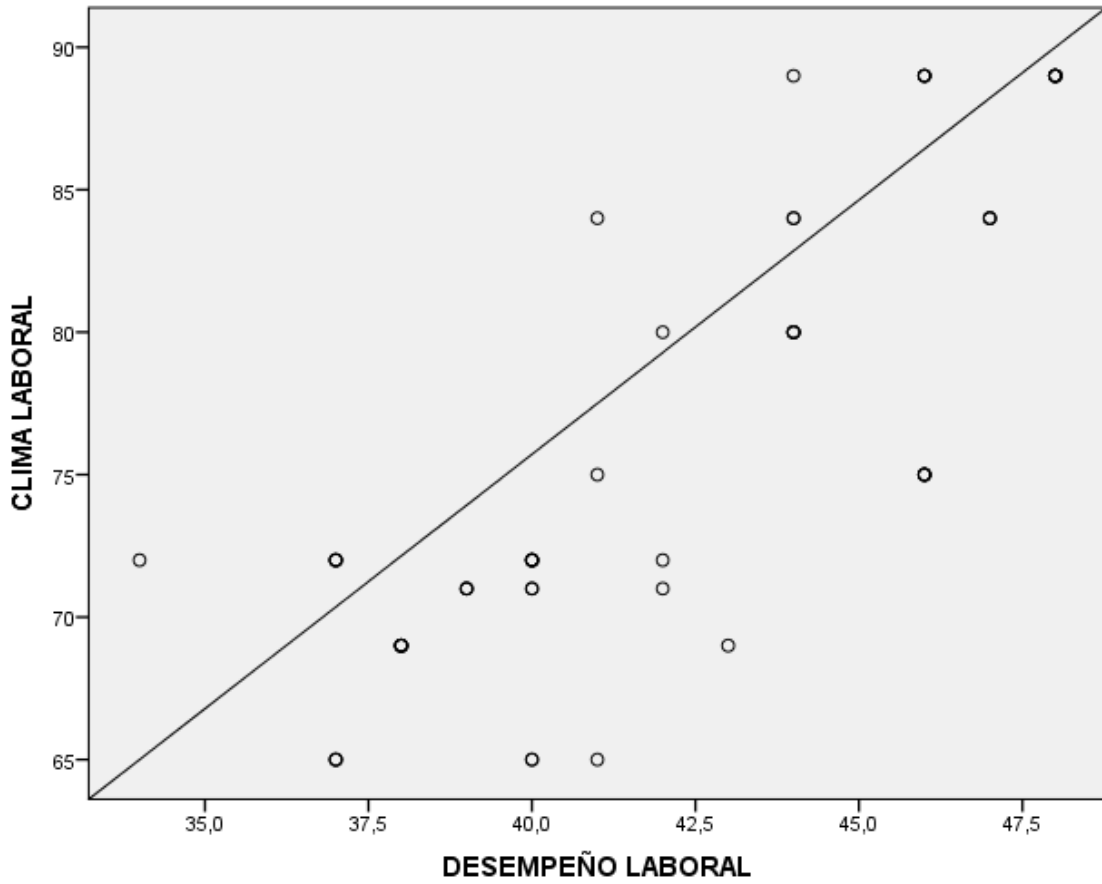
		Correlaciones		
			CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 11 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.721, lo que significa que entre las variables clima laboral y desempeño laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que el clima laboral si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Figura 01

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: clima laboral y desempeño laboral es positiva media; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 12

Análisis de la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	113,385 ^a	44	,000
Razón de verosimilitudes	114,277	44	,000
Asociación lineal por lineal	33,248	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 60 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 12 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión de la estructura si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana,2021.

Tabla 13

Determinación de la correlación entre la estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

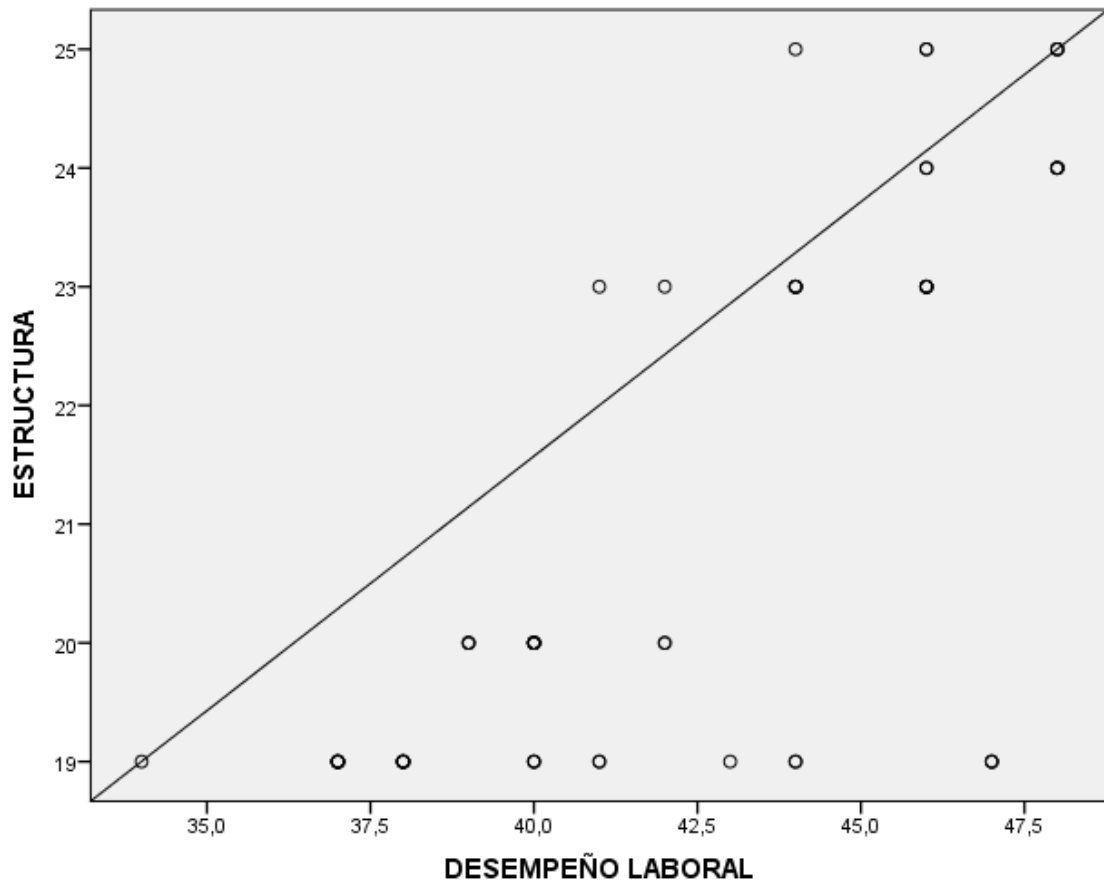
Correlaciones				
		ESTRUCTURA	DESEMPEÑO LABORAL	
Tau_b de Kendall	ESTRUCTURA	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,651**	
	DESEMPEÑO LABORAL	N	60	
		Coeficiente de correlación	,651**	
			Sig. (bilateral)	1,000
			N	60

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 13 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.651, lo que significa que entre la dimensión estructura y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la estructura si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Figura 02

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral es positiva media; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 14

Especificación de la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	188,346 ^a	66	,000
Razón de verosimilitudes	149,398	66	,000
Asociación lineal por lineal	27,148	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 84 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 14 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión responsabilidad si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana,2021.

Tabla 15

Determinación de la correlación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

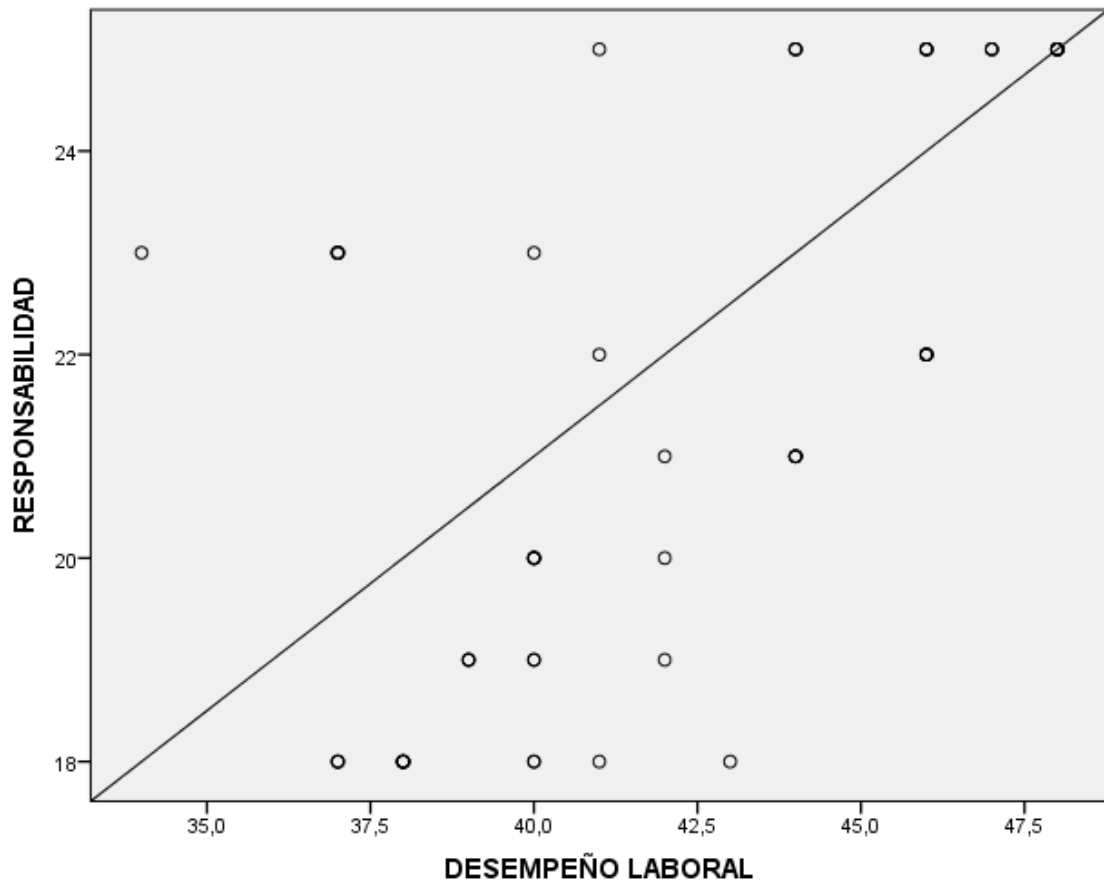
Correlaciones			
		RESPONSABILIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	RESPONSABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,470**
		N	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,470**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 15 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.470, lo que significa que entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la responsabilidad si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Figura 03

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 16

Identificación de la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	152,507 ^a	55	,000
Razón de verosimilitudes	136,848	55	,000
Asociación lineal por lineal	17,059	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 72 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 16 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión remuneración si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana,2021.

Tabla 17

Determinación de la correlación entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

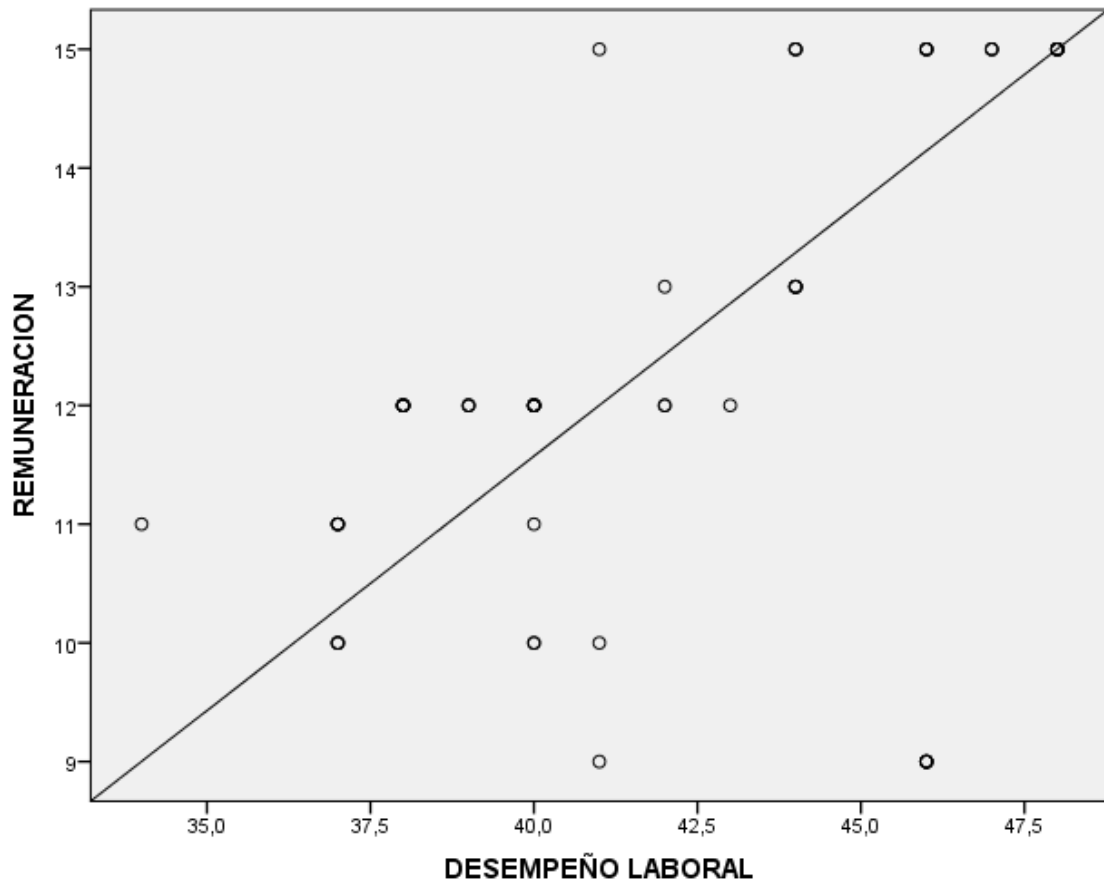
Correlaciones				
		REMUNERACION	DESEMPEÑO LABORAL	
Tau_b de Kendall	REMUNERACION	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,439**	
	DESEMPEÑO LABORAL	N	60	
		Coeficiente de correlación	,439**	
			Sig. (bilateral)	,000
			N	60

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 17 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.439, lo que significa que entre la dimensión remuneración y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la remuneración si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Figura 04

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre la dimensión remuneración y el desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 18

Detalle de la relación que existe entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	159,755 ^a	66	,000
Razón de verosimilitudes	140,837	66	,000
Asociación lineal por lineal	39,712	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 84 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 18 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión tolerancia al conflicto si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana,2021.

Tabla 19

Determinación de la correlación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

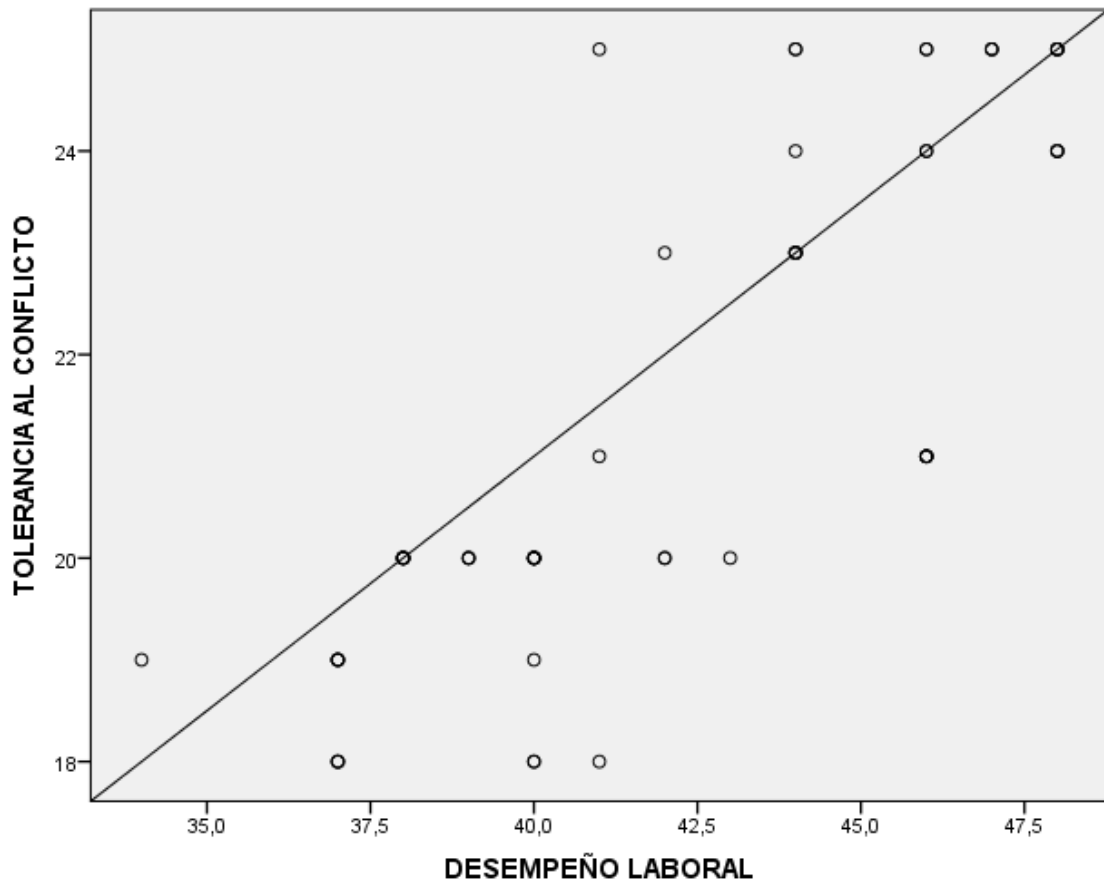
		Correlaciones		
			TOLERANCIA AL CONFLICTO	DESEMPEÑO LABORAL
	TOLERANCIA AL CONFLICTO	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)		,000
Tau_b de Kendall		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 19 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.656, lo que significa que entre la dimensión remuneración y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la tolerancia al conflicto si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Figura 05

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 5, se demuestra que la correlación entre la dimensión tolerancia al conflicto y el desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Análisis y Discusión

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 10 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir el clima laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con los de Gonzales (2019) en su investigación en la ciudad de Piura, concluyó que los logros que alcanzaron señalaron que el ambiente laboral es eficaz, además opinaron los colaboradores de la oficina, por lo tanto las magnitudes estructuradas, obligación, peligros, conexión entre los colaboradores, si presentan un vínculo con el rendimiento que ejecutan los asesores a la hora de ejercer sus labores. Mientras que Castro y Brito, R. (2017), en su conclusión en la localidad de Lima, concluyeron que este estudio se ubicó que la magnitud de oportunidades de avance o ascenso de carrera, interviene en realidad en la distinción de ejecución ocupacional, los trabajadores se sitúan de pacto que la entidad aporta circunstancias de incremento y de líneas de carrera. La magnitud cualidad y puntuación de compromiso de la distinción situación gremial, incide en el cumplimiento gremial consintiendo un ejercicio gremial idóneo. Por consiguiente, Espinoza (2021), en su tesis en la ciudad de Trujillo, concluyó respecto a la vinculación entre ambiente profesional y el rendimiento de trabajo, se descubrió que el ambiente de trabajo se relaciona beneficioso y considerablemente de impacto elevado con el cumplimiento profesional ($Rho = .542$), de los trabajadores del sector mercantil de una Institución Economista, Perú 2021. Entonces, se corrobora, asimismo, lo expuesto por Bordas (2016), quien explica que el ambiente sindical refiere al contexto del trabajo, caracterizado por un grupo de aspectos tangibles e intangibles presentes de manera relativamente estabilizado en una determinada estructuración y que afecta a las actitudes, motivación y conducta de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la estructuración. De acuerdo a mi experiencia laboral, denoto que en la empresa

Maestro, Sullana, 2021 donde yo laboro actualmente puedo observar que el clima laboral de la empresa no es del todo bueno sino regular ya que uno de los motivos tal vez sea por la equidad interna del personal es decir que a ciertos trabajadores les exigen que se desenvuelvan rápido en sus funciones muchas veces olvidando que es un trabajador nuevo y necesita tal vez un poquito más tiempo en adaptación para que pueda tener un mejor desempeño laboral en dicha empresa y los resultados sean excelentes.

Objetivo Especifico 01

Especificar el clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Según la tabla 01 el 51.3% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que el clima laboral es malo; el 30.0% opinan que es bueno y el 18.3% restante opina que es regular. Resultados que coinciden con los de Espín y Torres (2016), en su argumento en Ecuador, concluyeron que la mala apreciación al consumidor interno y a la mayor importancia que se le brinda al consumidor de afuera es muy esencial en las empresas, afectando de manera directa al entorno empresarial, creando un ambiente problemático con un desempeño de mala calidad. Según Tecoloco, (2017), en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que es de mucha importancia dominar atracción al clima laboral, de esta forma logra a ampliar o minorar la conveniencia de ella. De tal manera que si los trabajadores se sienten relacionados e intachables con la compañía, es muy aceptable que sean más eficientes a la hora de cumplir con sus labores. Además, Chiavenato (2016), define que el clima laboral es la valoración compartida por los trabajadores de una compañía en relación a la tarea y los lazos individuales que tienen espacio en el medio y los diferentes reglamentos conscientes e inconscientes que afecta a la función en la empresa (pag.412). De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que esto se debe a la falta equidad interna mencionado con anterioridad y también a la carga de trabajo que se le brinda al personal todo ello ocasionando un regular clima laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Objetivo Especifico 02

Describir el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

Según la tabla 06 el 40.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que su desempeño laboral tiene un nivel regular; el 31.7% opinan que tiene un nivel bueno y el 28.3% restante opina que tiene un nivel malo. Resultados que coinciden con Márquez, C. (2018), realizó un estudio en la población de Lima, concluyó que los servidores del Tribunal Superior de Justicia Militar Policial- Marina, presentan una altura moderada en su desempeño laboral. Santoyo (2019) en su tesis en la ciudad de Motupe, concluyó que existe una correlación moderada entre ambas variantes. Además, Chiavenato I. (2007), sugiere que la apreciación del rendimiento es un proceso razonable, de tal forma que se confronte el desempeño existente de las funciones con los fines empresariales. La revisión del rendimiento es la razón de apreciar “el rendimiento moderno y/o precedente de un trabajador en relación a los patrones que anteriormente se han definido, con tal de que se concedan a los trabajadores la retroalimentación, y la estimulación indispensable para remendar las incapacidades de su rendimiento o para que continúen manejando de forma correcta”. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que en mi centro de trabajo si se maneja un desempeño laboral regular y esto lo puedo corroborar tal vez por muchos aspectos como por ejemplo en algunas oportunidades por la falta de recurso de materiales traen como consecuencia un atraso de funciones en el desempeño laboral del trabajador y también en otras oportunidades la poca y escasa capacitación presencial que se le puede otorgar al personal de la empresa Maestro.

Objetivo Especifico 03

Analizar la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 12 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión de la estructura si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con Ramírez (2017), en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que después de examinar aquellos documentos seleccionados, encontró que hay una correlación opuesta negación entre la cambiante método de conducción y las magnitudes: conexión, noción de constitución, colaboración, compromiso, estándares, reto, igual al ambiente corporativo, finalizando que, al proveer una expresión de gestión flexible, disminuirá las sensaciones no favorables en el entorno laboral. Asimismo, Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), en su artículo en la ciudad de Durango – México, concluyeron que las limitaciones de tareas son elementos determinantes en la complacencia profesional de un colaborador ya que un horario flexible, un seguro de salud optimo, capacitaciones, herramientas, entre otros, influyen en el desempeño laboral y los autores lo demuestran con un grado de significación de 0.00 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.787. Además, Inglessi y Mimbela (2017), hace alusión a la tolerancia de las normas, obligaciones y direcciones que se ofrecen en el interior de una empresa. Por consiguiente, se estima como indicadores: a) Captación de los deberes, según Brunet (2016) agradecimiento de las labores que tiene el colaborador a ejercer un mejor rendimiento para proveer una apropiada acción mutua con la entidad y con sus colegas de labores, b) Captación de las normas, según Belleza (2017) identificación de las reglas que deben efectuarse para perfeccionar el entorno gremial y así conservar la igualdad y el mandato, c) Captación de la diplomacia de la empresa, según Brunet (2016) un apropiado agradecimiento de las diplomacias organizacionales, con el fin de permanecer enlazado con las normas de la empresa. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que en si nos referimos a la relación de la estructura con el desempeño laboral es positiva ya que la

empresa Maestro cuenta con todos los implementos desde la seguridad del trabajador hasta la alta tecnología brindada por la empresa, ya sea aparatos modernos, implementos completos de seguridad para el trabajador, entre otros.

Objetivo Especifico 04

Especificar la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 14 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión responsabilidad si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con Palacios (2019), en su tesis en la ciudad de Ecuador, concluyó que hay una conformidad positiva de 0.882 mediante la participación laboral y el cumplimiento individual del desempeño laboral. Asimismo se confirma que si es mayor la vinculación del trabajador, máximo será el cumplimiento y el empeño. Mimbela (2017), en su análisis en el pueblo de Trujillo, concluyen que el vínculo de esta magnitud y cambiante es verdadero, ya que al tener conocimiento de las responsabilidades, normas y diplomacias que se dan en un ámbito se está adiestrando un deber con la compañía, debido a ello los trabajadores están guiados a ejecutar un mejor papel. Acosta en el (2018), en su investigación en la ciudad de México menciona que hay una correlación firme entre esta medida y versátil de modo que el compromiso del trabajador es parte primordial y núcleo para el logro de la organización, de tal manera que si un trabajador no es responsable en sus tareas encomendadas, la empresa no lo logrará sus objetivos. Además, Williams (2018), definía identidad del nivel de seguridad del mismo colaborador, accede ejercer responsablemente implementando su propio labor. Y Contreras (2015) llevar a cabo las tareas y obligaciones que debe desempeñar en cada lugar de ocupación, tolera a una apropiada diligencia de procesos de la organización. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que todos los trabajadores de la empresa Maestro son muy

responsables desde la hora de llegada hasta las funciones que desempeñamos en dicha empresa, es decir nos desempeñamos siempre pensando en que la empresa crezca.

Objetivo Especifico 05

Identificar la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 16 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión remuneración si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con los de Mora, J y Mariscal, Z (2019) en su artículo, concluyó que la complacencia y desempeño laboral se puede apreciar una conexión significativa mediante sus tamaños, resaltando con más énfasis la retribución, vale asegurar que al diseñar normas focalizadas básicamente en el sueldo, se procreará en el trabajador un mejor cumplimiento de sus labores y por lo tanto se obtendrá conseguir el triunfo. Según Rengifo (2016), en su tesis en la ciudad de Tarapoto, concluyó que, la identidad y pertinencia con el desempeño tienen relación con una significancia de 0.00, además, que el personal que no está conforme o satisfecho con la institución, debido a que sienten que no valoran su esfuerzo o no tienen la libertad de tomar decisiones. Además, Chiavenato (2009) alude a la uniformidad en los sueldos y en la organización de ocupación, cuando esto se efectúa en una entidad, está la perspectiva de que los colaboradores se empeñen por hacer efecto sus deberes y actividades asignadas. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que con el tiempo de servicio que ya tenemos laborando en la empresa Maestro, los gerentes deberían evaluarnos cada cierto tiempo para brindarnos y motivarnos ya sea por un aumento de pago, bonos o incentivos que para el personal les caería bien, ya que mediante estas consideraciones lograría la empresa que el trabajador se desempeñe mejor en sus funciones y tareas.

Objetivo Especifico 06

Detallar la relación que existe entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 18 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión tolerancia al conflicto si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con los de Figueroa y Gonzales (2017), en su tesis en la ciudad de Colombia, concluyeron que entre el ambiente laboral y regocijo profesional se halló una conexión significativa y directa entre ambos, logrando obtener un logro de $r=0.497$ comprobando que hay un vínculo directo entre la determinación de enfrentamiento y regocijo. Así mismo, Ramírez (2017) en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que después de examinar aquellos documentos seleccionados, encontró que hay una correlación opuesta negación entre la cambiante método de conducción y las magnitudes: conexión, noción de constitución, colaboración, compromiso, estándares, reto, igual al ambiente corporativo, finalizando que, al proveer una expresión de gestión flexible, disminuirá las sensaciones no favorables en el entorno laboral. Además, Albán (2018)) posturas opuestas que se logra alcanzar en el preciso momento de lidiar con una posición laboral, o tal vez un plan actual que se empiece en el centro de labores. Y Chiavenato (2016) alcance que concede aguantar las dificultades y sostener la conveniencia sin tocar cuan agobiante o despacible es la delimitación discutible a concretar. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que en este punto lo asimilo con lo que día a día vengo lidiando en mi centro de trabajo, es decir en algunas oportunidades llegan clientes amargados, donde muchas veces tenemos que actuar con amabilidad, aunque el cliente este equivocado.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- PRIMERA: El clima laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Maestro, Sullana, 2021; de acuerdo a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.
- SEGUNDA: El 51.3% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que el clima laboral es malo; el 30.0% opinan que es bueno.
- TERCERA: El 40.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que su desempeño laboral tiene un nivel regular; el 31.7% opinan que tiene un nivel bueno y el 28.3% restante opina que tiene un nivel malo.
- CUARTA: La dimensión estructura si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).
- QUINTA: La dimensión responsabilidad si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).
- SEXTA: La dimensión remuneración si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).

SETIMA: La dimensión tolerancia al conflicto si se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Maestro, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia menos al 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Recomendaciones:

- PRIMERA:** A la gerencia de la empresa Maestro se le recomienda propiciar un trabajo corporativo donde se mejore más el clima laboral con el objetivo de aumentar el nivel del desempeño de los trabajadores en las tareas encomendadas.
- SEGUNDA:** Al Director General de la empresa Maestro se le recomienda que para potenciar su nivel de clima laboral debería incentivar a sus asesores a participar de las diversas actividades planificadas y orientarlos en sus funciones asignadas manteniendo una comunicación estable.
- TERCERA:** Al Gerente General y Gerente de Recursos Humanos de la empresa Maestro se le recomienda que para incrementar su grado de desempeño deben crear actividades para mejorar el trabajo en equipo entre los departamentos para que se mantenga un compañerismo con la finalidad de incrementar el rendimiento de cada trabajador.
- CUARTA:** Al Gerente de Recursos Humanos de la empresa Maestro se le recomienda que a su personal de prevención se le pida que apoye más en las funciones del lineal de cajas para disminuir la presión en sus funciones laborales.
- QUINTA:** Al Gerente General de la empresa Maestro se le recomienda que se premien de una u otra manera a largo o corto plazo a todos los trabajadores de las distintas áreas por igual es decir el de tomar consciencia con los trabajadores puntuales a su centro de trabajo.
- SEXTA:** Al Gerente General de la empresa Maestro se le recomienda seguir motivando a los colaboradores con incentivos económicos o no

económicos para que se sientan que reconocen su labor y puedan mostrar satisfacción y a la vez compromiso con la empresa.

SETIMA:

Al Gerente General y Gerente de Recursos Humanos de la empresa Maestro se le recomienda que deberían programa cursos de actividades con un psicólogo encargado para que el trabajador comprenda y maneja la psicología de emociones, el tipo de clientes y la presión laboral.

Agradecimiento

Al Dr. Jorge Alejandro Lujan Torres, quien con su ayuda logro que desarrolle presente informe con eficiencia y buen mecanismo.

A mis padres por apoyarme en todo este largo camino de mi carrera profesional que sin el apoyo de ellos no lo hubiera logrado.

A mis familiares y amigos por sus buenos consejos que me dieron en este camino universitario.

Y sobre todo agradecer a Dios por haberme bendecido de una u otra manera para culminar con satisfacción mis estudios.

Referencias bibliográficas

Acosta, F. (2018) *Evaluación del desempeño laboral*. Trillas. México.

Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M. and Atakorah, Y. (2017). *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. *Journal of Human Resource Management*. 5 (1), 12-18. Obtenido de:
https://www.researchgate.net/publication/31820743_The_Effect_of_Work_Environment_on_Job_Satisfaction_Evidence_from_the_Banking_Sector_in_Ghana

Agurto, Z. (2018). *Gestión de la calidad y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28574>

Bautista, N. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú - Lima, Perú*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16977>

Bordas, J. (2016). *Gestión Estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
<https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Dimensiones+del+clima+laboral++&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBxpGy5MrgAhUowlkKHW91AD4Q6AEIKDAA#v=onepage&q=Dimensiones%20del%20clima%20laboral%20%20.&f=false>

Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima laboral*. Madrid, España: UNED.
Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=>

- Bordas, M. (2018). *Gestión estratégica del clima laboral*. Obtenido <https://goo.gl/Asb9RA>
- Bravo, D. B. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, 2016 - 2017*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/986/1/TL_BravoDiazBrandon.pdf
- Brito, C., & Pitre, R. (2020). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. *Información tecnológica*, 31(1), 141–148.
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000100141>
- Castañeda, R. (2018) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Comercializadora de Repuestos Diaz, Jaén 2018*. Universidad de Chiclayo. Perú.
Recuperado:
<https://cutt.ly/Km07nmX>
- Castillo, M. (2019). *El Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Asesores de Negocios, Mibanco OI Motupe*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63386>
- Castro, R. F., & Ramón Brito, S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios en el segmento exclusivo de una empresa Bancaria en Lima - 2016*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2900/1/2017_Castro-Rodriguez.pdf

Chávez, D. (2018) *El clima organizacional y la empresa*. México: Pearson Educación.

Chavez, J. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61495>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill.

Chiavenato I. *Administración de recursos humanos. [en línea].5. a ed. Colombia: Lyiy Solano Arévalo; 2000. [citado el 02 octubre 2019]. disponible en :<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>*

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* . Mexico, D.F: Interamericano: Editores, S.A. de C.V

Chiavenato, I. (2016). “*Gestión del Talento Humano*”. México

Chunga, M. (23 de abril de 2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Bellavista de la Unión Sechura*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Correa, M. (2017). *Desempeño laboral incide en la imagen de la Institución Educativa “José Matías Manzanilla” – Sullana, 2017*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28802>

Cubas, J. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa M&A Comunicaciones EIRL, año 2019.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57083>

Enriquez M. y Calderon, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. PODIUM, ISSN 1390-5473. ISSN-e 2588-0969, N°. Extra 1, 2017 (Ejemplar dedicado a: Edición especial - Talento Humano), pp. 131-143*

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>

Espin, L. y Torres, M. (2016) “*Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador Distrito Quito para el periodo 2011 – 2016*” Tesis magistral. Universidad de Quito – Ecuador.

<https://docplayer.es/60319480-Universidad-politecnica-salesiana-sede-quito.html>

Espinoza, K. (2021). *Clima Laboral y su efecto en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área comercial de una Entidad Financiera, Perú 2021*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70381>

Figueroa, H., y Gonzales, S. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial el carmen Colombia, 2016.* Tesis Maestría. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima. Obtenido de

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/740>

Guevara, G. y Tafur, J. (2017) *Los cuatro tipos de clima laboral. Departamento Administrativo de la Función Pública.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62484/B_Angaspilco_MPL-Santisteban_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, O. (2019). *Análisis del clima organizacional en la agencia Piura de CrediScotia,*

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2018/ADM-OME-GON-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heredia G.J. (2017) *Desempeño laboral y síndrome del quemado en los trabajadores de ReniecPeru-2017.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10848/Heredia_GJ_C.pdf?sequence=1

Huacon, B. (2019). *Clima Laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustin Castro Espinoza Guayaquil, Guayas,Ecuador*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38231>

Inglessi, K. y Mimbela, L. (2017) “*El clima laboral y su relación con el desempeño de loscolaboradores de la empresa Tai Loy S.A. local el Golf de la ciudad de Trujillo en el I Trimestre del año 2017.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/2996>

Inglessi, M. (2017) *El clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de Tai Loy. Trujillo. 2017.* Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2996/1/re_admi_diego.inglessi_karina.mimbela_clima.laboral_datos.pdf

Juscamayta , L.(2016). *El Compromiso Organizacional y el desempeño laboral en el área administrativa de la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*”
- año 2016. Lima.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1356/TM%20AD-Ad%203115%20J1%20-%20Juscamayta%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Livia, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C. de Trujillo*

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11648>

Lumbreras, M., & Hernández, I. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México*. *Salud pública de México*,62(1),87–95.

<https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>

Márquez C.J. *Desempeño laboral del personal administrativo de la marina de guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial - Centro, Lima – 2017*. Lima:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14814>

Mera, R. y Betsabe, I. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67151>

Mora Romero, J. L., y Mariscal Rosado, Z. M. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. *Dilemas Contemporáneos*, 7, 1-11. doi:

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>

Oteo, L. & Pérez, E. (Ed) (2012). *Función directiva y recursos humanos*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57083/cubas_nj-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí*

- Ecuador. Tesis Doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Obtenido de

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>

Pastor, G. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Príncipe, F. (2018) *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la industria Metal Mecánica en Lima Norte, 2016*.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3981/1/2018_Principe-Gutierrez.pdf

Ramírez, O (2017). *Estilos de liderazgo y clima laboral en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en Lima*. Tesis Maestría. Universidad

Ricardo Palma, Lima. Obtenido de

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1505>

- Rengifo, T. (2016). *Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la dirección ejecutiva de administración y conservación de recursos naturales – oficina Tarapoto, año 2015* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://n9.cl/yjcxz>
- Ríos B.B. *Formación profesional y motivación como factores relacionados con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018*
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4061/rios_bba.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Robles, T. y Suclla, U. (2017) *Hombres y Empresas. Una visión psicosociológica de la administración*. México: Trillas.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62484/B_Angaspilco_MPL-Santisteban_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santoyo, S. (2019) *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe* [Tesis de titulación]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/2228/TL_SantoyoCumpaSelene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sinnapan, T. (2017). *Working environment and this influence on employees performance: a case study of an oil and gas vendor company in Malaysia*. Universiti Tunku Abdul Rahman.
file:///c:/users/user/downloads/workingenvironmentanditsinfluenceonemployeesperformance_acasestudyofanoilandgasvendorcompanyinmalaysia.pdf

- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 1–29.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/312/1484>
- Tecoloco, M. (2017) *Atención al clima organizacional*. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62484/B_Angaspilco_MPL-Santisteban_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativa de una entidad publica de Lima* . Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yaya, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68318>
- Zarara, Y. (2017) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S.A. – Juliaca 2016 Perú*.
repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6895/Zaraza_ColqueYanet_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Anexos y Apéndices

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
El clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores, Maestro, Sullana, 2021.	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021?	H1: El clima laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.	<u>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> <u>TIPO</u> No experimental, enfoque cuantitativo. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal.
		H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la	OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Especificar el clima laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.	<u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u> <u>POBLACIÓN</u> 60 trabajadores <u>MUESTRA</u>

		<p>empresa Maestro, Sullana, 2021.</p>	<p>2. Describir el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.</p> <p>3. Analizar la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.</p> <p>4. Especificar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la</p>	<p>No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.</p>
--	--	--	---	---

			<p>empresa Maestro, Sullana, 2021.</p> <p>5. Identificar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.</p> <p>6. Detallar la relación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.</p>	
--	--	--	--	--



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral, en la empresa MAESTRO, de la ciudad de Sullana, 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

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

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

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

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

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

II PARTE

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

Escala de valoración:

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

CLIMA LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La organización actual facilita el cumplimiento de las funciones del trabajador.					
2	Tiene definida de manera clara sus funciones en el cargo.					
3	La empresa tiene un ambiente competente y agradable de tal forma que trabaje de manera correcta.					
4	Presenta un claro propósito de los trabajos que realiza.					
5	Presenta una estructura que proporciona diferenciar las labores de los empleados.					
6	Se encuentra en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					

7	Toma la iniciativa en el desempeño de sus funciones					
8	Es responsable en el desempeño de sus funciones.					
9	Toma decisiones adecuadas de acuerdo a la circunstancia del trabajo.					
10	Demuestra competitividad en las diferentes actividades o labores que realiza.					
11	La entidad motiva la capacitación para mejorar su desempeño.					
12	Recibe felicitaciones cuando destaco en su trabajo.					
13	Está contento con el sueldo que recibe de la empresa.					
14	Están constituidos los medios de dialogo entre los superiores y subalternos en las distintas zonas de la empresa.					
15	Hay un excelente dialogo con sus colegas de la empresa.					
16	Los problemas que se presentan en las distintas zonas o campos de la empresa son eludidos por los superiores de campo.					
17	Utiliza y analiza procedimientos metódicos y así hallar resolver los distintos inconvenientes que presenta la empresa.					
18	Evita confrontaciones y discusiones.					

III PARTE

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

Escala de valoración:

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

DESEMPEÑO LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
19	El trabajador propone nuevas ideas para la realización de sus funciones					
20	El trabajador adapta rápidamente su forma de trabajar ante algún cambio suscitado.					
21	El trabajador desarrolla trabajo adicional al encargado, y con utilidad para la empresa.					
22	El trabajador sigue una metodología de trabajo, así como mantiene en orden su espacio laboral.					
23	El trabajador desarrolla su trabajo en el tiempo establecido o menos.					
24	El trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en el cargo que ocupa.					
25	El trabajador cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en el cargo que ocupa.					

26	El trabajador demuestra espíritu de cooperación con sus demás compañeros de trabajo.					
27	El trabajador demuestra tolerancia frente a las ideas y/o actitudes de sus compañeros de trabajo.					
28	El trabajador se desempeña eficientemente en un grupo de trabajo, siendo pieza clave en el.					

Apéndices

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
CLIMA LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	18

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
CLIMA LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	72,10	69,878	,085	,904
2	72,60	62,711	,779	,884
3	72,80	67,733	,233	,900
4	72,40	63,378	,587	,889
5	72,00	66,222	,410	,895
6	72,20	61,289	,710	,885
7	72,20	65,511	,670	,889
8	72,60	60,267	,824	,881
9	72,30	63,789	,662	,888
10	72,10	65,878	,610	,890
11	72,60	62,933	,348	,904
12	72,60	60,933	,767	,883
13	72,20	63,511	,662	,887
14	72,10	65,878	,610	,890

15	72,10	64,100	,829	,886
16	72,40	65,156	,570	,890
17	72,30	60,900	,763	,883
18	72,60	62,933	,348	,904

APÉNDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
2	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	1
6	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
10	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	10

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19	38,00	16,000	,483	,795
20	38,00	15,556	,579	,786
21	37,70	16,456	,494	,796
22	37,80	15,511	,516	,791
23	37,70	17,567	,131	,831
24	38,20	14,400	,791	,762
25	38,40	16,711	,234	,824
26	38,00	13,556	,803	,754
27	37,60	16,489	,329	,811
28	38,40	13,600	,649	,774

APÉNDICE 6

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ID	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
2	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
6	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
7	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	3	4	3	3	4	5	2
10	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3

APÉNDICE 7 PLANILLAS DE JUICIOS DE EXPERTOS



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 laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021”**.

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: CARLOS MANUEL GONZALEZ CHAVEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.

TIEMPO: 30 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021".

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ESTRUCTURA	¿La organización actual facilita el cumplimiento de las funciones del trabajador?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Tiene definida de manera clara sus funciones en el cargo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa tiene un ambiente competente y agradable de tal forma que trabaje de manera correcta?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Presenta un claro propósito de los trabajos que realiza?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Presenta una estructura que proporciona diferenciar las labores de los empleados?	4	4	4	4	NINGUNA
RESPONSABILIDAD LABORAL	¿Se encuentra en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Toma la iniciativa en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Es responsable en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Toma decisiones adecuadas de acuerdo a la circunstancia del trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Demuestra competitividad en las diferentes actividades o labores que	4	4	4	4	NINGUNA



	realiza?					
REMUNERACION JUSTA	¿La entidad motiva la capacitación para mejorar su desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Recibe felicitaciones cuando destaca en su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Está contento con el sueldo que recibe de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
TOLERANCIA AL CONFLICTO	¿Están constituidos los medios de dialogo entre los superiores y subalternos en las distintas zonas de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Hay un excelente dialogo con sus colegas de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los problemas que se presentan en las distintas zonas o campos de la empresa son eludidos por los superiores de campo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Utiliza y analiza procedimientos metódicos y así hallar resolver los distintos inconvenientes que presenta la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Evita confrontaciones y discusiones?	4	4	4	4	NINGUNA
CREATIVIDAD E INNOVACION	¿El trabajador propone nuevas ideas para la realización de sus funciones?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador adapta rápidamente su forma de trabajar ante algún cambio suscitado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador desarrolla trabajo adicional al encargado, y con utilidad para la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador sigue una metodología de trabajo, así como mantiene en orden su espacio laboral?	4	4	4	4	NINGUNA



CALIDAD Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR	¿El trabajador desarrolla su trabajo en el tiempo establecido o menos?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en el cargo que ocupa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en el cargo que ocupa?	4	4	4	4	NINGUNA
TRABAJO EN EQUIPO	¿El trabajador demuestra espíritu de cooperación con sus demás compañeros de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador demuestra tolerancia frente a las ideas y/o actitudes de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajador se desempeña eficientemente en un grupo de trabajo, siendo pieza clave en el?	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 negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: DR. CARLOS GONZALEZ		Fecha: 21 / 10 / 21	
Firma: 	Telefono: 943656464	Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe	



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 laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021".

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 Tesi como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 AÑOS CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad
- Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ESTRUCTURA	¿La organización actual facilita el cumplimiento de las funciones del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Tiene definida de manera clara sus funciones en el cargo?	4	4	4	4	
	¿La empresa tiene un ambiente competente y agradable de tal forma que trabaje de manera correcta?	4	4	4	4	
	¿Presenta un claro propósito de los trabajos que realiza?	4	4	4	4	
	¿Presenta una estructura que proporciona diferenciar las labores de los empleados?	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD LABORAL	¿Se encuentra en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado?	4	4	4	4	
	¿Toma la iniciativa en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Es responsable en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Toma decisiones adecuadas de acuerdo a la circunstancia del trabajo?	4	4	4	4	
	¿Demuestra competitividad en las diferentes actividades o labores que realiza?	4	4	4	4	

REMUNERACION JUSTA	¿La entidad motiva la capacitación para mejorar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Recibe felicitaciones cuando destaca en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está contento con el sueldo que recibe de la empresa?	4	4	4	4	
TOLERANCIA AL CONFLICTO	¿Están constituidos los medios de dialogo entre los superiores y subalternos en las distintas zonas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Hay un excelente dialogo con sus colegas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los problemas que se presentan en las distintas zonas o campos de la empresa son eludidos por los superiores de campo?	4	4	4	4	
	¿Utiliza y analiza procedimientos metódicos y así hallar resolver los distintos inconvenientes que presenta la empresa?	4	4	4	4	
	¿Evita confrontaciones y discusiones?	4	4	4	4	
CREATIVIDAD E INNOVACION	¿El trabajador propone nuevas ideas para la realización de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿El trabajador adapta rápidamente su forma de trabajar ante algún cambio suscitado?	4	4	4	4	
	¿El trabajador desarrolla trabajo adicional al encargado, y con utilidad para la empresa?	4	4	4	4	
CALIDAD Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR	¿El trabajador sigue una metodología de trabajo, así como mantiene en orden su espacio laboral?	4	4	4	4	
	¿El trabajador desarrolla su trabajo en el tiempo establecido o menos?	4	4	4	4	
	¿El trabajador cuenta con los					

	conocimientos necesarios para desempeñarse en el cargo que ocupa?	4	4	4	4	
	¿El trabajador cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en el cargo que ocupa?	4	4	4	4	
TRABAJO EN EQUIPO	¿El trabajador demuestra espíritu de cooperación con sus demás compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajador demuestra tolerancia frente a las ideas y/o actitudes de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajador se desempeña eficientemente en un grupo de trabajo, siendo pieza clave en el?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 19-10-2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: "Clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021".

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: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: "Clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ESTRUCTURA	¿La organización actual facilita el cumplimiento de las funciones del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Tiene definida de manera clara sus funciones en el cargo?	4	4	4	4	
	¿La empresa tiene un ambiente competente y agradable de tal forma que trabaje de manera correcta?	4	4	4	4	
	¿Presenta un claro propósito de los trabajos que realiza?	4	4	4	4	
	¿Presenta una estructura que proporciona diferenciar las labores de los empleados?	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD LABORAL	¿Se encuentra en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado?	4	4	4	4	
	¿Toma la iniciativa en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Es responsable en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Toma decisiones adecuadas de acuerdo a la circunstancia del trabajo?	4	4	4	4	
	¿Demuestra competitividad en las diferentes actividades o labores que realiza?	4	4	4	4	

REMUNERACION JUSTA	¿La entidad motiva la capacitación para mejorar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Recibe felicitaciones cuando destaca en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está contento con el sueldo que recibe de la empresa?	4	4	4	4	
TOLERANCIA AL CONFLICTO	¿Están constituidos los medios de dialogo entre los superiores y subalternos en las distintas zonas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Hay un excelente dialogo con sus colegas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los problemas que se presentan en las distintas zonas o campos de la empresa son eludidos por los superiores de campo?	4	4	4	4	
	¿Utiliza y analiza procedimientos metódicos y así hallar resolver los distintos inconvenientes que presenta la empresa?	4	4	4	4	
	¿Evita confrontaciones y discusiones?	4	4	4	4	
CREATIVIDAD E INNOVACION	¿El trabajador propone nuevas ideas para la realización de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿El trabajador adapta rápidamente su forma de trabajar ante algún cambio suscitado?	4	4	4	4	
	¿El trabajador desarrolla trabajo adicional al encargado, y con utilidad para la empresa?	4	4	4	4	
CALIDAD Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR	¿El trabajador sigue una metodología de trabajo, así como mantiene en orden su espacio laboral?	4	4	4	4	
	¿El trabajador desarrolla su trabajo en el tiempo establecido o menos?	4	4	4	4	
	¿El trabajador cuenta con los					

	conocimientos necesarios para desempeñarse en el cargo que ocupa?	4	4	4	4	
	¿El trabajador cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en el cargo que ocupa?	4	4	4	4	
TRABAJO EN EQUIPO	¿El trabajador demuestra espíritu de cooperación con sus demás compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajador demuestra tolerancia frente a las ideas y/o actitudes de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajador se desempeña eficientemente en un grupo de trabajo, siendo pieza clave en el?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. Adm. Msc. PABLO ARNIBO SANTOS DIAZ.		Fecha: 20 / 10 / 21	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Martínez Barba, Gladys Maryuri		70045940	2113100063@usanpedro.edu.pe	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
El clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info@repositorio.usanpedro.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info@repositorio.usanpedro.edu.pe)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²

Huella Digital




 Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	14	10	2025

Importante

- Región Presidencia del Consejo Directivo N° 002-2018 (UNEDU-02) Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso B.2
- Ley N° 30003 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D. S. 008-2019-PCM
- Si el autor digital el tipo de acceso abierto a publicar en la Universidad San Pedro una ciencia no excluyente para que se pueda hacer análisis de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo establecido en el Título de la Ley 30003
- En caso de que el autor deje la siguiente opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONCYTEC-CEDEC (Numeradas 5.2 y 6.9 que rige el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital)
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias tanto en garantía que el autor otorga el crédito por su obra.
- Según el inciso 10.2 del artículo 10 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) las universidades, instituciones y entes de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando el servicio abierto o restringido los cuales serán posteriormente, recatados por el Repositorio Digital RNTI a través del Repositorio ALICIA.

Nota: En caso de fallecimiento en los datos se procederá de acuerdo a Ley 27444 art. 30, num. 30.3

El clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Maestro, Sullana, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	www.investigacionengestiondeportiva.es Fuente de Internet	1%
9	www.clubensayos.com Fuente de Internet	



		1 %
10	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
13	avido.udea.edu.co Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	eprints.uny.ac.id Fuente de Internet	



		<1 %
21	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Janet Patricia Valiente Solís, María Emperatriz Escalante López, Carolina del Carmen Loyola Santos. "Aprendizaje de las pruebas de evaluación censal de estudiantes y la percepción de la calidad educativa de una institución educativa privada", <i>Journal of the Academy</i> , 2021 Publicación	<1 %
25	portafolio7aiep.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Willie Alvarez Chavez, Percy Fritz Puga Peña, Guido Pio Ayte Huallparimach. "Liderazgo y gestión en escuelas públicas de educación"	<1 %

básica regular: caso Cusco, Perú", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020

Publicación

29	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	150.187.145.11 Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.notiempresarialeseccom.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
37	archive.org Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo