

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



**Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores,  
empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021.**

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

**Autora:**

Guanilo Flores, Lucia del Pilar

**Asesor – Código ORCID**

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

**Chimbote**

**2021**

## 1. PALABRAS CLAVE:

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

### keywords

Topic	Organizational climate, job performance
Specialty	Administración
Research line	Código OCDE Human Talent management 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Comunicación Organizacional

## **2. TITULO**

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores,  
empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021.**

### **3. RESUMEN DEL PROYECTO**

El propósito de este estudio fue evaluar el impacto del entorno regulatorio en el desempeño laboral en Tacos la Tacona Chimbote 2021.

Los métodos de investigación son de diseño no empírico, cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Usamos cuestionarios como técnica y cuestionarios como herramienta. La población está compuesta por 15 trabajadores de Tacos la tacona; La muestra es igual a la población, representativa y consistente

En el presente estudio concluyo que el ambiente organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021; porque el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); es decir, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

#### 4. **Abstract**

The objective of this study is to determine the influence of organizational environment on job performance in Tacos la tacona company, Chimbote, 2021.

Research methods are non-empirical, quantitative, approach, descriptive design, correlation. The survey was applied as a technique and the questionnaire as a tool. The population includes 15 workers from the Tacos la tacona company; and the sample is the same as the population, representative and consistent.

In this study, it was determined that organizational environment significantly affects job performance in Tacos la tacona company, Chimbote, 2021; because the level of significance is less than 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); therefore, we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis; it means.

## INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	8
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	8
5.2. Justificación de la Investigación .....	20
5.3. Problema .....	21
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables .....	21
5.4.1. Conceptualización.....	21
5.4.2. Operacionalización de las variables .....	25
5.5. Hipótesis.....	27
5.6. Objetivos .....	27
6. METODOLOGÍA.....	28
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	28.
6.2. Población y muestra.....	28
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	29
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	29
7. RESULTADOS.....	30
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN .....	51
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
10. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	63
11. ANEXOS Y APENDICES.....	69

## INDICE DE TABLAS

1. TABLA01: Descripción del clima organizacional en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.....	30
2. TABLA 02: Dimensión: Recursos humanos.....	30
3. TABLA 03: Dimensión: Comunicacion.....	31
4. TABLA 04: Dimensión: Motivación .....	31
5. TABLA 05: Dimensión: Toma de decisiones.....	32
6. TABLA 06: Explicación del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.....	33
7. TABLA 07: Dimensión: Calidad.....	33
8. TABLA 08: Dimensión: Productividad.....	34
9. TABLA 09: Dimensión: Conocimiento.....	34
10.TABLA 10: Dimensión: Confiabilidad.....	35
11.TABLA 11: Determinación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021 .....	36
12. TABLA12: Determinación de la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.....	37
13. TABLA 13: Descripción de la relación de los recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021 .....	39
14. TABLA 14: Descripción de la correlación de los recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tacos la Tacona, Chimbote, 2021.....	40
15. TABLA 15: Análisis de la relación de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.....	42
16. TABLA 16: Análisis de la correlación de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. ....	43

17. TABLA 17: Explicación de la relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021.....	45
18. TABLA 18: Explicación de la correlación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.....	46
19. TABLA 19: Análisis de la relación de la toma de decisiones en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, Tacos la tacona, Chimbote,2021.....	48
20. TABLA 20: Análisis de la correlación de la toma de decisiones en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.....	49



## INDICE DE FIGURAS

1. FIGURA 01: Diagrama de dispersión: Clima organizacional y desempeño laboral.....	38
2. FIGURA 02: Diagrama de dispersión: Dimensión Recursos Humano y desempeño laboral .....	41
3. FIGURA 03: Diagrama de dispersión: Dimensión Comunicación y desempeño laboral.....	44
4. FIGURA 04: Diagrama de dispersión: Dimensión: Motivación y desempeño laboral .....	47
5. FIGURA 05: Diagrama de dispersión: Dimensión: Toma de decisiones y desempeño laboral.....	50

## **5. INTRODUCCION**

### **5.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA**

#### **ANTECEDENTES**

Según Castro (2017) El estudio sobre el efecto del entorno de trabajo en la productividad de los trabajadores de una empresa en la parte principal de las instituciones bancarias en Lima 2016. Finalmente, es posible determinar el ambiente de trabajo en el rendimiento de los vendedores del departamento exclusivo, verificando así que los aspectos que tienen un impacto directo son la gestión y los salarios, y en cuanto al desempeño, se puede identificar como un aspecto importante cuyo impacto son las características exclusivas de los empleados en los segmentos de ventas y desempeño objetivo.

Según Figueroa (2017) en su investigación, determino un vínculo alto entre el entorno de trabajo y las respuestas del personal. Y al analizar los aspectos, indicó que: Hay una relación evidente entre estimular al trabajador y su rendimiento. No hay correlación entre liderazgo y satisfacción, existe una relación directa entre comunicación y satisfacción.

Así mismo Landaeta (2017), concluyó que el alcance del vínculo del ambiente de trabajo y el rendimiento de los empleados del Área de Producción DGSFDIS Chimbote, 2017; Tiene un significado positivo significativo, es decir, cuando se mejora el entorno organizacional del empleado, también se mejora el desempeño laboral.

Según Cardona (2012), en su tesis titulada: Dirigir las comunicaciones internas de la organización para mejorar el entorno laboral y la determinación de dificultades. Tesis de Maestría en Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional. Universidad Tecnológica Ecuatorial. Quito. El fin del estudio es analizar la manera

que se comunican en la empresa y su importancia en mejorar el ambiente de trabajo y la reducción de problemas, concluyendo que, en el proceso de comunicación interna, todo el liderazgo influye mucho en el entorno de la organización, es decir, la comunicación interna puede verse como la base para establecer un ambiente de intimidad y confianza para que los empleados se sientan bien y conscientes de que sus logros y los de la organización están relacionados entre sí.

Según León (2016) En su proyecto “Efectos del clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Fondo Mi vivienda SA Lima 2015”, el objetivo es evaluar la relación del ambiente de trabajo en el rendimiento de sus empleados. Se pudo encontrar, entre las causas más influyentes en el rendimiento laboral es el trato entre las personas, el agradecimiento por su desempeño, la compensación, el clima laboral y la confianza. Se llegó a la conclusión que los empleados creen que la causa más importante en el entorno laboral es estimular a los empleados en sus operaciones diarias, que las recompensas, beneficios y ventajas son elementos importantes que aumentan el rendimiento y la producción, los cambios en el ambiente influyen positivamente en el trabajo de los empleados y el entorno laboral afecta el trabajo y también los resultados.

Briceño (2016) El principal resultado de su investigación fue: se concluyó que hay una influencia entre aspectos del ambiente de trabajo y el rendimiento del trabajador, es decir, existe un vínculo en la dimensión de relación - contacto con la sede y satisfacción en el trabajo ya que la prueba Chi-cuadrado es significativa.

Además, Oscco (2015) en el estudio "La gestión del talento y su relación con el rendimiento laboral de los empleados de la provincia de Pacucha Andahuaylas-Apurímac en 2014 en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas", se hizo uso del cuestionario de eficiencia Productividad laboral de Rodríguez M. y Ramírez D. (2015). El estudio determinó que, según el coeficiente de correlación de Spearman, la administración se correlacionó de forma positiva, pero baja, en el rendimiento de los empleados en el condado de Pacucha, lo que

indica que la gestión del talento no tuvo ningún efecto significativo. En el rendimiento del trabajo de los empleados del Distrito de Pacucha.

Montoya (2016) en su trabajo, determino que el entorno laboral si influye con él con el desempeño de los trabajadores de PTS Perú en 2015. También evaluamos la existencia de una conexión entre las nueve etapas del entorno laboral y el desempeño en el lugar de trabajo. De manera similar, existe una relación entre algunos aspectos del entorno organizacional y algunos aspectos del desempeño laboral entre los empleados peruanos de PTS en 2015. Todos los aspectos del clima están altamente correlacionados y afectan significativamente el desempeño laboral general, particularmente en términos de cordialidad, forma y soporte. Por otro lado, ocho de las nueve etapas climáticas están relacionadas con las etapas de actividad, siendo el desacuerdo la única dimensión no relacionada. Las relaciones más comunes son la rendición de cuentas (ambiente) con orientación a resultados (rendimiento); apoyo (ambiente) del trabajo en equipo (rendimiento); Estándar (ambiente) con regulación (rendimiento); y recompensa (ambiente) con calidad (rendimiento).

Según, García, C. (2012), en su tesis titulada: Diagnóstico de la situación de la comunicación organizacional interna en el Instituto de Cooperación Nacional – INACOP. Tesis de Licencia Profesional en Comunicación. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. Este estudio tiene una finalidad y es determinar la manera de cómo encontrar y aplicar la comunicación en las empresas, como elemento de desarrollo efectivo hacia la educación y ambiente laboral, a partir del desempeño de funciones especializadas. Esa comunicación dentro de la empresa no funciona de manera efectiva, por lo que no hay suficientes reuniones de negocios de las que los superiores tengan que informar a los empleados.

De la misma manera, Moreno (2016), El fin del estudio es conocer la relación del ambiente de trabajo y el desenvolvimiento de los empleados de la Escuela de Enfermería Profesional de la Universidad Nacional Santa 2016, y se concluyó que en esta empresa el ambiente de trabajo no afectó en el rendimiento del trabajador.

Asimismo, Zans (2017), Nicaragua, en su trabajo, el autor saca los siguientes resultados: El ambiente laboral que se encuentra en la FAEM es, en gran medida, sin duda, con lo que se considera tanto favorable como desfavorable, la dirección está menos involucrada y la falta de voluntad para mantener un buen entorno organizado en el grupo de trabajo. Se cree que la eficiencia del trabajo integrado en la facultad es baja aun cuando el trabajo se realiza y se lleva a cabo en el tiempo requerido, ya que la decisión se toma en gran parte de forma individual, sin un plan de formación. El personal docente y administrativo del colegio cree que mejorar el ambiente organizacional tendrá un efecto positivo en el rendimiento de sus trabajadores, haciéndolos sentir satisfechos en el trabajo, porque creen que es necesario desarrollarlo.

Flores (2011), En la tesis sobre la aplicación de la ética profesional a la toma de decisiones por parte de los superiores de empresas comerciales y sus gerentes, la investigación que realicé con los gerentes y jefes de empresas comerciales, tuvo un fin y fue conocer la aplicación de la ética profesional a el proceso de toma de decisiones por parte de los directores y gerentes para una empresa comercial.

Según, Condemarín (2017) en este trabajo el autor determina lo siguiente: el efecto que se obtuvo del estudio indicó que, si hay una correlación alta entre la responsabilidad y el rendimiento en los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud Lima 2016, encontrándose una correlación de 0,841 con un valor de  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,05; lo cual determina que la correlación es alta.

También Pérez (2016) en su informe, concluye que: el entorno laboral en la empresa Sipán Distribuciones SAC, fue evaluado positivamente por los trabajadores sobre un buen entorno laboral en la empresa, a pesar de que existen algunos defectos en la comunicación y en la motivación del gerente hacia los empleados de la empresa. A pesar de ello, el estilo de liderazgo comunicativo en la organización es aceptado por los empleados que realizan su trabajo con total normalidad, pero no reciben la retroalimentación adecuada porque pocas personas lo conocen. La estructura que existe en la empresa también es bastante clara con la visión de las normas y logros de la empresa.

De acuerdo a, Quispe (2015), En su investigación, determinó que los empleados de la ciudad de Pacucha tienen un ambiente de trabajo regular y que existe un vínculo entre el entorno de trabajo y el rendimiento de los empleados.

Además, Muñoz (2017) en la tesis “Gestión de recursos humanos y desempeño de los empleados de la Oficina Nacional del Proceso Electoral, Lima, 2016”; El estudio concluyó que existe un vínculo directo entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Sánchez, M. (2011), en su estudio titulado “La motivación es un determinante del desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo "en Venezuela, cuyo objetivo es estudiar los motivadores actuales como impulsores clave del rendimiento laboral, utilizando el incentivo como método para mejorar la producción de la empresa. Lo anterior, se concluye que las necesidades de motivación de los trabajadores están moderadamente satisfechas, tienen poca motivación y su desempeño en el trabajo no es suficiente para completar sus actividades.

Finalmente, Sapacayo y Espinoza (2018). En la tesis anterior, los autores concluyen: Que el acuerdo organizacional tuvo un efecto adverso en el trabajo de los empleados de RENIEC, la oficina regional de la ciudad de Huaraz en 2018. Asimismo, los datos obtenidos del cuestionario mostraron que los empleados tienen un compromiso bajo con la empresa y un desempeño moderado.

## **FUNDAMENTACION CIENTIFICA**

### **Clima organizacional**

Cornell (1955) Es una mezcla de percepciones que la gente tiene sobre su trabajo o sobre otros empleados de la organización. Según esta interpretación, el clima está determinado por las impresiones de los trabajadores, y a raíz de eso se pueden diagnosticar las características del grupo. (Ivancevich y Lyon, 1972; Moos, 1986; Rivas, 1992).

Según García y Zapata (2008) El ambiente laboral son cualidades o rasgos, que permanecen en un ambiente laboral particular, que los trabajadores perciben y experimentan y que influyen en el comportamiento.

De acuerdo a Litwin (1987), El ambiente de trabajo es la característica del entorno laboral que perciben sus miembros y que afecta su comportamiento. El estudio del clima informa una imagen que tienen los trabajadores sobre los que quiere lograr la empresa, su nivel de responsabilidad personal y cómo se sienten con respecto al equipo.

## **Dimensiones del clima organizacional**

Los autores han identificado, en función de la investigación y la percepción, los diferentes aspectos que configuran el entorno regulatorio. El autor de este informe uso una investigación que realizo Powers y Taylor de la Universidad de Michigan, quienes estudiaron cinco dimensiones clave del análisis del entorno organizacional:

### **1. Recursos Humanos:**

Para (Chiavenato,2011) El papel de la gestión del talento se ha ido modificando a través del tiempo, desde una idea de mero agente transformador hasta un enfoque en el que emplear habilidades permite a la organización obtener una ventaja. Indica la preocupación de la gerencia por el bienestar de los empleados. Varios factores que motivan a las personas a trabajar no pierden su motivación económica, solo un aumento de salario es suficiente para motivar a los trabajadores.

### **2. Comunicación:**

Para Tessi (2011) la comunicación interna es cualquier intercambio de información que tiene lugar dentro de la organización, incluidos todos los mensajes generados dentro de la organización. Se manifiesta tanto formal como informalmente. La comunicación interna es también la respuesta formal e informal que surge entre sus integrantes, incluso sin intención de expresar nada. Esto depende de la manera que se comunican dentro de la organización, así como de la comodidad con la que se invita a los trabajadores a resolver sus quejas a nivel gerencial. Los diferentes tipos de comunicaciones y los canales por los que viajan son fundamentales para la eficiencia operativa.



### **3. Motivación:**

Para Navarro, P. (2010) son las fuerzas internas de una persona que influyen en el rumbo, fuerza y empeño de la conducta intencional, es decir, están motivadas para lograr una determinada meta (dirección), con una determinada cantidad de esfuerzo (intensidad), durante un determinado período de tiempo. (insistencia). Se hace referencia a las circunstancias que provocan que los trabajadores se desempeñen de forma algo intensiva en la organización. Tener una necesidad o una necesidad. (motivación interna); Tener un propósito, meta o meta (motivo externo). Estos motivos dependen de los valores del individuo y de las condiciones del entorno laboral.

### **4. Toma de decisiones:**

Estudia la información actual que se usa para tomar decisiones dentro de la empresa, así también el rol del empleado en el proceso. Algunas personas no se toman en serio los roles de liderazgo en una organización; sin embargo, la capacidad y las habilidades de liderazgo de un líder son necesarias para lograr los resultados deseados del trabajo.

Según Stephen (2009, p. 136) Es permitir que los empleados de la empresa tomen sus propias decisiones; También confían las tareas que mejor realizan, con la confianza de que su trabajo se llevará a cabo de una mejor manera, y se desarrollará siguiendo los estándares de la organización. Es permitirles hacer su trabajo libremente, respetando las reglas de la empresa, lo que conduce a una mayor motivación y productividad.

Hay diferentes puntos de vista sobre este término y no todas las definiciones son en torno a los elementos objetivos de la empresa, como la forma y las reglas. La definición de este término depende del método del experto; Al igual que el enfoque estructural de Forehand y Gilmer, el entorno se define como: “El grupo de atributos

fijos que definen una empresa y la diferencia de otras y también se relacionan con el comportamiento de los trabajadores asociados a ella.

### **Teorías de satisfacción laboral**

(Wehrich, 2004) Resulta que la satisfacción se refiere a la alegría que sientes cuando se logra un deseo o una meta. Esto está respaldado por una serie de teorías que menciona de la siguiente manera:

**Teoría del ajuste en el trabajo:** Esta teoría es como una de las más completas de satisfacción de necesidades y valores. Enfatiza la conexión entre el individuo y el medio ambiente; Su fundamento es el concepto de correspondencia entre el individuo y el entorno, en este caso el entorno laboral, y mantener esta similitud es un proceso continuo y dinámico denominado empleo.

La satisfacción proviene no solo del nivel de satisfacción de los empleados, sino también de la satisfacción con el entorno laboral, así como de las necesidades y valores de estos trabajadores. Muestran que hay tres variables dependientes, a saber, la satisfacción laboral, el desempeño laboral y la antigüedad de la persona. Variables independientes, características y habilidades personales, características y habilidades requeridas para un trabajo en particular, compatibilidad entre los dos tipos de características y habilidades, necesidades profesionales e integración.

**Teoría del grupo de referencia social:** Esta creencia comienza con el hecho que los trabajadores se utilizan como marco referencial para medir su desempeño, los estándares de un grupo en particular y las cualidades económicas del ambiente de trabajo efectos de la misma. Se evalúa el trabajo y se determina el nivel de respuesta de cada trabajador.

**Teoría de la discrepancia:** Esta teoría se basa en el enfoque de que la satisfacción laboral es primordial para los empleados, lo que se puede lograr a través de su desempeño y dificultades. El valor de una persona se clasifica por importancia, por lo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones se perciben como formas de experimentar la realización o la decepción de un valor particular.

**Teoría de los eventos situacionales:** Argumenta que la satisfacción laboral está determinada por las características situacionales y los eventos situacionales:

Características situacionales son aspectos de un trabajo que un individuo tiende a valorar previo a asumir el trabajo, como la compensación, las ocasiones en las que puede ascender, el entorno laboral y las normas de la organización. Los eventos situacionales, que son aspectos del trabajo que generalmente no se evalúan de antemano, pero que ocurren cuando el trabajador acepta el trabajo, a menudo son inesperados y pueden sorprender al individuo. Las características de la actitud se pueden clasificar fácilmente.

El carácter de los eventos situacionales es específico de la situación. Se sabe de esta teoría que la satisfacción laboral son respuestas emocionales a la condición de una persona en su empresa.

### **Desempeño laboral**

La Evaluación de desempeño, para Dessler (2001) Se determino como "Calificar al trabajador para que compare su desempeño, presente o pasado, con los estándares establecidos para su desempeño. Por lo tanto, la evaluación consiste en observar el desempeño real del trabajador frente a lo especificado y brindar información al trabajador para motivarlo así eliminando brechas en los resultados y logros. Mejor éxito laboral ".

De acuerdo a Druker (2002), Se deben establecer nuevas definiciones del término, desarrollar medidas de mejora y definir el desempeño en términos no financieros. La evaluación del desempeño se define como el proceso mediante el cual una empresa asegura que los empleados están trabajando de acuerdo con los objetivos de la organización, así como las prácticas mediante las cuales se define y revisa el trabajo, se desarrollan las habilidades de las Fuerzas y se distribuyen las recompensas entre las organizaciones.

Por consiguiente, Chiavenato (1998) Lo conceptualizó como una evaluación sistemática del desempeño y potencial de crecimiento personal del titular, afirmando que toda evaluación es un proceso dirigido a estimular o evaluar el valor, la excelencia y la calidad de una persona.

## **Dimensiones del desempeño laboral**

### **Dimensión Calidad:**

Estado laboral en la que disfrutas de una buena retribución e incentivos, misión estratégica y te pueden patrocinar en tu paseo.

Concreción: La lumbre con la que los trabajadores deben llevar a cabo la misión.

Aguante: Dominio con la que los trabajadores realizan su obligación.

Aceptabilidad del trabajo hecho: De parte de trabajadores como empresarios.

### **Dimensión productividad:**

Es la afinidad entre la producción obtenida y los bienes utilizados para conseguir cantidad consecución, también se puede determinar como la afinidad entre los resultados y la vigencia forzosa para lograrlos, cuanto incólume plazo se tarda en ganar los resultados deseados, más lucrativo es el sistema. De completado, la productividad debe definirse como un indicativo de efectividad, consiguiendo mejores resultados con una mínima inversión, asociada a el número de producción anterior con el número de producción en una división alguna.

**Dimensión conocimiento del trabajador:** Las cualidades, la práctica y las maneras usadas en el compromiso.

**a) Las habilidades:** La cualidad de identificar las causas significativas de una condición y reconocer los vínculos entre ellas, con el fin de resolver problemas de una manera que beneficie a la entidad. Ser eficaz, especialmente en los niveles

superiores de la organización. Los empleadores deben poder hacer más que solo mirar el problema.

**b) La información práctica:** Es el nivel que tiene una persona confundida sobre cómo llevar a cabo su participación, percibiendo lo que sabe y lo que no sabe, así como cómo se definen las agencias y agencias, sobre el área de interés, su concepto. Integre su formación en el inventario compartido de su empresa.

**c) Técnicas usadas en el trabajo:** Este es la capacidad y la experiencia para realizar los trabajos, incluidos los procesos y procedimientos. Quiere decir que se debe trabajar con ciertas herramientas.

**Dimensión confiabilidad:** Es el nivel de confianza en un empleado para realizar y supervisar sus funciones. La confianza es fundamental para el triunfo de la empresa y se forma haciendo uso de los valores.

### **Relación Clima organizacional y Desempeño laboral**

La estructura y el proceso de una organización interactúa con la individualidad de cada empleado y crea su percepción de la organización. El desempeño es una función de las capacidades individuales y el entorno de la organización. La estructura y el proceso de una organización interactúa con la individualidad de cada empleado y crea su percepción de la organización.

El desempeño es una función de las habilidades individuales y el entorno organizacional. El entorno organizacional incide en el comportamiento aparente de sus integrantes, a través de la estabilidad perceptiva, el nivel de filtrado y el estado real de motivación y desempeño laboral, entre otros factores. “El clima es importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y adaptación al entorno externo”. Por lo tanto, un gerente debe analizar su entorno organizacional para evaluar las fuentes de estrés e insatisfacción, implementar cambios y desarrollar aún más la organización.

## **5.2 JUSTIFICACION**

### **Justificación practica**

El entorno de trabajo es un asunto de vital importancia en organizaciones públicas y privadas ya que interfiere directamente con los activos intangibles más importantes de la organización, que son los recursos humanos y el comportamiento de esa organización en el lugar de trabajo.

### **Justificación teórica**

El estudio del entorno laboral y su impacto en el rendimiento de los colaboradores de Tacos La Tacona, Chimbote, permite generar una valoración realista del estado actual de la organización, en relación a su actitud, actitudes, creencias y valores. de empleado. en sus diversos campos.

### **Justificación metodológica**

Nos permite definir dimensiones importantes y dimensiones de grupos, así como medir variables que determinan su grado de asociación.

## **5.3. PROBLEMA**

¿De qué manera el Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Tacos La Tacona Chimbote?

## **5.4. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

### **5.4.1. Conceptualización de las variables**

#### **Clima organizacional**

Cornell (1955) Es una mezcla de percepciones que la gente tiene sobre su trabajo o sobre otros empleados de la organización. Según esta interpretación, el clima está determinado por las impresiones de los trabajadores, y a raíz de eso se pueden diagnosticar las características del grupo. (Ivancevich y Lyon, 1972; Moos, 1986; Rivas, 1992).

Según García y Zapata (2008) El ambiente laboral son cualidades o rasgos, que permanecen en un ambiente laboral particular, que los trabajadores perciben y experimentan y que influyen en el comportamiento.

De acuerdo a Litwin (1987), El ambiente de trabajo es la característica del entorno laboral que perciben sus miembros y que afecta su comportamiento. El estudio del clima informa una imagen que tienen los trabajadores sobre los que quiere lograr la empresa, su nivel de responsabilidad personal y cómo se sienten con respecto al equipo.

### **Definición operacional**

El clima organizacional se entiende como una expresión personal del aprecio que los empleados y gerentes sienten por la empresa y conduce muy rápidamente al desarrollo de la empresa. Cuando decimos clima, lo relacionamos con el entorno laboral.

### **Definición conceptual de las dimensiones del clima organizacional.**

**Recursos humanos:** El papel de la administración del talento humano se ha ido modificando a través del tiempo, desde una idea de mero agente transformador hasta un enfoque en el que emplear habilidades permite a la organización obtener una ventaja. Indica la preocupación de la gerencia por el bienestar de los empleados. Varios factores que motivan a las personas a trabajar no pierden su motivación económica, solo un aumento de salario es suficiente para motivar a los trabajadores.

**Comunicación:** La comunicación interna es cualquier intercambio de información que tiene lugar dentro de la organización, incluidos todos los mensajes generados dentro de la organización. Se manifiesta tanto formal como informalmente. La comunicación interna es también la respuesta formal e informal que surge entre sus integrantes, incluso sin intención de expresar nada. Esto depende de la manera que se comunican dentro de la organización, así como de la comodidad con la que se invita a los

trabajadores a resolver sus quejas a nivel gerencial. Los diferentes tipos de comunicaciones y los canales por los que viajan son fundamentales para la eficiencia operativa.

**Motivación:** son las fuerzas internas de una persona que influyen en el rumbo, fuerza y empeño de la conducta intencional, es decir, están motivadas para lograr una determinada meta (dirección), con una determinada cantidad de esfuerzo (intensidad), durante un determinado período de tiempo. (insistencia). Se hace referencia a las circunstancias que provocan que los trabajadores se desempeñen de forma algo intensiva en la organización. Tener una necesidad o una necesidad. (motivación interna); Tener un propósito, meta o meta (motivo externo). Estos motivos dependen de los valores del individuo y de las condiciones del entorno laboral.

**Toma de decisiones:** Es permitir que los empleados de la empresa tomen sus propias decisiones; También confían las tareas que mejor realizan, con la confianza de que su trabajo se llevará a cabo de una mejor manera, y se desarrollará siguiendo los estándares de la organización. Es permitirles hacer su trabajo libremente, respetando las reglas de la empresa, lo que conduce a una mayor motivación y productividad.

### **Desempeño laboral**

La Evaluación de desempeño, para Dessler (2001) Se determino como "Calificar al trabajador para que compare su desempeño, presente o pasado, con los estándares establecidos para su desempeño. Por lo tanto, la evaluación consiste en observar el desempeño real del trabajador frente a lo especificado y brindar información al trabajador para motivarlo así eliminando brechas en los resultados y logros. Mejor éxito laboral".

De acuerdo a Druker (2002), Se deben establecer nuevas definiciones del término, desarrollar medidas de mejora y definir el desempeño en términos no financieros. La evaluación del desempeño se define como el proceso mediante el cual una empresa asegura que los empleados están trabajando de acuerdo con los objetivos de la



organización, así como las prácticas mediante las cuales se define y revisa el trabajo, se desarrollan las habilidades de las Fuerzas y se distribuyen las recompensas entre las organizaciones.

Por consiguiente, Chiavenato (1998) Lo conceptualizó como una evaluación sistemática del desempeño y potencial de crecimiento personal del titular, afirmando que toda evaluación es un proceso dirigido a estimular o evaluar el valor, la excelencia y la calidad de una persona.

### **Definición operacional**

La eficiencia laboral es el desempeño que el trabajador refleja en el desempeño de las actividades correspondientes. Solo entonces se puede considerar al empleado para el trabajo correcto y apto para el puesto asignado o no.

### **Definición conceptual de las dimensiones de desempeño laboral**

#### **Dimensión Calidad:**

Estado laboral en la que disfrutas de una buena retribución e incentivos, misión estratégica y te pueden patrocinar en tu paseo.

Concreción: La lumbre con la que los trabajadores deben llevar a cabo la misión.

Aguante: Dominio con la que los trabajadores realizan su obligación.

Aceptabilidad del trabajo hecho: De parte de trabajadores como empresarios.

#### **Dimensión productividad:**

Es la afinidad entre la producción obtenida y los bienes utilizados para conseguir su consecución, también se puede determinar como la afinidad entre los resultados y la vigencia forzosa para lograrlos, cuanto incólume plazo se tarda en ganar los resultados deseados, más lucrativo es el sistema. De completado, la productividad debe definirse como un indicativo de efectividad, consiguiendo

mejores resultados con una mínima inversión, asociada a el número de producción anterior con el número de producción en una división alguna.

**Dimensión conocimiento del trabajador:** Las cualidades, la práctica y las maneras usadas en el compromiso.

**a) Las habilidades:** La cualidad de identificar las causas significativas de una condición y reconocer los vínculos entre ellas, con el fin de resolver problemas de una manera que beneficie a la entidad. Ser eficaz, especialmente en los niveles superiores de la organización. Los empleadores deben poder hacer más que solo mirar el problema.

**b) La información práctica:** Es el nivel que tiene una persona confundida sobre cómo llevar a cabo su participación, percibiendo lo que sabe y lo que no sabe, así como cómo se definen las agencias y agencias, sobre el área de interés, su concepto. Integre su formación en el inventario compartido de su empresa.

**c) Técnicas usadas en el trabajo:** Este es la capacidad y la experiencia para realizar los trabajos, incluidos los procesos y procedimientos. Quiere decir que se debe trabajar con ciertas herramientas.

**Dimensión confiabilidad:** Es el nivel de confianza en un empleado para realizar y supervisar sus funciones. La confianza es fundamental para el triunfo de la empresa y se forma haciendo uso de los valores.

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

**Variable 1:** Clima organizacional

**Variable 2:** Desempeño laboral

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima organizacional	Según García y Zapata (2008) El ambiente laboral son cualidades o rasgos, que permanecen en un ambiente laboral particular, que los trabajadores perciben y experimentan y que influyen en el comportamiento.	El clima organizacional se entiende como una expresión personal del aprecio que los empleados y gerentes sienten por la empresa y conduce muy rápidamente al desarrollo de la empresa. Cuando decimos clima, lo relacionamos con el entorno laboral.	Recursos humanos	Bienestar	1,2,3
			Comunicación	Buena comunicación entre la empresa y sus empleados.	4,5
			Motivación	Motivación interna Motivación externa	6,7
			Toma de decisiones	Liderazgo Competitividad empresarial.	8,9,10
Desempeño laboral	Dessler (2001) Se determino como “Calificar al trabajador para que compare su desempeño, presente o pasado, con los estándares establecidos para su desempeño	La eficiencia laboral es el desempeño que el trabajador refleja en el desempeño de las actividades correspondientes. Solo entonces se puede considerar al empleado para el trabajo correcto y apto para el puesto asignado o no.	Calidad	Exactitud Cumplimiento Aceptabilidad	11,12,13
			Productividad	Recursos Tiempo	14,15
			Conocimiento del trabajador	Habilidades Información practica Técnicas	16,17,18
			Confiabilidad	Confianza	19,20

## **5.5. HIPOTESIS**

### **H1:**

El clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021.

### **H0:**

El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Tacos la Tacona, Chimbote 201.

## **5.6 OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Determinar de qué manera el Clima organizacional, influye en el desempeño laboral de los colaboradores, en la empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021

### **Objetivos específicos**

1. Describir el Clima organizacional, en la empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021.
2. Explicar el Desempeño laboral de los colaboradores, en la empresa Tacos La tacona, Chimbote, 2021.
3. Describir la influencia de los recursos humanos en el desempeño laboral e los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.
4. Analizar si la comunicación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.
5. Explicar si la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.
6. Analizar si la toma de decisiones influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

## 6. METODOLOGIA DEL TRABAJO

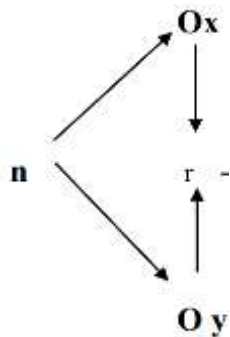
### 6.1. Tipo y Diseño de Investigación

#### Tipo

Dependiendo del problema que se trate y del objetivo que se esté formulando, la categoría es no empírica, con un enfoque cuantitativo porque se observa y describe el comportamiento de las variables sin afectarlas.

#### Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en este estudio es: descriptivo, asociativo, episódico. Correlación, porque se ha establecido una asociación o relación entre las variables; Y a través de él, donde los datos se recogen de forma simultánea, sin cambiar sus condiciones actuales.



#### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima organizacional)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

### 6.2. Población – Muestra:

#### Población:

La población de estudio fue de 15 colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote

**Muestra:**

La muestra para el estudio, fue de 15 colaboradores, bajo el criterio que dicha muestra es más consistente y representativa de la población para el presente estudio.

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

Se utilizó la encuesta, la estructura de la encuesta se diseñó para recopilar datos de los elementos del estudio.

**Instrumentos:**

Un cuestionario adecuadamente estructurado cuyas preguntas se utilizaron para recopilar datos sobre las variables de estudio.

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

**6.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Los datos resultantes se procesan en SPSS versión 25. Los resultados de este proceso se tabulan, analizan e interpretan utilizando tablas y estadísticas organizadas lógicamente. Microsoft Excel admite programas similares para presentaciones. Estas figuras y tablas nos permiten sacar conclusiones y hacer recomendaciones adecuadas.

Para determinar si existe o no relación entre las variables, se aplicó la técnica de análisis estadístico Chi-cuadrado; Y el Tau b de Kendall se usó para vincular.

## 7. RESULTADOS

### 7.1. DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

**TABLA 01**

**Descripción del clima organizacional en la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
MALO	1	6.7	6.7
REGULAR	9	60.0	60.0
BUENO	5	33.3	33.3
Total	15	100.0	100.0

### INTERPRETACION

El 60% de los trabajadores encuestados de la empresa Tacos la tacona, Chimbote opinan que el clima organizacional es regular; el 33.3% opinan que es bueno y el 6.7% opinan que es malo.

**TABLA 02**

**DIMENSION: RECURSOS HUMANOS**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
MALO	11	73.3	73.3
REGULAR	2	13.3	13.3
BUENO	2	13.3	13.3
Total	15	100.0	100.0

### **INTERPRETACION**

El 73.3% de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, opinan que los recursos humanos son de nivel malo, el 13.3% opinan que el nivel es bueno y el 13.3% opinan que el nivel es regular.

**TABLA 03**

### **DIMENSION: COMUNICACIÓN**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
MALA	4	26.7	26.7
REGULAR	6	40.0	40.0
BUENA	5	33.3	33.3
Total	15	100.0	100.0

### **INTERPRETACION:**

El 40% de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, opinan que la comunicación es regular, el 33.3% opina que es buena y el 26.7% opinan que el mala.

**TABLA 04**

### **DIMENSION: MOTIVACION**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
BUENA	1	6.7	6.7
REGULAR	12	80.0	80.0
MALA	2	13.3	13.3
Total	15	100.0	100.0



## **INTERPRETACION**

El 80.0% de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, opinan que la motivación es regular, el 13.3% opinan que es mala y el 6.7% opinan que es buena.

## **TABLA 05**

### **DIMENSION: TOMA DE DECISIONES**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	7	46.7	46.7
MEDIO	6	40.0	40.0
ALTO	2	13.3	13.3
Total	15	100.0	100.0

## **INTERPRETACION**

El 46.7% de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, opinan que la toma de decisiones tiene nivel bajo, el 40% opinaron que tiene nivel medio y el 13.3% opinaron que tiene nivel alto.

**TABLA 06**

**Explicación del desempeño laboral de los trabajadores, en la empresa Tacos la Tacona, Chimbote,2021.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
NIVEL BAJO	1	6.7	6.7
NIVELMEDIO	3	20.0	20.0
NIVEL ALTO	11	73.3	73.3
Total	15	100.0	100.0

**INTERPRETACION:**

El 73.3% de los trabajadores encuestados de la empresa Tacos la Tacona, Chimbote,2021 opinan que el desempeño laboral es alto; el 20% opinan que es medio y el 6.7% opinan que es bajo.

**TABLA 07****DIMENSION 5: CALIDAD**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
MALA	9	60.0	60.0
REGULAR	1	6.7	6.7
BUENA	5	33.3	33.3
Total	15	100.0	100.0

### **INTERPRETACION**

El 60% de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, opinaron que la calidad es mala, el 33.3% opinaron que es buena y el 6.7% opinaron que es regular.

### **TABLA 08**

#### **DIMENSION 6: PRODUCTIVIDAD**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	4	26.7	26.7
MEDIO	5	33.3	33.3
ALTO	6	40.0	40.0
Total	15	100.0	100.0

### **INTERPRETACION**

El 40% de los trabajadores de la empresa tacos la tacona, Chimbote, opinaron que la productividad es de nivel alto, el 33.3% opinaron que es de nivel medio y el 26.7% opinaron que es de nivel bajo.

### **TABLA 09**

#### **DIMENSION 7: CONOCIMIENTO**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	2	13.3	13.3
MEDIO	11	73.3	73.3
ALTO	2	13.3	13.3
Total	15	100.0	100.0

### **INTERPRETACION**

El 73.3% de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, opinaron que el conocimiento es de nivel medio, el 13.3% opinaron que es de nivel alto y el 13.3% opinaron que es de nivel bajo.

### **TABLA 10**

#### **DIMENSION 8: CONFIABILIDAD**

NIVELES	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido
MALA	7	46.7	46.7
REGULAR	6	40.0	40.0
BUENA	2	13.3	13.3
Total	15	100.0	100.0

### **INTERPRETACION**

El 46.7% de los trabajadores de la empresa Tacos la Tacona, Chimbote, opinaron que la confiabilidad es mala, el 40% opinaron que es regular y el 13.3% opinaron que es buena

## 7.2 CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

**TABLA 11**

Determinación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Tacos la Tacona, Chimbote, 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78,333 <sup>a</sup>	56	0.026
Razón de verosimilitud	49.330	56	0.724
Asociación lineal por lineal	1.388	1	0.239
N de casos válidos	15		

**a. 72 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.**

### INTERPRETACION

De acuerdo a la tabla 11 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir el clima organizacional si influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

**TABLA 12**

Determinación de la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021

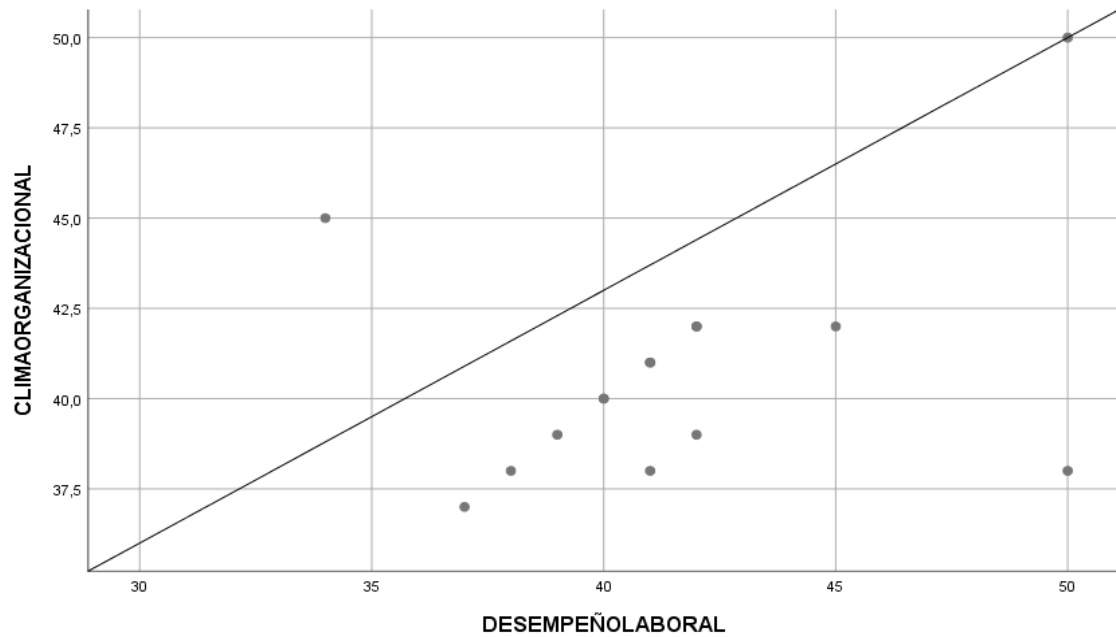
<b>Correlaciones</b>			
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.171
		N	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0.171
		Sig. (bilateral)	0.501
		N	15

### **INTERPRETACION**

Así mismo, en la tabla 12 se pudo demostrar que el coeficiente de correlación es 0.171, lo que significa que entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, existe una correlación positiva muy débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.501 > 0.05$ ), se puede concluir que el clima organizacional no influye con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021.

**FIGURA 01**

**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACION**

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

**TABLA 13**

Descripción de la relación de los recursos humanos en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,750 <sup>a</sup>	24	0.476
Razón de verosimilitud	24.180	24	0.451
Asociación lineal por lineal	1.767	1	0.184
N de casos válidos	15		

a. 36 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

### **INTERPRETACION**

De acuerdo a la tabla 13 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.476 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión recursos humanos, no influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.



**TABLA 14**

Descripción de la correlación de los recursos humanos en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

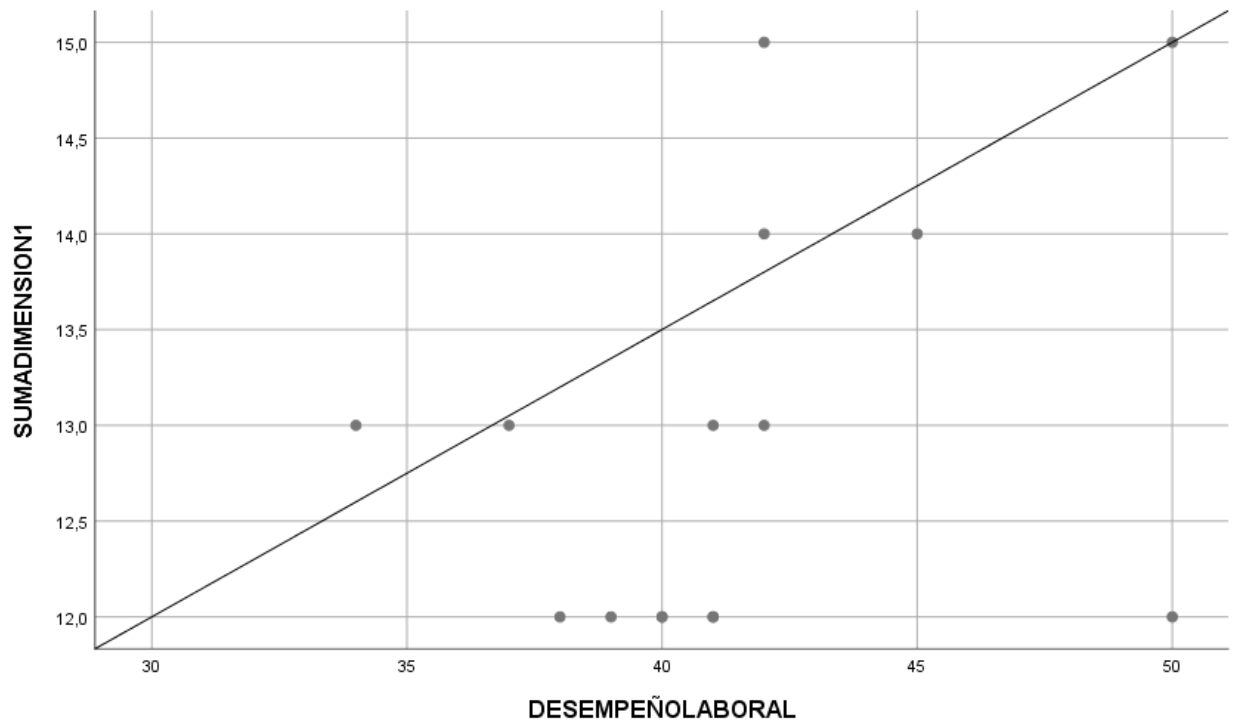
<b>Correlaciones</b>			
		DESEMPEÑO LABORAL	RECURSOS HUMANOS
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.337
		N	15
	RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	0.337
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.183
		N	15
		15	15

### **INTERPRETACION**

Así mismo, en la tabla 14 se pudo demostrar que el coeficiente de correlación es 0.337, lo que significa que, entre la dimensión de recursos humanos y el desempeño laboral, existe una correlación positiva muy débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.183 > 0.05$ ), se puede concluir que la identidad no influye con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

**FIGURA 02**

**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACION**

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre los recursos humanos y el desempeño laboral es positiva muy débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

**TABLA 15**

Análisis de la relación de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,333 <sup>a</sup>	32	0.402
Razón de verosimilitud	31.648	32	0.484
Asociación lineal por lineal	0.186	1	0.666
N de casos válidos	15		

a. 45 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

## **INTERPRETACION**

De acuerdo a la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.402 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión comunicación, no influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

**TABLA 16**

Análisis de la correlación de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

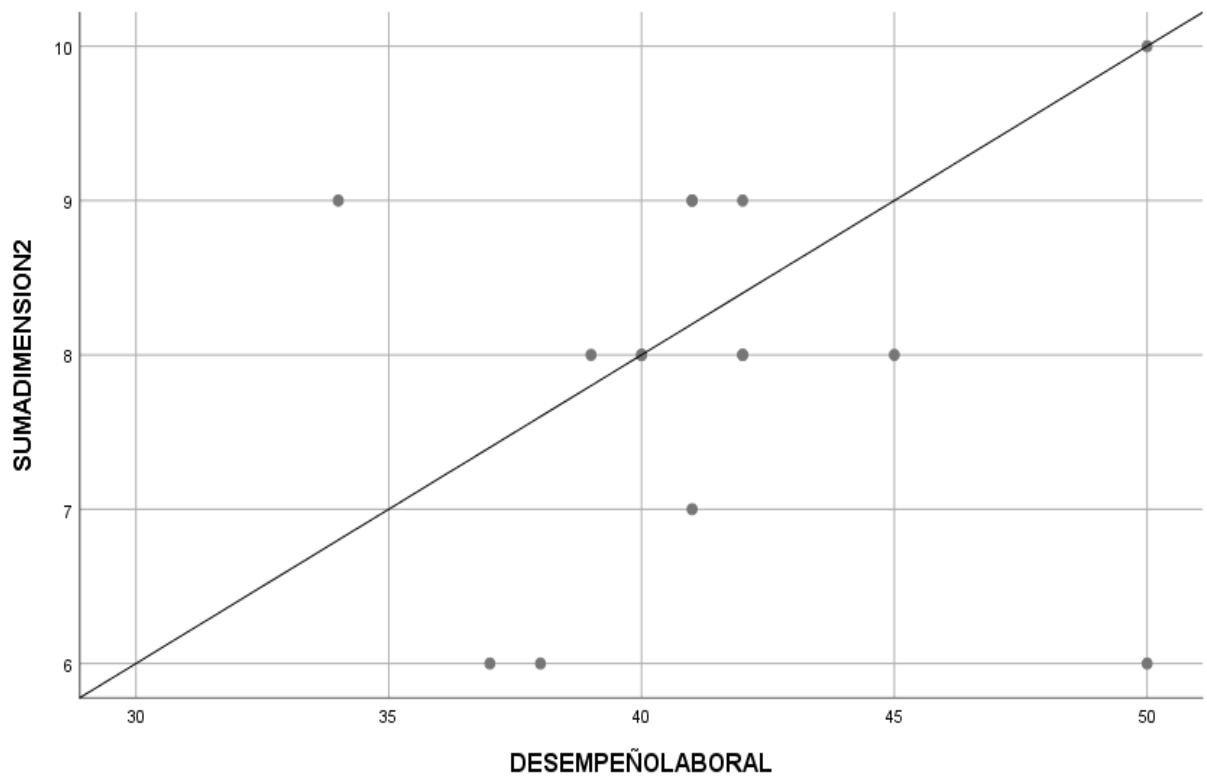
<b>Correlaciones</b>			
		DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACION
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1.000	0.170
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	0.492
	N	15	15
COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	0.170	1.000
	Sig. (bilateral)	0.492	
	N	15	15

## INTERPRETACION

Así mismo, en la tabla 16 se pudo demostrar que el coeficiente de correlación es 0.170, lo que significa que entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, existe una correlación positiva muy débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.492 > 0.05$ ), se puede concluir que la comunicación no influye con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021.

**FIGURA 3**

**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACION**

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

**TABLA 17**

Explicación de relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,875 <sup>a</sup>	24	0.045
Razón de verosimilitud	18.831	24	0.761
Asociación lineal por lineal	1.875	1	0.171
N de casos válidos	15		

a. 36 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

### **INTERPRETACION**

De acuerdo a la tabla 17 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión motivación, si influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

**TABLA 18**

Explicación de la correlación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

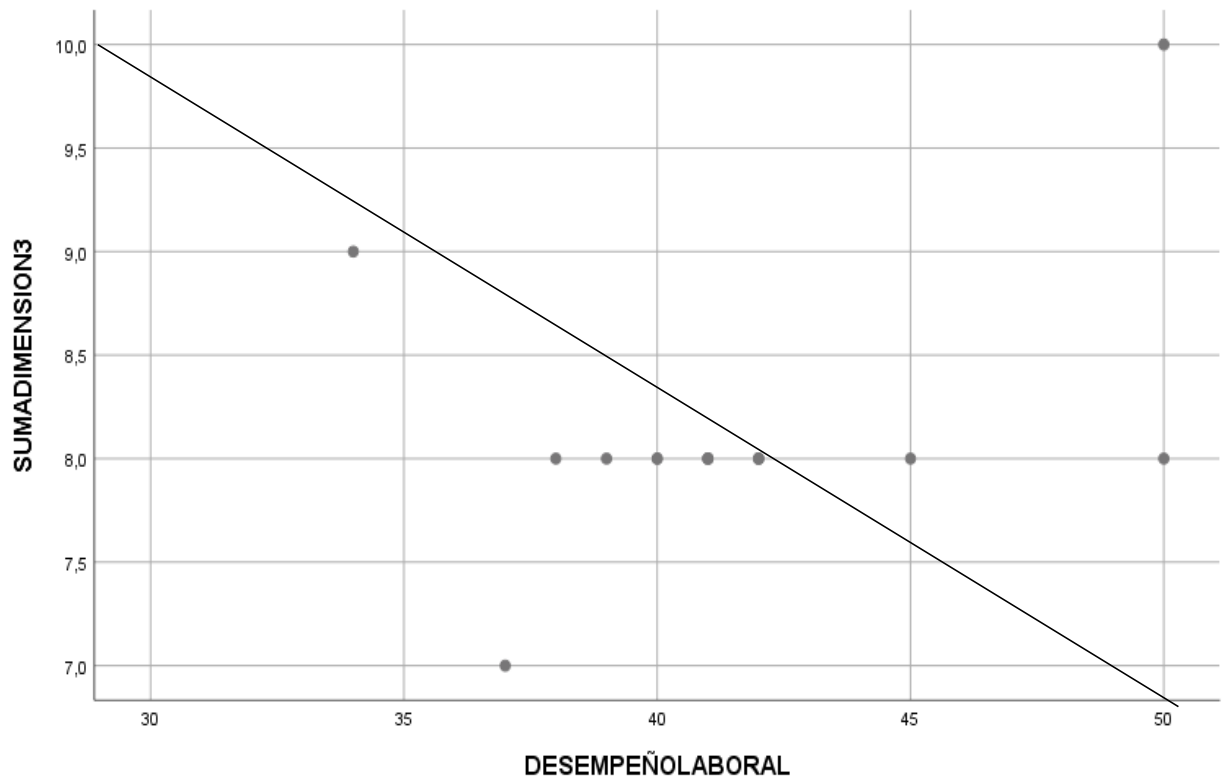
<b>Correlaciones</b>				
			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACION
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	1.000	-0.253
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)		0.325
		N	15	15
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	-0.253	1.000
		Sig. (bilateral)	0.325	
		N	15	15

### **INTERPRETACION**

Así mismo, en la tabla 18 se pudo demostrar que el coeficiente de correlación es -0.253, lo que significa que, entre la motivación y desempeño laboral, existe una correlación negativa débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.325 > 0.05$ ), se puede concluir que la motivación no influye con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021.

**FIGURA 4**

**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACION**

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre la motivación y el desempeño laboral es negativa débil; es decir, ambas se mueven en sentido contrario.



**TABLA 19**

Análisis de la relación de la toma de decisiones en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,250 <sup>a</sup>	32	0.277
Razón de verosimilitud	27.829	32	0.678
Asociación lineal por lineal	0.652	1	0.419
N de casos válidos	15		

a. 45 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

### **INTERPRETACION**

De acuerdo a la tabla 19 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.277 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión toma de decisiones, no influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

**TABLA 20**

Análisis de la correlación de la toma de decisiones en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.

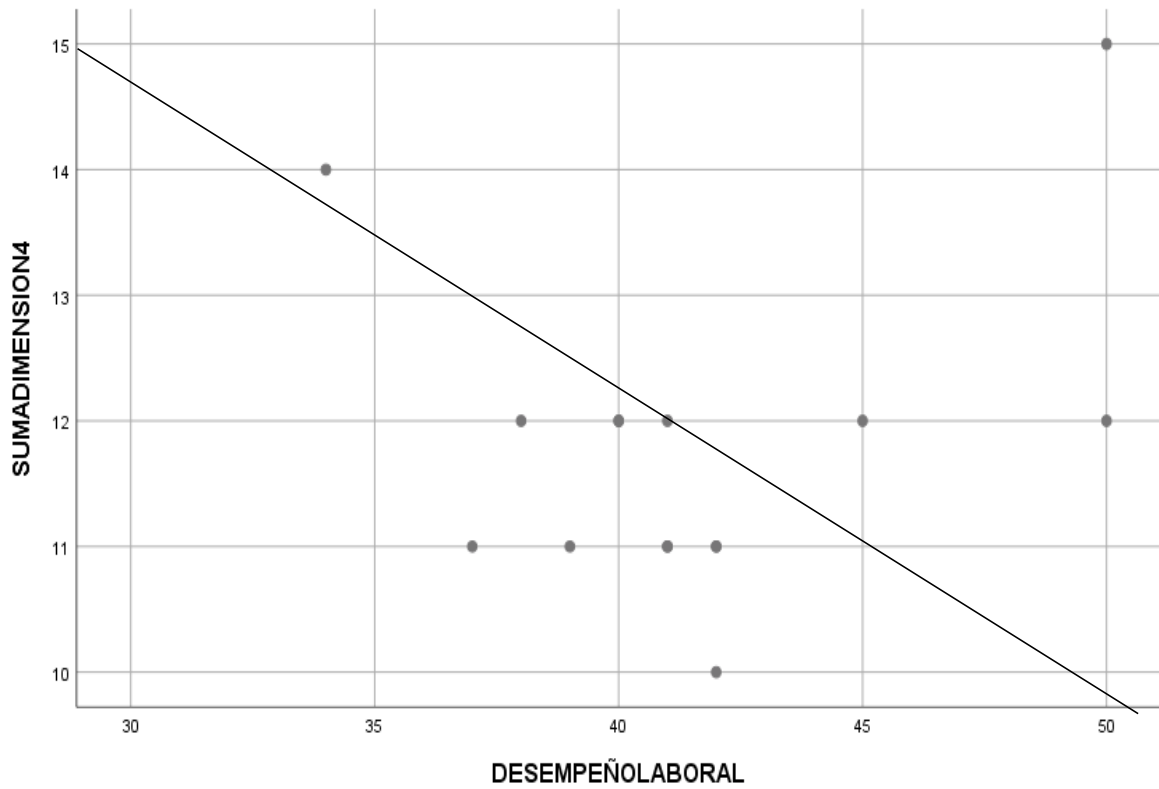
<b>Correlaciones</b>			
		DESEMPEÑO LABORAL	TOMA DE DECISIONES
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.088
		N	0.724
			15
	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	15
		Sig. (bilateral)	-0.088
		N	1.000
			0.724
		N	15

### **INTERPRETACION**

Así mismo, en la tabla 20 se pudo demostrar que el coeficiente de correlación es -0.088, lo que significa que, entre la dimensión toma de decisiones y desempeño laboral, existe una correlación negativa débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.724 > 0.05$ ), se puede concluir que la motivación no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021.

**FIGURA 5**

**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACION**

Según la Figura 5, se demuestra que la correlación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral es negativa débil; es decir, ambas se mueven en sentido contrario.

## 8.- ANALISIS Y DISCUSION

### Objetivo general

**Determinar de qué manera el Clima organizacional, influye en el desempeño laboral de los colaboradores, en la empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021**

De acuerdo a la tabla 11 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir El clima organizacional si influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. Estos resultados coinciden con los de Landaeta (2017) concluyó que el alcance del vínculo del ambiente laboral y el rendimiento de los empleados del Área de Producción DGSFDIS Chimbote, 2017; Tiene un significado positivo significativo, es decir, cuando se mejora el entorno organizacional del empleado, también se mejora el desempeño laboral. También, Briceño (2016) El principal resultado de su investigación fue: se concluyó que hay una influencia entre aspectos del ambiente de trabajo y el rendimiento del trabajador, es decir, existe un vínculo en la dimensión de relación - contacto con la sede y satisfacción en el trabajo ya que la prueba Chi-cuadrado es significativa. De acuerdo a Litwin (1987), El ambiente de trabajo es la característica del entorno laboral que perciben sus miembros y que afecta su comportamiento. El estudio del clima informa una imagen que tienen los trabajadores sobre los que quiere lograr la empresa, su nivel de responsabilidad personal y cómo se sienten con respecto al equipo. De acuerdo a mi experiencia como investigador, me pude de dar cuenta que el clima organizacional influye significativamente con el desempeño de los trabajadores.

### **Objetivo específico 01**

#### **Describir el Clima organizacional, en la empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021.**

Según la tabla 01 el 60% de los trabajadores encuestados de la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, opinan que el clima organizacional es regular; el 33.3% opinan que es bueno y el 6.7% opinan que es malo. Pérez (2016) en su informe, concluyo que: el entorno laboral en la empresa Sipán Distribuciones SAC, fue evaluado positivamente por los trabajadores sobre un buen entorno laboral en la empresa, a pesar de que existen algunos defectos en la comunicación y en la motivación del gerente hacia los empleados de la empresa. A pesar de ello, el estilo de liderazgo comunicativo en la organización es aceptado por los empleados que realizan su trabajo con total normalidad, pero no reciben la retroalimentación adecuada porque pocas personas lo conocen. La estructura que existe en la empresa también es bastante clara con la visión de las normas y logros de la empresa. También, Quispe (2015) En su investigación, determinó que los empleados de la ciudad de Pacucha tienen un ambiente de trabajo regular y que existe un vínculo entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los empleados. Cornell (1955) Es una mezcla de percepciones que la gente tiene sobre su trabajo o sobre otros empleados de la organización. Según esta interpretación, el clima está determinado por las impresiones de los trabajadores, y solo a partir de eso se pueden diagnosticar las características del grupo. Según mi experiencia como investigador, pude apreciar que el clima organizacional en la empresa Tacos la Tacona, Chimbote,2021, es bueno y permite que los trabajadores se desempeñen con normalidad en sus actividades.

## **Objetivo específico 02**

### **Explicar el Desempeño laboral de los colaboradores, en la empresa Tacos La tacona, Chimbote, 2021.**

El 73.3% de los trabajadores encuestados de la empresa Tacos la Tacona, Chimbote, 2021, opinan que el desempeño laboral es alto; el 20% opinan que es medio y el 6.7% opinan que es bajo. Según, Moreno (2016) El fin del estudio es conocer la relación del ambiente de trabajo y la productividad de los empleados de la Escuela de Enfermería Profesional de la Universidad Nacional Santa 2016, y se concluyó que en esta empresa el ambiente de trabajo no afectó en el rendimiento del trabajador. También, Oscoco (2015) en el estudio "La gestión del talento y su relación con el rendimiento laboral de los empleados de la provincia de Pacucha Andahuaylas-Apurímac en 2014 en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas", se hizo uso del cuestionario de eficiencia Productividad laboral de Rodríguez M. y Ramírez D. (2015). El estudio determinó que, según el coeficiente de correlación de Spearman, la administración se correlacionó de forma positiva, pero baja, en el rendimiento de los empleados en el condado de Pacucha, lo que indica que la gestión del talento no tuvo ningún efecto significativo. En el rendimiento del trabajo de los empleados del Distrito de Pacucha. Para Dessler (2001) Se determinó como "Calificar al trabajador para que compare su desempeño, presente o pasado, con los estándares establecidos para su desempeño. Por lo tanto, la evaluación consiste en observar el desempeño real del trabajador frente a lo especificado y brindar información al trabajador para motivarlo así eliminando brechas en los resultados y logros. Mejor éxito laboral "De acuerdo a mi experiencia como investigador puedo decir que los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021, tienen un buen desempeño laboral en la empresa, ya que cumplen con todas sus actividades establecidas.

### **Objetivo específico 03**

#### **Describir la influencia de los recursos humanos en el desempeño laboral e los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.**

De acuerdo a la tabla 13 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.476 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión recursos humanos, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. De acuerdo a Castro (2017) En su estudio sobre el efecto del entorno de trabajo en la productividad de los trabajadores de una organización en la parte principal de las instituciones bancarias en Lima 2016. Finalmente, es posible determinar el ambiente de trabajo en el rendimiento de los vendedores del departamento exclusivo, verificando así que los aspectos que tienen un impacto directo son la gestión y los salarios, y en cuanto al desempeño, se puede identificar como un aspecto importante cuyo impacto son las características exclusivas de los empleados en los segmentos de ventas y desempeño objetivo. También, Muñoz (2017) en la tesis “Gestión de recursos humanos y desempeño de los empleados de la Oficina Nacional del Proceso Electoral, Lima, 2016”; El estudio concluyó que existe un vínculo directo entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores. Para (Chiavenato,2011) El papel de la administración del talento humano se ha ido modificando a través del tiempo, desde una idea de mero agente transformador hasta un enfoque en el que emplear habilidades permite a la organización obtener una ventaja. Indica la preocupación de la gerencia por el bienestar de los empleados. Varios factores que motivan a las personas a trabajar no pierden su motivación económica, solo un aumento de salario es suficiente para motivar a los trabajadores. Según mi experiencia como investigadora pude apreciar que los recursos humanos no tienen mucha influencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, ya que ellos realizan sus actividades con total normalidad.

#### **Objetivo específico 04**

##### **Analizar si la comunicación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.**

De acuerdo a la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.402 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión comunicación, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. García, C. (2012), en su tesis titulada: Diagnóstico de la situación de la comunicación organizacional interna en el Instituto de Cooperación Nacional –INACOP. Tesis de Licenciatura Profesional en Comunicación. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. Este estudio tiene una finalidad y es determinar la manera de cómo encontrar y aplicar la comunicación en las empresas, como elemento de desarrollo efectivo hacia la educación y ambiente laboral, a partir del desempeño de funciones especializadas. Esa comunicación dentro de la empresa no funciona de manera efectiva, por lo que no hay suficientes reuniones de negocios de las que los superiores tengan que informar a los empleados. También Cardona (2012) en su tesis titulada: Dirigir las comunicaciones internas de la organización para mejorar el entorno laboral y la determinación de dificultades. Tesis de Maestría en Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional. Universidad Tecnológica Ecuatorial. Quito. El fin del estudio es analizar la manera que se comunican en la empresa y su importancia en mejorar el ambiente de trabajo y la reducción de problemas, concluyendo que, en el proceso de comunicación interna, todo el liderazgo influye mucho en el entorno de la organización, es decir, la comunicación interna puede verse como la base para establecer un ambiente de intimidad y confianza para que los empleados se sientan cómodos y conscientes de que sus logros y los de la organización están relacionados entre sí. Para Tessi (2011) la comunicación interna es cualquier intercambio de información que tiene lugar dentro de la organización, incluidos todos los mensajes generados dentro de la organización. Se manifiesta tanto formal como informalmente. La comunicación



interna es también la respuesta formal e informal que surge entre sus integrantes, incluso sin intención de expresar nada. Esto depende de la manera que se comunican dentro de la organización, así como de la comodidad con la que se invita a los trabajadores a resolver sus quejas a nivel gerencial. Los diferentes tipos de comunicaciones y los canales por los que viajan son fundamentales para la eficiencia operativa. De acuerdo a mi experiencia puedo decir que la comunicación no tiene influencia en el rendimiento de los empleados de la empresa, Tacos la tacona, Chimbote 2021.

## **Objetivo específico 05**

### **Explicar si la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.**

De acuerdo a la tabla 17 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión motivación, si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. Para Sánchez, M. (2011), en su estudio titulado “La motivación es un determinante del desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo "en Venezuela, cuyo objetivo es estudiar los motivadores actuales como impulsores clave del rendimiento laboral, utilizando el incentivo como método para mejorar la producción de la empresa. Lo anterior, se concluye que las necesidades de motivación de los trabajadores están moderadamente satisfechas, tienen poca motivación y su desempeño en el trabajo no es suficiente para completar sus actividades. También, León (2016) En su proyecto “Efectos del clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Fondo Mi vivienda SA Lima 2015”, el objetivo es evaluar la relación del ambiente de trabajo en el rendimiento de sus empleados. Se pudo encontrar, entre las causas más influyentes en el rendimiento laboral es el trato entre las personas, el agradecimiento por su desempeño, la compensación, el clima laboral y la confianza. Se llegó a la conclusión que los empleados creen que la causa más importante en el entorno laboral es estimular a los empleados en sus operaciones diarias, que las recompensas, beneficios y ventajas son elementos importantes que aumentan el rendimiento y la producción, los cambios en el ambiente influyen positivamente en el trabajo de los empleados y el entorno laboral afecta el trabajo y también los resultados. Para Navarro, P. (2010) son las fuerzas internas de una persona que influyen en el rumbo, fuerza y empeño de la conducta intencional, es decir, están motivadas para lograr una determinada meta (dirección), con una determinada cantidad de esfuerzo (intensidad), durante un determinado período de tiempo.

(insistencia). Se hace referencia a las circunstancias que provocan que los trabajadores se desempeñen de forma algo intensiva en la organización. Tener una necesidad o una necesidad. (motivación interna); Tener un propósito, meta o meta (motivo externo). Estos motivos dependen de los valores del individuo y de las condiciones del entorno laboral. De acuerdo a mi experiencia como investigadora, la motivación si tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021.

### **Objetivo específico 06**

#### **Analizar si la toma de decisiones influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.**

De acuerdo a la tabla 19 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.277 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión toma de decisiones, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. Así mismo, Zans (2017) Nicaragua, en su trabajo, el autor saca los siguientes resultados: El ambiente laboral que se encuentra en la FAEM es, en gran medida, sin duda, con lo que se considera tanto favorable como desfavorable, la dirección está menos involucrada y la falta de voluntad para mantener un buen entorno organizado en el grupo de trabajo. Se cree que la eficiencia del trabajo integrado en la facultad es baja aun cuando el trabajo se realiza y se lleva a cabo en el tiempo requerido, ya que la decisión se toma en gran parte de forma individual, sin un plan de formación. El personal docente y administrativo del colegio cree que mejorar el ambiente organizacional tendrá un efecto positivo en el rendimiento de sus trabajadores, haciéndolos sentir satisfechos en el trabajo, porque creen que es necesario desarrollarlo. También, Flores (2011), En la tesis sobre la aplicación de la ética profesional a la toma de decisiones por parte de los superiores de empresas comerciales y sus gerentes, la investigación que realicé con los gerentes y jefes de empresas comerciales, tuvo un fin y fue conocer la aplicación de la ética profesional a el proceso de toma de decisiones por parte de los directores y gerentes para una empresa comercial. Según Stephen (2009, p. 136) Es permitir que los empleados de la empresa tomen sus propias decisiones; También confían las tareas que mejor realizan, con la confianza de que su trabajo se llevará a cabo de una mejor manera, y se desarrollará siguiendo los estándares de la organización. Por mi experiencia como investigadora puedo decir que la toma de decisiones no influye en las actividades de los empleados de la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021.

## 9.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9.1. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El clima organizacional si influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021. De acuerdo al nivel de significancia, menor 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 60% de los trabajadores encuestados de la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, opinan que el clima organizacional es regular; el 33.3% opinan que es bueno.
- TERCERA:** El 73.3% de los trabajadores encuestados de la empresa Tacos la Tacona, Chimbote,2021, opinan que el desempeño laboral es alto; el 20% opinan que es medio.
- CUARTA:** La dimensión recursos humanos, no influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021, debido que el nivel de significancia es mayor al 0.05 ( $0.476 > 0.05$ ).
- QUINTA:** La dimensión comunicación, no influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021, debido que el nivel de significancia es mayor al 0.05 ( $0.402 > 0.05$ ).
- SEXTA:** La dimensión motivación, si influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021; debido que el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ).

**SEPTIMA:** La dimensión toma de decisiones, no influye significativamente con el desempeño laboral en la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021, debido que el nivel de significancia es mayor al 0.05 ( $0.277 > 0.05$ ).

## 9.2. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021, que implemente encuestas mensuales para conocer el clima organizacional que hay en la empresa, así mismos implementar programas de reconocimiento, de retención, de incentivos salariales.
- SEGUNDA:** Se recomienda a la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, hacer sentir a sus trabajadores que se sientan cómodos en el lugar de trabajo, así mismo seleccionar a sus empleados según sus habilidades.
- TERCERA:** Se recomienda a la empresa Tacos la tacona, Chimbote 2021, que sigan fomentando y brindándole a sus empleados las herramientas necesarias (utensilios, uniformes, nowhow) para seguir manteniendo un desempeño laboral alto.
- CUARTA:** Se le recomienda a la empresa Tacos la tacona, 2021, que los empleadores interactúen más con sus empleados, así mismo integrar actividades de interacción entre trabajadores.
- QUINTA:** Se recomienda a la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, implementar en la comunicación verbal, pequeñas reuniones pre y post jornadas laborales y en la comunicación no verbal implementar periódicos murales.
- SEXTA:** Se le recomienda a la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, mantener sus programas de flexibilidad en los horarios, salarios adecuados y tener sus objetivos y metas claras y también implementar reconocimientos de logros y el coaching para los trabajadores.
- SEPTIMA:** Se le recomienda a la empresa Tacos la tacona, Chimbote,2021, para mejorar la toma de decisiones, estar bien capacitados, tener las herramienta e información necesarias, recibir feedback oportuno para así tomar las

mejores decisiones para la empresa.

## 10.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Briceño, E. & Alberto, C. (2016), Tesis “*Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de Justicia del distrito de la Esperanza enero-julio 2016*”.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Brice%20F1o%20Carlos.pdf?sequence=5>

Castro Rodríguez, F. & Ramón Brito, S. (2017), Tesis “*Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima-2016*”.

<http://repositorio.usil.edu.pe/browse?type=author&value=Castro+Rodr%C3%ADguez%2C+Francesca>

Cornell, F. (1955), “*Socially perceptive administration*”. Phi Delta Kappa.

<https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

D’Alessio, F. (2012), “*Administración de las Operaciones Productivas*” (1edición ed.). México: Pearson.

[http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion\\_de\\_las\\_operaciones\\_productivas/recursos/01.pdf](http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion_de_las_operaciones_productivas/recursos/01.pdf)

Dessler, (2001). “*Administración de Personal*”. Madrid: Madrid.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>



- Figuroa Aparicio, H. (2017), Tesis “*Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial el Carmen–Colombia, 20*”.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/739>
- Forehand G.A, Gilmer B. (1964),” *Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional*”. Boletín Psicológico.  
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-climaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf>
- Landaeta, M. (2017), Tesis” *Clima organizacional y el rendimiento del personal que labora en el área de producción de la Empresa Envases Aragua MAV, CCS ubicada en Maracay–Estado Aragua (Master’s thesis)*”.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4840>
- Litwin, (1987). “El Clima Organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente”.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Montoya Meza, D. A. (2016) Tesis “*Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015.*”  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Moreno Ulloa, M. M. (2016), Tesis” *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016.*”  
<http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2602>
- Quispe Vargas, E. (2015), Tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.*”

<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Schein, E. (1982). “*Psicología de la Organización*”. México: Prentice Hall.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/65750a9e34f2c9ace7c337ca22fe40d0.pdf>

Torrecilla, O. D. (2017). “*Clima Organizacional y Productividad Laboral*”.

[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17607/1/68332\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17607/1/68332_1.pdf)

Velásquez, R. (2014). “*Clima Organizacional a Nivel Universitario*”. México: Prentice Hall.

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

Wehrich, K. y. (2004). “*Administración: Una perspectiva global*”. Mexico: McGraw- Hill

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>

Condemarín, C. (2017), Tesis “*Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*” (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5681/Condemar%C3%ADn\\_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5681/Condemar%C3%ADn_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sapacayo, L., & Espinoza, C. (2014), Tesis” *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el RENIEC, Oficina Zonal De Huaraz, 2014* “(Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2335715>

Pérez, C., (2013), Tesis” *Relación del Grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital Público, Monterrey, Nuevo León, México*” (Tesis para optar el grado de Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Recuperado de:

<http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>

Pérez, E. (2016), Tesis” *El Clima Organizacional y su influencia en el Compromiso Organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C-Chiclayo 2015*” (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de:

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/760/1/TL\\_PerezVasquezElizabetOdaliss.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/760/1/TL_PerezVasquezElizabetOdaliss.pdf)

Quispe, E. (2015), Tesis “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*” (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zans, A. (2017), Tesis” *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*” (Tesis para optar al Título de Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.

<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

Oscoco (2015), Tesis “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha- Andahuaylas- Apurímac.*”

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

Muñoz (2017), Tesis “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*”

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas\\_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, C. (2012), Tesis “*Diagnóstico de la Situación de Comunicación Organizacional interna en el Instituto Nacional de Cooperativas – INACOP*”. Tesis Profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6960/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Marin\\_Vilchez\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6960/1/IV_FCE_308_TE_Marin_Vilchez_2019.pdf)

Cardona (2012), Tesis “*Gestión de la Comunicación Interna Organizacional en la Optimización del Clima Laboral y Resolución de Conflictos*”. Tesis Profesional de Licenciada en Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6960/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Marin\\_Vilchez\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6960/1/IV_FCE_308_TE_Marin_Vilchez_2019.pdf)

Sánchez, M. (2011), Tesis “*Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo*” en Venezuela

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf)

Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010), tesis “*La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*”, estimaron que, por falta de motivación, algunos empleados de la Empresa de Bienes-Raíces “Multiviviendas, C.A.” en Caracas.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf)

Flores (2011), Tesis “*Aplicación de la ética en la toma de decisiones de jefes y gerentes de una empresa comercial*”.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26262/diaz\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26262/diaz_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 11. ANEXOS Y APENDICES



### Anexos N°01

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

### ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, sobre la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo, en Tacos la tacona, ciudad de Chimbote, en el 2021. Les agradezco su ayuda, su valiosa cooperación y aporte. información necesaria, una respuesta clara y sincera a esta solicitud.

### I PARTE

En la primera parte de la encuesta, le hicimos una serie de preguntas sobre usted. Marque cada elemento con (X), el número que crea que es correcto o el plan alternativo.

#### **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

Luego, se presentaron una serie de preguntas relacionadas con el entorno organizacional; seguido de la escala de calificación para esta variable de investigación. Marque (X) la opción que corresponda a su opinión en cada caso.

**Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

### **CLIMA ORGANIZACIONAL:**

N.º	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Existe un trato justo?					
2	¿El empleador se interesa por el éxito de sus colaboradores?					
3	¿El empleador valora el esfuerzo y el alto nivel de desempeño de sus colaboradores?					
4	¿La comunicación fluye adecuadamente entre empleador y colaborador?					
5	¿Es posible la interacción entre jefes y colaboradores?					
6	¿El empleador expresa al colaborador su reconocimiento por sus logros?					
7	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
8	¿Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse?					
9	¿Existen oportunidades de progresar dentro de la empresa?					
10	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?					

### **III PARTE**

A continuación, se plantearon una serie de preguntas sobre la eficiencia del trabajo; seguido de la escala de calificación para esta variable de investigación. Marque (X) la opción que corresponda a su opinión en cada caso.

#### **Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

#### **DESEMPEÑO LABORAL:**

<b>N.º</b>	<b>ITEMS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	¿El empleador sabe con exactitud las responsabilidades que tiene en la empresa?					
<b>12</b>	¿El colaborador cumple con las tareas que se le asignan?					
<b>13</b>	¿El colaborador acepta las políticas y reglas de la empresa?					
<b>14</b>	¿En la empresa existe una buena administración de los recursos?					
<b>15</b>	¿El empleador reconoce el tiempo extra de sus colaboradores?					
<b>16</b>	¿Se promueve el desarrollo de las habilidades del personal?					
<b>17</b>	¿Se dispone de información que facilita el trabajo del personal?					
<b>18</b>	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y rol del trabajo?					
<b>19</b>	¿El empleador escucha las sugerencias que le dan sus colaboradores?					
<b>20</b>	¿Cada cuanto el empleador supervisa el desempeño de sus colaboradores?					



**ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA
<p>Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, empresa Tacos La tacona, Chimbote, 2021.</p>	<p>¿De qué manera el Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Tacos La tacona Chimbote?</p>	<p><b>H1:</b> El clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.</p> <p><b>H0:</b> El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b>                      Determinar de qué manera el Clima organizacional, influye en el desempeño laboral de los colaboradores, en la empresa Tacos La tacona, Chimbote, 2021</p> <hr/> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>Describir el Clima organizacional, en la empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021.</p> <p>Explicar el desempeño laboral de los colaboradores, en la empresa Tacos La tacona, Chimbote, 2021.</p>	<p><b><u>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION:</u></b>  <b>1.Tipo:</b> Descriptivo  <b>2.Diseño:</b> No experimental-transversal</p> <p><b><u>POBLACION Y MUESTRA</u></b>  <b>1.Población:</b> La población de estudio es de 15 personas.  <b>2.Muestra:</b> La muestra es de 15 personas.</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION</b>  <b>1.Técnica:</b> Observación y encuesta.  <b>2.INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario</p>

			<p>Describir la influencia de los recursos humanos en el desempeño laboral e los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.</p> <p>Analizar si la comunicación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.</p> <p>Explicar si la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.</p> <p>Analizar si la toma de decisiones influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona Chimbote 2021.</p>	
--	--	--	--	--

## APENDICES

### APENDICE 1

#### Estadística de fiabilidad

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.867	10

### APENDICE 2

#### Estadísticas de total de elemento

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	36.50	11.389	0.281	0.878
P2	36.80	10.622	0.679	0.850
P3	36.70	10.456	0.633	0.851
P4	36.90	9.433	0.593	0.859
P5	37.00	9.556	0.647	0.850
P6	37.00	10.000	0.820	0.837
P7	36.90	10.767	0.867	0.845
P8	36.80	11.511	0.342	0.871
P9	37.50	9.611	0.583	0.858
P10	36.90	10.767	0.867	0.845

### APENDICE 3

#### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10
1	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4
3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

#### APENDICE 4

##### Estadística de fiabilidad DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.867	10

#### APENDICE 5

##### Estadística de total del elemento DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P11	36.50	11.389	0.281	0.878
P12	36.80	10.622	0.679	0.850
P13	36.70	10.456	0.633	0.851
P14	36.90	9.433	0.593	0.859
P15	37.00	9.556	0.647	0.850
P16	37.00	10.000	0.820	0.837
P17	36.90	10.767	0.867	0.845
P18	36.80	11.511	0.342	0.871
P19	37.50	9.611	0.583	0.858
P20	36.90	10.767	0.867	0.845

## APENDICE 6

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable2: Desempeño laboral										
ID	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20
1	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4
3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
<b>10</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## APENDICE 7

### PLANILLA DE JUICIO 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 Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Tacos la tacona, Chimbote que hace parte de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores, empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021”.**

La evaluación de las herramientas es importante para asegurar que sean valiosas y que los resultados obtenidos de ellas se utilicen de manera eficaz; contribuyó tanto al desarrollo de la tesis como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa cooperación.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Arnold Aguilar Damián

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administrador de Hotelería y Turismo

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Administración

TIEMPO: 10 años

CARGO ACTUAL: Administrador

INSTITUCIÓN: Exalmar

Objetivo de la investigación: Determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Elementos de la misma dimensión son suficientes para obtener esta medida.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo no es suficiente para medir el tamaño.</li> <li>- Los artículos miden algún aspecto del tamaño, pero no corresponden al tamaño total.</li> <li>- Algunos elementos deben incrementarse para poder apreciar completamente la dimensión.</li> <li>- Artículos son suficientes.</li> </ul>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>Este elemento es fácil de entender, lo que significa que tiene una sintaxis y una semántica completas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ítem poco claro</li> <li>- El ítem requiere una modificación importante o un cambio muy grande en el uso de las palabras según su significado o el orden de las palabras.</li> <li>- Es necesario introducir modificaciones muy concretas en determinadas disposiciones del artículo.</li> <li>- Elemento es claro, con suficiente semántica y sintaxis.</li> </ul>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El elemento está asociado lógicamente con la dimensión o métrica que mide.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El elemento no tiene una relación lógica con la dimensión.</li> <li>- El elemento tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>- El artículo tiene una relación moderada con el tamaño que está midiendo.</li> <li>- El artículo está completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El artículo es necesario o importante; es decir, debe incluirse.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo se puede sacar sin afectar la medida de las dimensiones.</li> <li>- El factor tiene cierta relevancia, pero otro factor puede incluir lo que mide.</li> <li>- Artículos de importancia relativa.</li> </ul>

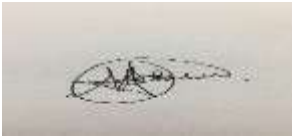


<b>CALIDAD</b>	¿El Empleador sabe con exactitud las responsabilidades que tiene en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El empleador cumple con las tareas que se le asigna?	4	4	4	4	
	¿El colaborador acepta las políticas y reglas de la empresa?	4	4	4	4	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿En la empresa existe una buena administración de los recursos?	4	4	4	4	
	¿El empleador reconoce el tiempo extra de los colaboradores?	4	4	4	4	
<b>CONOCIMIENTO</b>	¿Se promueve el desarrollo de las habilidades del personal?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de información que facilita el trabajo del personal?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y rol del trabajo?	4	4	4	4	
<b>CONFIABILIDAD</b>	¿El empleador escucha las sugerencias que le dan sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Cada cuanto el empleador supervisa el desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	4	

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	¿Existe un trato justo?	4	4	4	4	
	¿El empleador se interesa por el éxito de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿El empleador valora el esfuerzo y el alto nivel de desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	4	
<b>COMUNICACION</b>	¿La comunicación fluye adecuadamente entre empleador y colaborador?	4	4	4	4	
	¿Es posible la interacción entre jefes y colaboradores?	4	4	4	4	
<b>MOTIVACION</b>	¿El empleador expresa a su colaborador su reconocimiento por sus logros?	4	4	4	4	
	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	4	4	4	4	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	¿Existen oportunidades de progresar dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	4	4	4	4	
	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?	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 constructor y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<b>X</b>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Arnold Aguilar Damián			Fecha: 11/10/21	
Firma: 	Teléfono: 933126436		Email: <a href="mailto:Arnold_aad@hotmail.com">Arnold_aad@hotmail.com</a>	



## PLANILLA DE JUICIO 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 Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Tacos la tacona, Chimbote que hace parte de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores, empresa Tacos la tacona Chimbote,2021”.**

La evaluación de las herramientas es importante para asegurar que sean valiosas y que los resultados obtenidos de ellas se utilicen de manera eficaz; contribuyó tanto al desarrollo de la tesis como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa cooperación.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Massiel Aguilar Damián

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Psicología

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Recursos Humanos

TIEMPO: 9 años

CARGO ACTUAL: Jefa de recursos humanos

INSTITUCIÓN: Empresas Bitel.

Objetivo de la investigación: Determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

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


CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Elementos de la misma dimensión son suficientes para obtener esta medida.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo no es suficiente para medir el tamaño.</li> <li>- Los artículos miden algún aspecto del tamaño, pero no corresponden al tamaño total.</li> <li>- Algunos elementos deben incrementarse para poder apreciar completamente la dimensión.</li> <li>- Artículos son suficientes.</li> </ul>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>Este elemento es fácil de entender, lo que significa que tiene una sintaxis y una semántica completas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ítem poco claro</li> <li>- El ítem requiere una modificación importante o un cambio muy grande en el uso de las palabras según su significado o el orden de las palabras.</li> <li>- Es necesario introducir modificaciones muy concretas en determinadas disposiciones del artículo.</li> <li>- Elemento es claro, con suficiente semántica y sintaxis.</li> </ul>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El elemento está asociado lógicamente con la dimensión o métrica que mide.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El elemento no tiene una relación lógica con la dimensión.</li> <li>- El elemento tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>- El artículo tiene una relación moderada con el tamaño que está midiendo.</li> <li>- El artículo está completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El artículo es necesario o importante; es decir, debe incluirse.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo se puede sacar sin afectar la medida de las dimensiones.</li> <li>- El factor tiene cierta relevancia, pero otro factor puede incluir lo que mide.</li> <li>- Artículos de importancia relativa.</li> </ul>

<b>CALIDAD</b>	¿El Empleador sabe con exactitud las responsabilidades que tiene en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El empleador cumple con las tareas que se le asigna?	4	4	4	4	
	¿El colaborador acepta las políticas y reglas de la empresa?	4	4	4	4	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿En la empresa existe una buena administración de los recursos?	4	4	4	4	
	¿El empleador reconoce el tiempo extra de los colaboradores?	4	4	4	4	
<b>CONOCIMIENTO</b>	¿Se promueve el desarrollo de las habilidades del personal?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de información que facilita el trabajo del personal?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y rol del trabajo?	4	4	4	4	
<b>CONFIABILIDAD</b>	¿El empleador escucha las sugerencias que le dan sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Cada cuanto el empleador supervisa el desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	4	

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	¿Existe un trato justo?	4	4	4	4	
	¿El empleador se interesa por el éxito de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿El empleador valora el esfuerzo y el alto nivel de desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	4	
<b>COMUNICACION</b>	¿La comunicación fluye adecuadamente entre empleador y colaborador?	4	4	4	4	
	¿Es posible la interacción entre jefes y colaboradores?	4	4	4	4	
<b>MOTIVACION</b>	¿El empleador expresa a su colaborador su reconocimiento por sus logros?	4	4	4	4	
	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	4	4	4	4	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	¿Existen oportunidades de progresar dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	4	4	4	4	
	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?	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 constructor y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. Massiel Aguilar Damián		Fecha: 20/10/21	
Firma: 	Teléfono: 930551257	Email: <a href="mailto:hema_1592@hotmail.com">hema_1592@hotmail.com</a>	



## PLANILLA DE JUICIO 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 Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Tacos la tacona, Chimbote que hace parte de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores, empresa Tacos la tacona Chimbote,2021”.**

La evaluación de las herramientas es importante para asegurar que sean valiosas y que los resultados obtenidos de ellas se utilicen de manera eficaz; contribuyó tanto al desarrollo de la tesis como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa cooperación.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mónica Flores Navarro.

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Educación

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docente Educación primaria

TIEMPO: 20 años

CARGO ACTUAL: Subdirectora

INSTITUCIÓN: I.E.P “Señor de la Vida”

Objetivo de la investigación: Determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tacos la tacona, Chimbote, 2021.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Elementos de la misma dimensión son suficientes para obtener esta medida.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo no es suficiente para medir el tamaño.</li> <li>- Los artículos miden algún aspecto del tamaño, pero no corresponden al tamaño total.</li> <li>- Algunos elementos deben incrementarse para poder apreciar completamente la dimensión.</li> <li>- Artículos son suficientes.</li> </ul>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>Este elemento es fácil de entender, lo que significa que tiene una sintaxis y una semántica completas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ítem poco claro</li> <li>- El ítem requiere una modificación importante o un cambio muy grande en el uso de las palabras según su significado o el orden de las palabras.</li> <li>- Es necesario introducir modificaciones muy concretas en determinadas disposiciones del artículo.</li> <li>- Elemento es claro, con suficiente semántica y sintaxis.</li> </ul>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El elemento está asociado lógicamente con la dimensión o métrica que mide.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El elemento no tiene una relación lógica con la dimensión.</li> <li>- El elemento tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>- El artículo tiene una relación moderada con el tamaño que está midiendo.</li> <li>- El artículo está completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El artículo es necesario o importante; es decir, debe incluirse.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo se puede sacar sin afectar la medida de las dimensiones.</li> <li>- El factor tiene cierta relevancia, pero otro factor puede incluir lo que mide.</li> <li>- Artículos de importancia relativa.</li> </ul>




<b>CALIDAD</b>	¿El Empleador sabe con exactitud las responsabilidades que tiene en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El empleador cumple con las tareas que se le asigna?	4	4	4	4	
	¿El colaborador acepta las políticas y reglas de la empresa?	4	4	4	4	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿En la empresa existe una buena administración de los recursos?	4	4	4	4	
	¿El empleador reconoce el tiempo extra de los colaboradores?	4	4	4	4	
<b>CONOCIMIENTO</b>	¿Se promueve el desarrollo de las habilidades del personal?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de información que facilita el trabajo del personal?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y rol del trabajo?	4	4	4	4	
<b>CONFIABILIDAD</b>	¿El empleador escucha las sugerencias que le dan sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Cada cuanto el empleador supervisa el desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	4	

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	¿Existe un trato justo?	4	4	4	4	
	¿El empleador se interesa por el éxito de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿El empleador valora el esfuerzo y el alto nivel de desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	4	
<b>COMUNICACION</b>	¿La comunicación fluye adecuadamente entre empleador y colaborador?	4	4	4	4	
	¿Es posible la interacción entre jefes y colaboradores?	4	4	4	4	
<b>MOTIVACION</b>	¿El empleador expresa a su colaborador su reconocimiento por sus logros?	4	4	4	4	
	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	4	4	4	4	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	¿Existen oportunidades de progresar dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	4	4	4	4	
	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?	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 constructor y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<b>X</b>
NO			NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI
NO			NO
Validado por: Lic. Mónica Flores Navarro			Fecha: 18/10/21
Firma: 	Teléfono: 989365252	Email: <a href="mailto:monikit1514@hotmail.com">monikit1514@hotmail.com</a>	