



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MSA AUTOMOTRIZ S.A.C., CAJAMARCA 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración.**

Autores:

Patricia Gutiérrez Cabanillas  
Jose Feliciano Huaman Calderon

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado, en primer lugar, a mis padres Pascual y Eufemia, a mis hermanas Magali y Noemí, a mi tía Ramona por su genuino e incondicional apoyo.

**Bach. Patricia Gutierrez Cabanillas.**

Dedico este trabajo a mi madre por haberme motivado a seguir adelante y ser el motivo principal para conseguir esta meta. A mis tíos Rosendo y Cristina por haberme entregado su amor paternal.

**Bach. Jose Feliciano Huaman Calderon.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a mi familia y a las personas que han formado parte de mi vida profesional, agradezco por su apoyo, por sus motivaciones para seguir adelante y acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Muchas gracias por todo su apoyo en este desafío.

**Bach. Patricia Gutierrez Cabanillas.**

A Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de la universidad, a la Universidad Privada del Norte por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona y las personas que me apoyaron en esta meta alcanzada.

**Bach. Jose Feliciano Huaman Calderon.**

## **Tabla de contenidos**

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3: Valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach .....	35
Tabla 4 Grado de relación según coeficiente de correlación.....	37
Tabla 5 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018.....	38
Tabla 6 Correlación entre la Variable Clima Organizacional con el Desempeño Laboral .	38
Tabla 7 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión desenvolvimiento en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018 .....	39
Tabla 8 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión Capacidad laboral en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018 .....	40
Tabla 9 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018.....	41
Tabla 10 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión Perfil del Trabajador en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018 .....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Esquema de diseño de investigación.....	33
<i>Figura 2:</i> Fórmula de aplicación del coeficiente del Alfa de Cronbach .....	34
<i>Figura 3:</i> Fórmula de coeficiente de aplicación Rho de Spearman .....	36

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es un estudio realizado con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA automotriz S.A.C – Cajamarca 2018, a fin de proporcionar a los directivos de recursos humanos, sugerencias de cambio o mejoras, el diseño de investigación es descriptiva correlacional, se utilizó como técnica una encuesta y su instrumento de investigación fue el cuestionario, el que consta de 40 preguntas; de ellas 20 correspondientes a las dimensiones del clima organizacional, y 20 preguntas pertenecientes a las dimensiones de desempeño laboral, medidas bajo la escala de Likert. Dicho cuestionario se aplicó al total de la población, conformada por 28 colaboradores. Para medir la fiabilidad del cuestionario se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue un coeficiente de 0.76, indicando un grado de valoración alto, el mismo que fue aceptable para el estudio. Así mismo para hallar la correlación de ambas variables, se utilizó la fórmula de Rho de Spearman donde el nivel de significancia aproximada fue igual a 0.03, lo cual indica que es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C 2018. Finalmente, en los resultados se observa que de los 28 colaboradores el 96.4% muestran su acuerdo con el desempeño laboral que se desarrolla, así como en un 71.4% reflejan su acuerdo con el clima organizacional latente. También concluimos que las dimensiones de la variable Desempeño Laboral: desenvolvimiento, Capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador se relacionan significativamente con la variable Clima Organizacional

**Palabras clave:** (Clima Organizacional, Desempeño Laboral)

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad a nivel global, son cada vez más las empresas que se enfocan en proporcionar a sus colaboradores un clima organizacional adecuado; esto, debido a que diversos estudios demuestran que la productividad de una organización va de la mano con el nivel de desempeño y satisfacción laboral de sus colaboradores, así como el ambiente y el entorno en el que desarrollan sus labores diarias.

Gómez (2014) de acuerdo a una entrevista realizada a Manuel Andrés, Gerente General de Nestlé Colombia, que fue realizada por el diario El Tiempo de Bogotá en el año 2014, afirmaba que:

El clima organizacional es de mucha importancia y a través de dos programas donde el primero busca claramente valorar el trabajo de los colaboradores e incentivar la práctica de valores corporativos y el segundo consiste en dar un bono de dinero a cada colaborador para que pueda gastarlo como un seguro para enfermedades. Además, de acuerdo a los diferentes directivos tiene claro y también consideran que al perder un colaborador talentoso y altamente calificado es terrible para la organización, además la renuncia, hace suponer una disminución del 4% de ingresos y puede llegar a impactar un 40% en las ganancias. Es decir que hay que liderar con el ejemplo, afirma el presidente de Nestlé Colombia, porque además que el éxito de estos setenta años en el país está en el personal.

Así mismo, Ramos (2012) en su trabajo monográfico, comenta que el ambiente organizacional subyacente en las condiciones de trabajo de los investigadores científicos tiene un efecto sobre su satisfacción y su productividad.



Realmente lo que se quiere manifestar es que, al trabajar en un entorno debidamente estructurado donde cada puesto esté debidamente definido, por lo que la consecuencia, la satisfacción depende del clima organizacional. Es decir, que en la actualidad las organizaciones empresariales tienen definitivamente un reto para llegar a ser competitivos donde el desempeño laboral se expresa en el clima organizacional. Ahora bien, es claro que el potencial del colaborador es fundamental porque es valioso en la empresa, lo que implica valorarlo de manera permanentemente por sus capacidades y habilidades que expresan en su labor, lo que permite entenderlo en su desempeño y en medio de un clima organizacional favorable.

Anzola (2003) opina que el clima organizacional representa las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores diferenciando una organización de otra. En el Perú, la globalización requiere de organizaciones que se adapten con rapidez a los cambios sociales, económicos y culturales y desarrollen en sus empleados o colaboradores comportamientos más flexibles y creativos para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un ambiente dinámico y altamente competitivo. Además, por otra parte, se puede decir que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Por otro lado, en el documento técnico del Ministerio de Salud de Perú, referente al clima organizacional elaborado por MINSA (2009) donde Salinas, H y Alvarado, P,

señalan que en el Perú la falta de un adecuado clima organizacional por parte de las organizaciones traerá consecuencias negativas para una organización, tales como: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc.

Manosalva y Nieves (2015) considera que hoy el mundo de la empresa está caracterizado por un entorno competitivo, dinámico y complejo; en donde, el desarrollo de talento humano, el conocimiento y la innovación se han convertido en los recursos dominantes de la economía contemporánea.

Por otro lado, las percepciones pueden ser entendidas como respuestas grupales entre los colaboradores de una empresa con una gran variedad de factores, los cuales tienen incidencias directamente en el comportamiento durante las horas de trabajo. Así mismo, el resultado positivo o negativo, estará dado de acuerdo a la gestión y control de la organización; una adecuada estructura organizacional proporciona una retroalimentación en las comunicaciones buscando mejorar el clima organizacional y su efecto será de acuerdo a las circunstancias y a la forma como estas se evalúen.

Esto quiere decir que, los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto. Por tanto, es importante considerar que un buen clima organizacional se forma a través del tiempo y mediante un monitoreo permanente, para poder atender oportunamente los problemas y ofrecer ambientes de trabajo más confortables, con los cuales los empleados tendrán mejores elementos para realizar sus actividades y así garantizar el éxito de los objetivos empresariales.

En la Empresa MSA Automotriz S.A.C., actualmente se identifica un comando directivo vertical que influye en el clima organizacional convirtiéndola en no apropiado, esto reflejado en las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de sus colaboradores; esto hace que los servicios y ventas de productos hacia sus clientes no sean los óptimos. También se detectado que existen factores influyentes en el clima organizacional como son: instalaciones de iluminación, inapropiado color de paredes, comunicación interpersonal no fluida, falta de autonomía de los colaboradores y otros. En este contexto, la presente investigación ha realizado un estudio de la relación que existe entre las variables clima organizacional con el desempeño laboral en la Empresa MSA Automotriz SAC 2018, lo que permitirá a la Empresa MSA Automotriz S.A.C. tomar decisiones, acciones y estrategias oportunas con la finalidad de ser más competitiva como consecuencia de los cambios a nivel organizacional, además de promover un adecuado clima para el desarrollo del talento humano en un contexto organizacional de MSA Automotriz S.A.C. pues, se conoce que los objetivos de la empresa es alcanzar niveles elevados de eficiencia y eficacia en la gestión de desarrollo empresarial.

### **1.1.1. Antecedentes**

De acuerdo a las investigaciones encontradas a nivel internacional se considera: Ibarra (2016) en la ciudad de Quito-Ecuador en su investigación, sustentó la relación entre la cultura y el clima organizacional con el desempeño de los trabajadores, con el objetivo de:

Determinar la relación que existe entre el clima y la cultura organizacional con el desempeño de los trabajadores en el registro de la propiedad del Municipio del distrito

Metropolitano Quito. Esta investigación es de tipo transversal, con una población de 262 funcionarios. Concluye que clima organizacional en tres niveles ha sido importante ya que se pueden identificar la apreciación que tiene cada funcionario de manera individual, en su grupo de trabajo y en general en la organización; a pesar que se puede comprobar que no existen diferencias significativas. Por lo revisado, tanto el clima como la cultura organizacional influyen en el desempeño de los funcionarios del RPDMQ.

Palomino y Peña (2016). En la ciudad de Cartagena –Colombia en su investigación, sustentó la tesis denominada:

“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa distribuidora y papelería Veneplast LTDA”. La investigación desarrolló como objetivo la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda. La investigación es básica - descriptiva, no experimental y correlacional. Su población total fue de 97 colaboradores y se tomó una muestra de 47 de ellos. Se procesaron datos en el programa estadístico SPSS para saber si existe relación de variables. Las dimensiones de investigación resultaron positivas en gran medida sobre el desempeño laboral. Para la fiabilidad de las dimensiones se utilizó el instrumento de (alfa de Cronbach: obteniendo como resultado total de 0.89), siendo un nivel de consistencia y validez adecuada para sus 45 preguntas planteadas utilizando como instrumento de medición la escala de Likert; las preguntas tuvieron una escala del 1 a 7 y respuestas desde un "total acuerdo" hasta un "total desacuerdo". Asimismo para la medición del desempeño organizacional utilizaron una técnica llamada 360°, que consiste en la aplicación de una serie de encuestas y el que toma en cuenta la relación

directa con el colaborador, así mismo los resultados indicaron la relación el clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores, se aplicó el coeficiente de correlación R de Pearson, del mismo modo se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 tal como se lleva a cabo usualmente en este tipo de procedimiento estadístico, los resultados indicaron que la correlación R de Pearson fueron positivos hablándose de una relación directa; igualmente el estudio muestra que existe una consistencia con su teoría. El clima organizacional indicó como resultado que existen efectos importantes sobre el desempeño de los colaboradores. La investigación recomienda propiciar espacios de relación entre los compañeros de trabajo en situaciones no laborales, además que los colaboradores puedan tomar decisiones por su cuenta y que no siempre sea necesario el visto bueno del jefe, la gerencia administrativa siempre tenga un acercamiento con su personal, en el desempeño laboral debería realizar cada cierto tiempo actividades sociales, deportivas, entre los colaboradores motivando y estimulando su participación esperado un hábito sano y relaciones de compañeros, que trascienda lo meramente laboral.

Domínguez (2018) en la ciudad de Ambato – Ecuador, en su tesis, sustentó:

El clima organizacional y en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda, en el periodo 2017-2018 con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda. Es una investigación explicativa con una población de 23 colaboradores, tanto administrativo como operativo las conclusiones de esta investigación nos indica el clima organizacional no solo debe conformarse con una visión única o una sola dimensión del clima, al contrario, debe tomar un enfoque integral, mediante el análisis de

variables como la motivación laboral, compromiso organizacional, desempeño de funciones y relaciones interpersonales. También cabe señalar que la medición del clima organizacional puede hacerse desde distintos niveles de análisis tomando en cuenta al individuo, grupo o unidad funcional, ambiente organizacional. Por lo que también considerar variables como nivel jerárquico, unidad de trabajo u otras variables organizacionales específicas al estudiar las relaciones entre clima, satisfacción y desempeño puede ser un aporte.

También a nivel nacional se cuenta con las siguientes investigaciones como:

Carbajal (2017) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fequsa Ings. EIRL distrito del Callao, 2017” se realizó con el objetivo de:

Conocer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fequsa Ings. EIRL, la investigación fue de tipo transversal-cuantitativa, llegando a la conclusión que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, con ello se puede asegurar que si queremos tener un buen desempeño laboral en los colaboradores es importante mantener un buen clima organizacional con todos los colaboradores de la empresa, no importa los rangos establecidos, todos deben ser partícipes del buen clima laboral que se pueda establecer para que el desempeño de cada uno de los colaboradores sea óptimo.

Córdova (2015) Lima, en la tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013” tuvo como objetivo:

Analizar cómo influyen los estilos de liderazgo, procesos de comunicación y motivación, las políticas de personal, entre otras variables en la población laboral y en su proceso de integración con la cultura organizacional; en el desempeño para lograr la satisfacción en el trabajo constituye uno de los pilares para asegurar una mayor calidad productiva y por ende el éxito de las organizaciones. El personal de conducción de trenes del metro de Lima, la línea 1; están restringidos al cumplimiento estricto de los procedimientos estipulados en el ROI (Reglamento Operativo Interno) en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

Panta (2015) en la tesis “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo” demostró que:

Existe falta de preocupación y compromiso por parte de las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización. Además, el tipo de Clima Organizacional existente entre la Plana Docente del Consorcio Educativo Talentos, es el autoritario, el cual está basado en un sistema de autoritarismo explotador. Cabe resaltar que este tipo de clima es muy malo, porque no se tiene confianza en sus empleados, siendo ésta imprescindible en una organización, donde el educando es el perjudicado. En este tipo de clima la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo,

castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Saldaña y Sánchez (2016) en la tesis para obtener el grado de Maestría sustentó la:

Investigación titulada “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de ECKERD PERÚ S.A. sede Cajamarca” con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa. La investigación ha sido aplicada en una población de 77 colaboradores, es de tipo descriptiva-correlacional no experimental, los datos se han procesado en el Programa Estadístico SPSS versión 23. También se aprecia que las dimensiones de esta investigación muestran un resultado positivo y una correlación moderada indirecta y significativa ( $p < 0.01$ ) entre clima organizacional con el desempeño laboral. Finalmente llegando a la conclusión que efectivamente existe una correlación moderada indirecta y significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de Eckerd Perú S.A. Cajamarca 2016.

Vásquez (2016) en la tesis “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Servinorte EIRL-Cajamarca 2016” tuvo por objetivo:

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa SERVINORTE EIRL, es una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transversal aplicando una encuesta elaborada mediante la escala de Likert con (20 ítems), a una población de 12 personas y que a la vez se tomó como muestra por ser una población pequeña. Al diagnosticar el clima organizacional



de la empresa SERVINORTE EIRL- Cajamarca se concluye que del 100% de los encuestados el 58 % están totalmente de acuerdo que existen buenas relaciones interpersonales entre los directivos y los colaboradores. Al diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SERVINORTE EIRL- Cajamarca se concluye que el 91% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que la evaluación del potencial humano es importante para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, si hay influencia entre las dos variables del trabajo de investigación. También menciona que al aplicar las estrategias del clima organizacional ayudarán a mejorar el desempeño laboral las cuales son estrategias de comunicación y la evaluación del desempeño del personal ya que a mejor clima mayor rendimiento del personal.

### **1.1.2. Bases teóricas**

#### **1.1.2.1. Definición de Clima Organizacional**

El autor Brunet (2014) afirma que el clima es muy importante para el desarrollo de una organización, en su evolución y adaptación al medio exterior. El individuo aparece entonces como inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. Así, la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y llega muchas veces a concluir que el comportamiento depende en parte de la situación. Además, señala dos grandes variables que son extremadamente relevantes para el clima organizacional que son: la estructura organizacional que corresponde la organización física de la empresa, y los procesos organizacionales que se relacionan con la gestión de recursos humanos.

Además, Chiavenato (2009) afirma que: el clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, este último influye en el primero (p. 50).

Además, Robbins (2013) afirma que el Clima Organizacional es como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.

Luego Noboa (2011), tiene en cuenta que el clima organizacional hay que tener en cuenta lo planteado por Rensis Likert define más aun con claridad el concepto de clima como percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes. (p.11)

Además, Ivancevich (2006) señala que el clima organizacional es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre

percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia, sus dimensiones de esta variable son: motivación laboral, autonomía laboral y comunicación interpersonal. Entonces, el clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos que afectan el ambiente laboral; que de un modo u otro afectan el cumplimiento de objetivos. Según Alvarado (2003) el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

En síntesis, las anteriores definiciones permiten establecer que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional. Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

### **Tipos del Clima Organizacional.**

De acuerdo a Barroso (2004) distingue los siguientes tipos de climas existentes en las organizaciones:

**Clima tipo Autoritario - Explotador:** La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existen más que en forma de ordenes e instrucciones específicas.

**Clima tipo Autoritario – Paternalista:** Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

**Clima tipo Participativo - Consultivo:** Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

**Clima Tipo Participativo – Grupal:** Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. En este tipo de clima organizacional, se trata de un estilo de ayuda mutua, de interacción social en equipos de trabajo. Este tipo de clima organizacional, engrana a todos los miembros de la institución, quienes logran complementar sus conocimientos, experiencias, así se logra un equilibrio en cuanto a los conocimientos y condiciones pedagógicas de todos. El gerente debe procurar que los colaboradores se integren en las actividades de la institución, pero que, además, puedan tomar decisiones importantes, claro está, de acuerdo al cargo que ocupan.

### **Características del clima organizacional**

Según Torrecilla (2007) el concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características:

- La identidad de sus miembros, el grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos.
- Énfasis en el grupo, las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.

- El enfoque hacia las personas, las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
- La integración de unidades, la forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.
- El control, el uso de reglamentos procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.
- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- Las personas se sienten bien consigo mismas.
- Las personas se sienten bien con las demás personas.
- Las personas son capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida y de las situaciones.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Es decir que un Clima Organizacional, siempre tiene influencia para toda organización ya sea a un nivel positivo y negativo, desde luego están definidas por la percepción que los miembros tienen de la Institución.

Las consecuencias positivas, pueden ser: los diferentes logros, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

Pero las consecuencias negativas, pueden ser la: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad.

### **Importancia del clima organizacional**

Olimpia (2015) afirma que el clima organizacional refleja también la calidad de la empresa y es algo que permite diferenciar a una empresa de otra. Este elemento es de gran importancia para la atracción y la retención del talento. En efecto, por una parte, las empresas que son consideradas como las mejores en términos de clima laboral se vuelven más atractivas a los ojos de aquellas personas que están buscando un empleo y, por otra parte, el clima organizacional es también un elemento de retención ya que se ha demostrado que los empleados que están en una organización con un buen clima laboral se la pensarán más de dos veces a la hora de decidir abandonar la organización en la que colaboran actualmente.

Según Brunet (2002) el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de saber analizar y diagnosticar el clima prevaleciente en una empresa en tres puntos fundamentales (p. 20):

- Evaluar de donde provienen los conflictos e insatisfacciones que conllevan al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

- Buscar cambios indicativos para el administrador sobre los elementos hacia donde debe dirigir sus intervenciones.
- Continuar con el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros. Un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo de los trabajadores, aminorar el número de accidentes y el grado de desperdicios y de gastos. Las investigaciones del clima organizacional sirven para identificar problemas, mejorar la planeación, organización, control, motivación, toma de decisiones, integración, liderazgo, etc. El clima organizacional se debe en gran medida a las relaciones establecidas entre el patrono y los trabajadores.

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse que miden parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.



### **Influencia del clima organizacional**

Se realiza en los siguientes aspectos de acuerdo a que vive tu empresa.

- Buena comunicación entre líderes y empleados
- Relación entre los integrantes de la empresa
- Relación entre los jefes y los empleados
- Espacio y condiciones de trabajo
- La calidad y el compromiso del líder con los empleados y la empresa
- Motivación por parte del líder a los empleados
- Política salarial
- La transparencia
- Que los líderes cumplan con lo establecido

### **Dimensiones del Clima Organizacional.**

Brunet (2011) afirma que para evaluar el clima en una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

**Autonomía Individual.** Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para el mismo un cierto grado de decisión.

**Grado de estructura que impone el puesto.** Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los colaboradores por parte de los superiores.

**Tipo de recompensa.** Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.

**Consideración.** Agradecimiento y apoyo, estos términos se refieren al estímulo y al apoyo de un colaborador recibe de su superior.

#### **1.1.2.2. El Desempeño Laboral**

Chiavenato (2011) define que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel. El rendimiento y desempeño de los empleados de una organización tienen que ver con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo realizado que permita contribuir con las metas empresariales. Asimismo, la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados.

Además, Robbins (2013) dice que el desempeño laboral es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral”. En las organizaciones el desempeño define la productividad laboral, es decir, la capacidad de un trabajador para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando siempre evaluado por superiores dando como resultado su desenvolvimiento y productividad en el puesto que realiza sus funciones.

Luego Milkovich y Boudreau (1994) señala que el desempeño tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

Sin embargo, es importante conocer otros factores, como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que, si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo; “las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.” El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, Capacidad laboral del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo

Por su parte, Bittel (2000) plantea que el desempeño laboral, es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Luego el desempeño está influenciado por cuatro factores como la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Otro aspecto a considerar es el grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan, ya que en ocasiones un trabajo puede ser interesante más no fundamental para los miembros de la institución. Por lo que la satisfacción, de acuerdo a Nash (1989) que puede sentir una persona al realizar su trabajo está centrado en el “hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses”, ya que las personas se sienten más satisfechas cuando trabajan con gente competente, personas sinceras que se comunican con frecuencia, evitan traslados innecesarios y reconocen una buena labor cuando ésta se produce; por lo que la satisfacción está muy ligada a la calidad de la supervisión, debido a que el supervisor es quien tiene la responsabilidad de movilizar las energías de los subalternos para encaminarlas a las metas organizacionales. Indudablemente, el autoestima es otro elemento a tratar, debido a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa o dentro del grupo de trabajo, así como el deseo de ser reconocido. En la autoestima es muy importante aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades, así como aquellos trabajos que hacen sentir a los individuos que son capaces de realizar ciertas tareas, actividades o lograr determinadas metas.

Además, se debe tener en cuenta que la Capacidad laboral del colaborador, es realmente un medio muy poderoso para mejorar la productividad, según Nash (1989), los programas de Capacidad laboral producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo, o promover la imitación de modelos. También se tiene en cuenta que limitarse a generar las destrezas necesarias para solucionar problemas técnicos,

no es quizás una medida eficaz, porque el efecto de esta Capacidad laboral no es duradero “y no se debe pretender utilizarla para remediar todos los problemas laborales causados por conflictos interpersonales, de gerencia o sistemas de remuneración mal concebidos. En este contexto, se puede señalar que es muy importante para la empresa MSA Automotriz S.A.C., realizar una continua Capacidad laboral y evaluación de desempeño a sus colaboradores, esto le permitirá conocer el sentir de cada uno; así como su capacidad, eficiencia y eficacia.

### **Importancia del desempeño laboral**

Según Work Meter (2012) menciona que la importancia del desempeño laboral reside en que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que deben cumplir. Una buena forma de mejorar el desempeño laboral y lo importante que debe ser es motivándolos constantemente, y para ello se debe utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos y ofrecer un buen clima laboral.

Por su parte Robbins (2013) refiere que factor motivacional juega un papel fundamental en el desempeño laboral, puesto que las personas para aumentar al máximo su motivación tienen que percibir que su esfuerzo en el trabajo les trae una evaluación favorable, la que a su vez trae las recompensas que aprecian.

En tiempos pasados muchas organizaciones solo evaluaban las funciones que realizaba un trabajador, en cambio ahora según los investigadores existen 3 importantes comportamientos que constituyen el desempeño laboral:

- **Desempeño de la tarea:** Esta referido a la ejecución de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo lo cual contribuirá a la producción de un bien o un servicio con el fin de apoyar a las necesidades de la organización e individuales.
- **Civismo:** Está dirigido al ámbito psicológico de cada trabajador, es decir el trato y apoyo que puede brindar a sus compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas y decir cosas positivas del trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización.
- **Falta de productividad:** Está relacionado a aspectos que dañan la relación laboral entre empresa – trabajador. Son conductas que afectan el correcto funcionar de la empresa como los robos, hostilidad entre compañeros de trabajo y ausentarse con frecuencia, son formas de incentivar una baja productividad en un puesto de trabajo.

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

Para Robbins y Timothy (2013), señala las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

**Desenvolvimiento:** Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un trabajador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los trabajadores se conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y excelencia personal.

**Capacidad laboral:** La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el trabajador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo

**Eficacia:** Se define de qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador.

**Perfil del trabajador:** Determinado a través del comportamiento y características que presenta el trabajador en la empresa, su comportamiento está orientado a la edad, sexo e identificación con la empresa.

## 1.2. Formulación del problema

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

### 1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión desenvolvimiento de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión capacidad laboral de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión perfil del trabajador de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en su dimensión desenvolvimiento de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en su dimensión capacidad laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en su dimensión perfil del trabajador de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

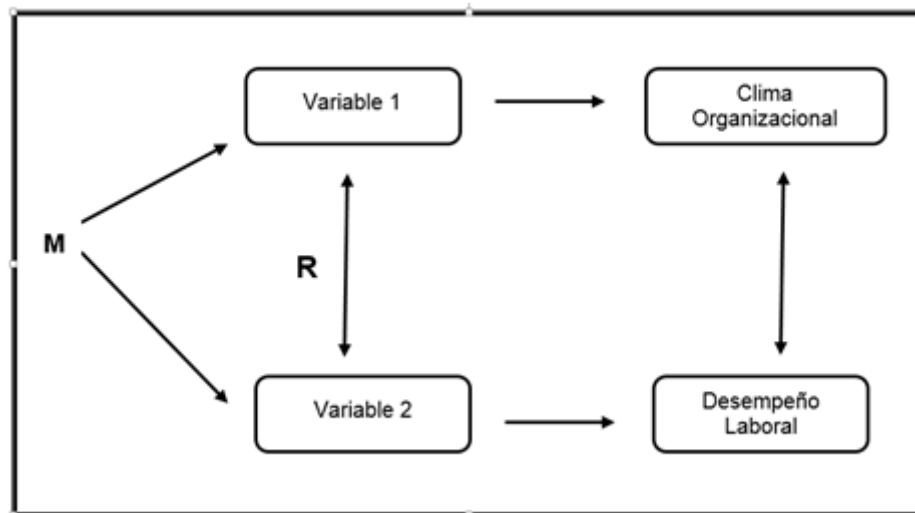


## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación realizada es No experimental ya que su finalidad fue conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos variables en un contexto en particular, la correlación puede ser posita o negativa (Hernández 2014).

Figura 1: Esquema de diseño de investigación



Fuente: (Hernández 2014)

Donde:

**R:** Relación entre las variables.

**M:** Muestra.

### 2.2. Diseño de Investigación

La presente investigación se considera diseño no experimental descriptivo, transversal-correlacional, la cual considera como objetivo conocer las relaciones existentes entre dos variables que han sido elegidos en el estudio, dicho relación considera un momento determinado. (Hernández 2014).

### 2.3. Variables de Estudio

**Independiente:** Clima Organizacional

**Dependiente:** Desempeño Laboral

## **2.4. Población y muestra**

Según Hernández (2006). Indica la población o universo es un conjunto de todos los casos que se encuentra con determinadas especificaciones.

En el presente trabajo de investigación la población lo conforma 28 colaboradores de la empresa MSA Automotriz SAC de Cajamarca 2018 y al tratarse de una población pequeña, no es necesario aplicar ningún método de muestreo. En tal sentido para la muestra, se ha tomado el 100% de colaboradores.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

Con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos en la presente investigación se estudiaron y analizaron cada una de las variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, para las cuales se utilizaron como técnica de investigación la encuesta y su instrumento el cuestionario el mismo que está compuesto por un conjunto de preguntas con cuatro alternativas de respuesta diseñadas bajo la escala de Likert.

## **2.6. Procedimiento**

Después de haber aplicado el instrumento de investigación, se creó una base de datos para agrupar resultados, cuantificar respuestas y procesarlos estadísticamente en el Programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24, bajo un análisis descriptivo e inferencial y comprobar la hipótesis de investigación. Así mismo para verificar la confiabilidad y validez del instrumento, también se realizó el cálculo de confiabilidad a través del siguiente método:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{is}^2}{S_T^2} \right]$$

*Fuente: Guttman 1945*

*Figura 2: Fórmula de aplicación del coeficiente del Alfa de Cronbach*

Donde:

- K : Es el número de ítems.  
 $\sum S^2_i$  : Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $S_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 1: Valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach

Valoración del índice del Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	
Valor del ( $\alpha$ )	Grado de acuerdo
De 0.10 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderado
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: Landis y Koch

El resultado obtenido de confiabilidad del instrumento de investigación fue del 0.76, lo que indica una confiabilidad significativa que supera el mínimo establecido de 0.50, demostrando un alto nivel de precisión del instrumento.

Así mismo en la presente investigación para determinar la correlación entre variables, se utilizó la formula Rho de Spearman, ésta es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Éste coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza y Medina, 1999).

Figura 3 Fórmula de coeficiente de aplicación Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n= la cantidad de sujetos que se clasifican

xi= el rango de sujetos i con respecto a una variable

yi= el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

di= xi- yi

Es decir que di, es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999)

Dicho coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999). La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández y Fernández, 1998)

Tabla 2 Grado de relación según coeficiente de correlación.

RANGO	RALACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación Positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri y Fernández Collado.

El resultado de correlación obtenido entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral es de  $r_s = 0.543$  con su significación aproximada de 0.03 menor que el valor de significancia ( $\alpha=0.05$ ); por lo tanto, se afirma que existe correlación positiva considerable entre las variables.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos en la presente investigación:

**3.1 Objetivo General:** Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.

*Tabla 3 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018*

		Clima Organizacional									
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		En acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Muy en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En acuerdo	0	0.0%	6	21.4%	20	71.4%	1	3.6%	27	96.4%
	Muy de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%	1	3.6%
Total		0	0.0%	6	21.4%	21	75.0%	1	3.6%	28	100.0%

Nota: Encuesta a los colaboradores Empresa MSA Automotriz S.A.C.

De los 28 colaboradores encuestados, el 96.4% muestran estar de acuerdo con el desempeño laboral, el 71.4% también muestra estar de acuerdo con el clima organizacional presente y solo el 3.6% está muy de acuerdo con el clima organizacional desarrollado. Mientras que de los 28 trabajadores sólo un colaborador muestra estar muy de acuerdo con el desempeño laboral y su entorno de clima organizacional.

*Tabla 4 Correlación entre la Variable Clima Organizacional con el Desempeño Laboral*

Correlaciones				
			CO	DL
Rho de Spearman	CO	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	N	28	28	
DL	DL	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
	N	28	28	

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

Para comprobar la hipótesis de la investigación se utilizó Rho de Spearman ( $r_s = 0.543$ ), donde la significación aproximada (Sig. Aprox = 0.03) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral.

*Tabla 5 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión desenvolvimiento en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018*

Desempeño Laboral	Clima Organizacional									
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		En acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%	1	3.6%	2	7.1%	0	0.0%	3	10.7%
Desenvolvimiento En acuerdo	0	0.0%	5	17.9%	15	53.6%	1	3.6%	21	75.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	0	0.0%	4	14.3%
Total	0	0.0%	6	21.4%	21	75.0%	1	3.6%	28	100.0%

Nota: Encuesta a los colaboradores Empresa MSA Automotriz S.A.C.

De los 28 colaboradores encuestados, el 75% del colaborador encuestado muestra su acuerdo en el desempeño desarrollado en su dimensión desenvolvimiento, de ellos el 53.6% muestran su acuerdo con el clima organizacional presente y sólo el 3.6% muestra estar muy de acuerdo con el clima organizacional latente. Mientras que el 10.7% del colaborador encuestado muestran su desacuerdo con el desempeño laboral prestado en la dimensión desenvolvimiento y de ellos un colaborador muestra su desacuerdo con el clima organizacional presente.

Para comprobar la hipótesis de la investigación se utilizó Rho de Spearman ( $r_s = 0.454$ ), donde la significación aproximada (Sig. Aprox = 0.15) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación medio considerable entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en su dimensión Desenvolvimiento.

Tabla 6 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión Capacidad laboral en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018

Desempeño Laboral		Clima Organizacional									
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		En acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Capacidad laboral	Muy en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	3	10.7%	0	0.0%	3	10.7%
	En desacuerdo	0	0.0%	3	10.7%	8	28.6%	0	0.0%	11	39.3%
	En acuerdo	0	0.0%	3	10.7%	4	14.3%	0	0.0%	7	25.0%
	Muy de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	6	21.4%	1	3.6%	7	25.0%
Total		0	0.0%	6	21.4%	21	75.0%	1	3.6%	28	100.0%

Nota: Encuesta a los colaboradores Empresa MSA Automotriz S.A.C.

De los 28 colaboradores encuestados, el 39.3% muestra su desacuerdo en el desempeño laboral en su dimensión Capacidad laboral, pero el 28.6% muestran estar en acuerdo con el clima organizacional y sólo el 10.7% muestran estar en desacuerdo con el clima organizacional latente. Mientras que el 10.7% de los colaboradores están muy en desacuerdo con el desempeño laboral en la dimensión Capacidad laboral y en el clima organizacional presente.

Para comprobar la hipótesis de la investigación se utilizó Rho de Spearman ( $r_s = 0.507$ ), donde la significación aproximada (Sig. Aprox = 0.006) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en su dimensión Capacidad laboral.



*Tabla 7 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018*

Desempeño Laboral		Clima Organizacional									
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		En acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Eficacia	Muy en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	1	7.1%
	Muy de acuerdo	0	0.0%	4	28.6%	9	64.3%	0	0.0%	13	92.9%
	Total	0	0.0%	4	28.6%	10	71.4%	0	0.0%	14	100.0%

Nota: Encuesta a los colaboradores Empresa MSA Automotriz S.A.C.

De los colaboradores encuestados, el 92.9% muestra estar muy de acuerdo en el desempeño laboral en su dimensión Eficacia, así como el 64.3% muestran estar de acuerdo con el clima organizacional presente, sin embargo, existe un 28.6% que representa a 4 personas muestran su desacuerdo con el clima organizacional. Mientras que el 7.1% de los colaboradores están de acuerdo con el desempeño laboral en la dimensión eficacia y en el mismo porcentaje en el clima organizacional presente.

Para comprobar la hipótesis de la investigación se utilizó Rho de Spearman ( $r_s = 0.522$ ), donde la significación aproximada (Sig. Aprox = 0.004) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en su dimensión Eficacia.

*Tabla 8 Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en su dimensión Perfil del Trabajador en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018*

Desempeño Laboral		Clima Organizacional									
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		En acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Perfil del Trabajador	Muy en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En acuerdo	0	0.0%	4	14.8%	14	51.9%	0	0.0%	18	66.7%
	Muy de acuerdo	0	0.0%	2	7.4%	6	22.2%	1	3.7%	9	33.3%
Total		0	0.0%	6	22.2%	20	74.1%	1	3.7%	27	100.0%

Nota: Encuesta a los colaboradores Empresa MSA Automotriz S.A.C.

De los colaboradores encuestados, el 66.7% muestra estar de acuerdo en el desempeño laboral en su dimensión Perfil del trabajador, así como el 51.9% muestran estar de acuerdo con el clima organizacional, sin embargo, existe un 14.8% que muestran su desacuerdo con el clima organizacional presente. Mientras que el 33.3% de los colaboradores están muy de acuerdo con el desempeño laboral en la dimensión perfil del trabajador y el 3.7 % están muy de acuerdo en el clima organizacional presente.

Para comprobar la hipótesis de la investigación se utilizó Rho de Spearman ( $r_s=0.570$ ) donde la significancia aproximada (Sig. Aprox.=0.002) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión perfil del trabajador.

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1 Discusión**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, demuestra que existe una relación positiva entre las variables Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.543, así como la significancia aproximada menor (0.003) que el nivel de significancia (0.05). Lo cual coincide con Palomino y Peña (2016) en su tesis sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa distribuidora y papelería Venoplast LTDA, que confirmaron la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Milkovich y Boudreau (1994) señala que el desempeño tiene una serie de características individuales entre ellas se puede mencionar a capacidades, habilidades necesidades, cualidades y otros que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que afectan los resultados, lo que se relaciona con una de las dimensiones del desempeño laboral en esta investigación que corresponde a Capacidad laboral, tal como se observa en la Tabla N°8, donde refleja el porcentaje de desacuerdo en esta dimensión y el grado de correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Robbins (2013) define al desempeño laboral la capacidad de un trabajador para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando siempre evaluado por superiores dando como resultado su desenvolvimiento y productividad en el puesto que realiza sus funciones.

Esta definición relacionada con la investigación de Dominguez (2018) en su tesis El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda, en el periodo 2017-2018 que tuvo por objetivo determinar la influencia de estas dos variables, concluyendo que el clima organizacional no solo debe conformarse con una visión única sino debe tener un enfoque integral desde el individuo, grupo y unidad funcional mediante el análisis de variables como motivación, compromiso organizacional, desempeño de funciones y relaciones interpersonales, lo que concuerda con la presente investigación tal como se detalla con la tabla N° 7 que refleja una correlación positiva entre el clima organizacional y la dimensión desenvolvimiento del desempeño laboral. Esto se comprobó mediante la correlación de Rho de Spearman dando un valor de 0.454. Por lo tanto, se concluye ya que el contar con un buen clima organizacional que es la clave un buen desenvolvimiento se obtendrá un desempeño laboral eficiente,

En la monografía de Ramos (2012) menciona que el trabajador en un entorno debidamente estructurado reflejará mayor satisfacción laboral y de esto depende el clima organizacional. Actualmente en cada empresa es prioridad su recurso humano; por lo que debe valorarlo de manera permanente por sus capacidades y habilidades que expresan en su labor diaria y así poder retenerlo y aprovechar de su potencial para que con los recursos que disponga la empresa se hagan las cosas correctas y oportunas logrando alcanzar objetivos y mayores resultados haciendo de ella una organización exitosa. Esto coincide con los resultados de la presente investigación detallados en la tabla N° 9 donde evidentemente el personal está involucrado con la organización, haciendo de la dimensión eficacia su punto fuerte de la organización, es por ello que le ha llevado a una expansión más de su tienda.

Carbajal (2017) en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FEQUSA INGS. EIRL en el distrito del Callao, 2017” concluyó que existe relación entre ambas variables, es por ello que es importante tener bien planificado la organización y funciones de cada colaborador para que de esta forma todos tengan bien establecidas sus tareas y responsabilidades de acuerdo al cargo a desempeñar y una sola dirección a dónde llegar, lo cual coincide con esta investigación tal como se muestra en la tabla N° 10, la probabilidad valor es 0.570, en tal sentido se afirma que existe correlación positiva considerable entre el clima organizacional y su dimensión perfil del trabajador del desempeño laboral. Por lo que en ambas investigaciones se concluye que si queremos alcanzar un óptimo desempeño laboral es muy importante que todos sean partícipes de una estructura organizacional adecuada y cada persona en el puesto que corresponda, de tal forma que contribuya en alcanzar un adecuado clima laboral.

## **4.2 Conclusiones**

En la presente investigación en torno al objetivo general se concluye que, existe correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca, 2018; de modo que se acepta la hipótesis, puesto que los datos en la presente investigación fueron sometidos a la prueba de Correlación de Rho Spearman, arrojando un valor de  $r_s = 0.543$  y una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.03) menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) con lo que confirma que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Así mismo con respecto a la variable estudiada clima organizacional en la empresa, se evidencia que existe un aceptable clima organizacional porque está representado por el 71.4% de colaboradores que muestran su acuerdo. Sin embargo, se encontró una cierta debilidad del clima organizacional en las dimensiones: Capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador.

Finalmente, con respecto al desempeño laboral en esta empresa, se concluye que es bueno y que sus dimensiones con más fortaleza son desenvolvimiento y eficacia, lo que significa que el colaborar se involucra en el crecimiento personal y organizacional con el fin de alcanzar los objetivos propuestos al margen de que el clima organizacional no esté totalmente consolidado.

## REFERENCIAS

- Anzola, O (2003) *Talento Humano “El mejor activo”, recuperado de <https://talentohumanoindustrialb.blogspot.com/2013/09/clima-organizacional-anzola-olga-2003.html?fbclid=IwAR2adHPz0Fruvtptgn8TGxmDFXnENFpusu0xLr-Z99Vmu7xLclUhokeCfGI>*
- Barroso (2004) *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas*
- Brunet L(2014): *El clima de trabajo en las organizaciones - definición, diagnóstico y consecuencias. 4ª ed. edit. Trillas. México. 2002.*
- Carbajal R. (2017). *En la tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FEQUUSA INGS EIRL en el distrito del Callao en el año 2017. (Tesis para obtener el grado de Licenciado) Universidad Cesar Vallejo-Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3116/Carbajal\\_LRM.pdf?.sequence=4&isAllowed=y&fbclid=IwAR3r0UcHq167FgJ8OQ--gudNPeLT9MyEAMk-zcvxAJH\\_5WZ\\_OESNp\\_VoaMY](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3116/Carbajal_LRM.pdf?.sequence=4&isAllowed=y&fbclid=IwAR3r0UcHq167FgJ8OQ--gudNPeLT9MyEAMk-zcvxAJH_5WZ_OESNp_VoaMY)*
- Chiavenato. (2009) *“Gestión del Talento Humano”. 3ª Ed. McGraw-Hill. México.*
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos (Novena edición ed.). México: Mc Graw Hill.*
- Córdova L. (2015) *en la tesis: El clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, transportes del metro de Lima, la línea 1 en el 2013. (Tesis para obtener el grado de Licenciado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL\\_Panta\\_Rivera\\_LuisAlberto.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf)*

- Dominguez D. (2018) en la tesis: *el clima organizacional y en el desempeño de los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y crédito Maquita Ltda. (tesis para obtener el grado de Licenciado). Universidad de Ambato-Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27434/1/DOM%C3%8DNUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>.*
- Gómez. (2 de Junio de 2014). *Diario El Tiempo. Recuperado el 10 de Enero de 2018, de <http://images.et.eltiempo.digital/economia/empresas/entrevista-con-manuel-andres-presidente-de-nestle-colombia/14067400>*
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998). *Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill*
- Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional. México. Editorial: McGraw-HILL.*
- Minsa. (2009). *Documento Técnico. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Lima: Ministerio de Salud.*
- Manosalva, & Nieves. (26 de enero de 2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral.*
- Olimpia. (29 de septiembre de 2015). *E-consulta. Recuperado el 10 de enero de 2019, de <http://www.e-consulta.com/opinion/2015-09-29/la-importancia-de-un-buen-clima-organizacional>*
- Palomino y Peña, en la tesis: *clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast Ltda. (Tesis de Titulación). Universidad de Cartajena- Ecuador. Recuperado de [.http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANI](http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANI)*



ZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf

Ramos, D (2012) en su trabajo monográfico *el Clima Organizacional, definiciones, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografía%20Clima%Or ganizacional.pdf>

Robbins. (2013). *Comportamiento Organizacional (Décimaquinta edición ed.)*. México: Pearson.

Vásquez, M.E. (2016) en la tesis: *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa servinorte EIRL. (Tesis para obtener el grado de Licenciado) Cajamarca*. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10153/vasquez\\_om.pdf?.sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10153/vasquez_om.pdf?.sequence=1&isAllowed=y)

WorkMeter. (2012). *El blog de WorkMeter*. Recuperado el 10 de enero de 2019, de <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Ivancevich (2006) define que el clima organizacional es el estudio de comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional y que la complejidad de éstos afecta el ambiente laboral y el cumplimiento de objetivos.	El clima de una organización puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización, Brunet (2011).	Autonomía individual	Responsabilidad	1 y 2	cuestionario
				Independencia	3 y 4	
			Estructura que impone el puesto.	Conocimiento y métodos de trabajo	5 y 6	
				Comunicación interna	7,8 y 9	
			Tipo de recompensa	Posibilidades de promoción	10 y 11	
				Remuneración	12, 13 y 14	
			Consideración, agradecimiento y apoyo	Relaciones interpersonales	15 y 16	
				Reconocimiento	17 y 18	
				Apoyo	19 y 20	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Robbins (2013) el afirma que el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral.	El desempeño laboral está directamente relacionado con el Desarrollo de los colaboradores que se ve reflejado en la Capacidad laboral de cada uno de ellos que se enfrentan en el desarrollo de sus tareas en la Eficacia de las mismas además guarda una estrecha relación con el Perfil del Trabajador que es contratado	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	1 y 2	Cuestionario
				Comunicación abierta y directa	3 y 4	
				Bienestar en el centro de labores	5 y 6	
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	7, 8 y 9	
				Formación y actualización de conocimientos	10 y 11	
			Eficacia	Metas alcanzadas	12 y 13	
				Conocimiento del puesto de trabajo	14 y 15	
			Perfil del Trabajador	Comportamiento	16 y 17	
				Identificación con la empresa	18, 19 y 20	

## Anexo 2: Matriz de Consistencia.

TITULO: “RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MSA AUTOMOTRIZ S.A.C., CAJAMARCA 2018”.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Diseño de investigación	Técnica Instrumentos	
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.</p>	Variable Independiente - Clima Organizacional	Autonomía individual	Responsabilidad	Descriptivo correlacional	Encuesta/Cuestionario	
		Independencia						
<p><b>Problema específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión desenvolvimiento de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión desenvolvimiento de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en su dimensión desenvolvimiento de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.</p>		Estructura que impone el puesto	Conocimiento y métodos de trabajo			No experimental/trasversal
				Tipo de recompensa	Comunicación interna			
				Remuneración				
					Posibilidades de promoción			
					Nivel Relaciones interpersonales			

<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión Capacidad Laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión perfil del trabajador de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018?</p>	<p>Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión capacidad laboral de los colaboradores de la Empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.</p>	<p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en su dimensión capacidad laboral de los colaboradores de la empresa MSA Automotriz S.A.C., Cajamarca 2018.</p>	Variable Dependiente - Desempeño Laboral	Consideración, agradecimiento y apoyo	Reconocimiento	Encuesta/Cuestionario	
					Apoyo		
					Desenvolvimiento		habilidades individuales
							Comunicación abierta y directa
							Bienestar en el centro de labores
					Capacidad laboral		Puesto de trabajo
							Formación y actualización de conocimientos
					Eficacia		Metas alcanzadas
							Conocimiento del puesto de trabajo
					Perfil del Trabajador		Comportamiento
							Identificación con la empresa

### Anexo 3: Encuesta para medir clima organizacional y el desempeño laboral

**OBJETIVO:** Conocer la opinión que manifiestan los colaboradores de la empresa MSA AUTOMOTRIZ S.A.C. con relación a las condiciones que se encuentra en la organización para desempeñar su trabajo.

I. Datos personales

1.1. Sexo Femenino ( ) Masculino ( )

1.2. Edad. ....

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de la empresa en que usted trabaja. Frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta que son las siguientes:

Muy de Acuerdo (MDA)	En Acuerdo (EA)	En Desacuerdo (ED)	Muy en Desacuerdo (MED)
-------------------------	--------------------	-----------------------	----------------------------

Deberá marcar con una “X” la alternativa que, según su opinión, describe con más exactitud la situación actual de la empresa. La veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

CLIMA ORGANIZACIONAL	Ítems	Preguntas	MDA	EA	ED	MED
	1	Es Ud. responsable con los horarios establecidos y en las tareas asignadas?.				
	2	¿Considera que en esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades por falta de dialogo?				
	3	¿En la organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo?				
	4	¿Cree usted que se siente capaz es de actuar y tomar decisiones en el momento oportuno?				
	5	¿En la organización consideran algún método de trabajo para realizar sus tareas?				
	6	¿Le gusta trabajar usando diferente método de trabajo?				
	7	¿Es continua la comunicación con los superiores de la organización?				
	8	¿Existe una buena comunicación en compañeros de trabajo?				
	9	¿Los colaboradores en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?				
	10	¿Existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?				
	11	¿Se brinda capacitaciones e incentivos que te motiven a desarrollarte profesionalmente?				
	12	¿Los colaboradores son remunerados según su desempeño en el trabajo?				
	13	¿Usted se siente satisfecho con su remuneración que asignan por su servicio prestado?				
	14	¿Su jefe es rápido para reconocer un buen trabajo?				

15	Existen reuniones de confraternidad para fortalecer las relaciones entre colaboradores y jefes.				
16	Su área de trabajo está libre de comentarios mal intencionados				
17	Les reconocen con algún incentivo o premio por alcanzar metas en dicha organización.				
18	Los reconocimientos que reciben por su metas alcanzadas en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
19	Cuenta con el apoyo de Jefes o compañeros para ejecución de tareas.				
20	Cuando se presenta un inconveniente en la organización se siente el trabajo en equipo para solucionarlo.				

DESEMPEÑO LABORAL	Ítems	Preguntas	MED	EA	ED	MED
	1	¿En esta organización se puede alcanzar las metas, si cada colaborador está comprometido con ella de manera individual?				
	2	¿Usted tiene la capacidad de desarrollarse eficazmente en sus tareas diarias?				
	3	¿En esta organización existe un buen equipo de trabajo que se basa en la comunicación entre sus los colaboradores, que poseen capacidad de entenderse y tomar decisiones en común?				
	4	¿La gerencia siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos?				
	5	¿Considera que el entorno que rodea su lugar de trabajo es el adecuado?				
	6	¿La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es apropiado?				
	7	¿En esta organización la ubicación de cada puesto de trabajo está de acuerdo al perfil profesional de cada colaborador?				
	8	¿Las funciones que realiza corresponde su puesto trabajo?				
	9	¿Se siente satisfecho en el puesto de trabajo que desempeña?				
	10	¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?				
	11	¿Les capacitan constantemente para adquirir conocimientos y desenvolverse con facilidad en puesto de trabajo?				
	12	¿Las metas establecidas son realistas y alcanzables?.				
	13	¿Le facilitan todas las herramientas adecuadas para alcanzar las metas?				
	14	¿Posee Ud. las habilidades que se requiere para la realizar de todas las tareas del puesto trabajo?				
	15	¿Reciben charla inducción al momento que ingreso a la organización?				
	16	¿La Motivación es un elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional?				
	17	¿El puesto que desempeña Ud. está de acuerdo a su perfil profesional?				
	18	¿Se siente identificado con la organización en que labora?				
	19	¿Conoce claramente las políticas y lineamientos generales de esta organización?				
20	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización?					

**Anexo 4:**

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA.**

- 1.1. Experto: *Milagros Selgas Arebar plata*
- 1.2. Especialidad: *Administración de empresas*
- 1.3. Cargo actual: *Excmte. Le RR.HH. - Dependencia Tallas*
- 1.4. Grado Académico: *Magister*
- 1.5. Institución: *Universidad La Tallas*
- 1.6. Tipo de instrumento: *Cuestionario*
- 1.7. Lugar y fecha: *Cajamarca, 03 Diciembre 2018*

**II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores.	/					
2	Formulación con lenguaje apropiado.	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio.	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis.	/					
5	Suficiente para medir la variable.	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento.	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.	/					
8	Expresado en hechos perceptibles.	/					
9	Tiene secuencia lógica.	/					
10	Basado en aspectos teóricos.	/					
Total		50					

Coefficiente de valoración porcentual: c=..... *100%* .....

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....

.....

.....

.....

.....



Firma y sello del Experto