



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOS CIPRESES
S. A. C., VIRÚ 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Nancy Liliana Loyola Morillas

Asesor:

Mg. María del Carmen D'Angelo Panizo

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios por estar presente en cada momento de mi vida y guiarme por el camino del bien.

A mis padres, por permitirme cumplir el sueño de terminar la carrera, y por ser mi principal ejemplo de esfuerzo y dedicación en el recorrer de la vida. A mis hermanas por su apoyo, comprensión y brindarme la posibilidad de alcanzar mis metas.

A Ederson Jhair, por ser mi fuente de inspiración y dedicación indesmayable para lograr mis objetivos.

Nancy

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer al ALTÍSIMO, que siempre está presente en todas las cosas buenas que hacemos los seres humanos.

También quiero expresar mi profundo agradecimiento a la empresa Los CIPRESES SAC, quien me permitió realizar la encuesta correspondiente para recoger información y así poder enriquecer este trabajo de investigación.

Así mismo, mi agradecimiento especial a la Mg. María del Carmen D’Angelo Panizo, docente y asesora de la presente tesis, conocedora de la metodología y temática de la investigación, por sus recomendaciones y orientaciones, y que a pesar de las dificultades que se presenta en un asesoramiento virtual, sabe encaminarme con amabilidad, para que este trabajo esté concluido.

Nancy

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	23
Tabla 2 Distribución de la población.....	25
Tabla 3 Distribución de la muestra.....	26
Tabla 4 Dimensiones de evaluación del instrumento escala de Clima Laboral cl-spc.....	27
Tabla 5 Dimensiones de evaluación del instrumento para medir el Desempeño Laboral...	27
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad del instrumento de Clima Organizacional	28
Tabla 7 Estadísticas de total de elemento	28
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral	30
Tabla 9 Estadísticas de total de elemento	30
Tabla 10 Análisis de la dimensión de Realización Personal	33
Tabla 11 Análisis de la dimensión Involucramiento Laboral.....	34
Tabla 12 Análisis de la dimensión Supervisión	35
Tabla 13 Análisis de la dimensión Comunicación	36
Tabla 14 Análisis de la dimensión de Condiciones Laborales	37
Tabla 15 Análisis de la variable independiente Clima Organizacional.....	38
Tabla 16 Análisis de la dimensión Motivación	39
Tabla 17 Análisis de la dimensión Responsabilidad	40
Tabla 18 Análisis de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo.....	41
Tabla 19 Análisis de la dimensión Formación y Desarrollo Personal.....	42
Tabla 20 Análisis de la variable Desempeño Laboral	43
Tabla 21 Hipótesis del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.....	44
Tabla 22 Prueba de correlación entre Realización Personal y Desempeño Laboral	45
Tabla 23 Prueba de correlación entre Involucramiento Personal y el Desempeño Laboral	46
Tabla 24 Prueba de correlación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral	47
Tabla 25 Prueba de correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral.....	48
Tabla 26 Prueba de correlación entre las Condicionales Laborales y el Desempeño Laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolución del índice mensual de la Producción Nacional: enero 2021.....	10
Figura 2: Factores para la Evaluación de Desempeño.....	19
Figura 3: Diagrama de diseño correlacional	22
Figura 4: Porcentajes de la dimensión Realización Personal	33
Figura 5: Porcentajes de la dimensión Involucramiento Laboral	34
Figura 6: Porcentajes de la dimensión Supervisión	35
Figura 7: Porcentajes de la dimensión Comunicación.....	36
Figura 8: Porcentajes de la dimensión Condiciones Laborales.....	37
Figura 9: Porcentajes de la variable independiente Clima Organizacional	38
Figura 10: Porcentajes de la dimensión Motivación	39
Figura 11: Porcentajes de la dimensión Responsabilidad	40
Figura 12: Porcentajes de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo	41
Figura 13: Porcentajes de la dimensión Formación y Desarrollo Personal	42
Figura 14: Porcentajes de la variable Desempeño Laboral	43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores de la empresa en estudio. La fiabilidad de los instrumentos arrojó valores de alfa de Cronbach de 0,996 y 0,968 denotando alta confiabilidad. La información fue recolectada utilizando y aplicando dos cuestionarios, uno por cada variable. Los hallazgos evidenciaron que el 40% de trabajadores encuestados indicaron que el clima organizacional es desfavorable y un 39% de ellos presentaron un bajo nivel de desempeño laboral. La prueba de correlación de Rho del Spearman arrojó un valor de 0.893, aceptándose la hipótesis alterna; lo que denota una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, se evidenció que involucramiento personal ($Rho=0.939$) y la formación y desarrollo personal ($Rho=0.943$) son las dimensiones que tiene una relación más directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Forbes (2020), indica qué a nivel mundial, el clima organizacional emerge de la cultura organizacional que los fundadores de las organizaciones asentaron desde su creación. Un clima equilibrado pueda generar altos niveles de compromiso en los empleados, pero para ello es necesario que los gerentes trabajen, actúen y dirijan la empresa en congruencia con los objetivos organizacionales. Hacer lo contrario tendrá un impacto negativo en los trabajadores y en el entorno. Se requiere un liderazgo íntegro y honesto para que el clima sea lo más aceptable posible para todos los miembros de la empresa y a cambio se obtendrá un fuerte sentido de pertenencia y un alto desempeño para el logro de las metas de la compañía.

Deloitte (2020), el gigante de la consultoría, aclara que hoy es imprescindible que las organizaciones apliquen estrategias efectivas para generar un clima organizacional satisfactorio, ya que la base de su desarrollo depende en gran medida del nivel de satisfacción, motivación, compromiso y desempeño que pueda demostrar sus colaboradores. Si uno o más trabajadores no demuestra altos estándares desempeño, las empresas tendrán menores posibilidades de alcanzar sus objetivos.

A nivel de Latinoamérica, la consultora Mandomedia, con presencia en tres países realizó una encuesta a 650 profesionales de diferentes empresas en Perú, Chile y Colombia y se obtuvo que un 55% de colaboradores perciben un buen clima organizacional, un 23% señalaron que perciben un clima no equilibrado y que esto ha mermado su desempeño. Una de las causas que más impacta en el clima es la comunicación, tanto entre pares como entre trabajador y jefaturas (Mandomedia, 2020).

A nivel Perú, ESAN (2019), señala que una mala percepción de los colaboradores sobre el clima organizacional redundaría negativamente sobre su desempeño y eficiencia y esto a su vez impacta sobre los procesos y la rentabilidad de la empresa. El portal muestra resultados donde el 80% de encuestados respondieron que su desempeño depende en gran medida de la calidad de clima laboral que perciban; asimismo, también un 90% de encuestados manifestaron que estarían dispuestos a dejar su puesto si no logran soportar un mal clima al interno de su área de trabajo a nivel empresarial en general.

El diario Gestión publicó los resultados de una encuesta nacional aplicado por el portal Aptitus, donde el 86% estaría dispuesto a renunciar por un mal clima organizacional y un 14% lo haría por una mejor oferta de trabajo. Dentro de los factores que afectan el clima dentro de la empresa están: poca o carente comunicación, mala coordinación entre jefes y subordinados, poca oportunidad para brindar ideas de mejora. Una consecuencia directa del mal clima es una baja en el desempeño y productividad de los trabajadores es de hasta un 15%. Para mejorar estos impactos negativos, la publicación sugiere que se apliquen mejores acciones que favorezcan la interacción entre los trabajadores, como: capacitación a los jefes y supervisores, pero con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales con sus respectivos miembros de equipo y elevar los niveles de desempeño y eficiencia en las actividades encomendadas (Gestión, 2019).

Según la revista Perú Construye, el Instituto Nacional de Estadística e Informática detalló en su informe que a diciembre 2020 el sector Construcción tuvo un incremento del 23% debido a que hubo una mayor demanda de cemento y las obras públicas también se incrementaron en un 25.5% en promedio, debido a las mejoras en la infraestructura de hospitales, postas médicas e instituciones educativas (Perú Construye, 2021).

El sector construcción juega un papel importante en la dinámica económica del país,

ya que genera un efecto multiplicador, propiciando empleos en otros sectores de la economía, formando parte a su vez del bienestar económico nacional. En otras palabras, constituye un motor de la economía, reacciona de manera inmediata con el comportamiento del crecimiento, es gran generador de empleo y tiene una importante inversión pública y privada. Su porcentaje de participación en la producción nacional es del 5.10%, según último dato de INEI en su informe de diciembre 2020 (INEI, 2021).

Sector	Ponderación 1/	Variación Porcentual	
		Enero 2021/2020	Feb 2020-Ene 2021/ Feb 2019-Ene 2020
Economía Total	100,00	-0,98	-11,40
DI-Otros Impuestos a los Productos	8,29	-4,07	-14,42
Total Industrias (Producción)	91,71	-0,68	-11,13
Agropecuario	5,97	1,19	1,03
Pesca	0,74	74,89	10,48
Minería e Hidrocarburos	14,36	-8,49	-14,09
Manufactura	16,52	6,95	-12,87
Electricidad, Gas y Agua	1,72	-0,14	-6,28
Construcción	5,10	15,22	-13,16
Comercio	10,18	-0,85	-16,21
Transporte, Almacenamiento, Correo y Mensajería	4,97	-18,80	-28,82
Alojamiento y Restaurantes	2,86	-26,61	-52,85
Telecomunicaciones y Otros Servicios de Información	2,66	7,03	5,22
Financiero y Seguros	3,22	18,66	14,96
Servicios Prestados a Empresas	4,24	-8,97	-20,41
Administración Pública, Defensa y otros	4,29	4,83	4,11
Otros Servicios 2/	14,89	-5,10	-10,66

Nota: El cálculo correspondiente al mes de Enero de 2021 ha sido elaborado con información disponible al 12-03-2021.
1/ Corresponde a la estructura del PBI año base 2007
2/ Incluye Servicios Inmobiliarios y Servicios Personales.

Figura 1: Evolución del Índice Mensual de la Producción Nacional: enero 2021.

Fuente: INEI 2021

En tal sentido y un punto a tener en cuenta es que, al igual que en otras organizaciones, las empresas constructoras deben constituirse en escenarios de constante cambio, tener en cuenta la tecnología, personal preparado y capacitado, en suma, estar a la

confianza entre los clientes.

Sin embargo, muchas veces suelen suscitarse problemas relacionados con el trabajo que realizan, como, por ejemplo: el tiempo de entrega de las obras, las condiciones físicas y materiales, el trato a los clientes, las relaciones interpersonales, beneficios laborales y remuneraciones, desarrollo personal, desempeño de tareas, políticas administrativas, entre otros.

A nivel local, la empresa Los Cipreses S.A.C, ubicada en Virú, región La Libertad, es una contratista que brinda servicios en el ámbito público y privado como: construcción de obras civiles, edificaciones, rehabilitaciones; asimismo alquiler de volquetes, maquinaria pesada y venta de agregados en general. Su misión es satisfacer las necesidades de sus clientes cumpliendo con la calidad, tiempo y costo en todos sus proyectos; cumpliendo con la legislación medioambiental y laboral.

Dicha empresa no es ajena a la problemática general y dentro de ellos podemos mencionar los siguientes: la impuntualidad o ausentismo injustificado de un 25% del personal, además un 60% de los colaboradores no tienen conocimiento del organigrama y de sus responsabilidades dentro de la empresa, quienes llaman constantemente a secretaría o a sus supervisores para consultar qué actividades tienen que realizar durante el día; la falta de compromiso organizacional debido a que existe rotación en el personal, principalmente de secretaría, el área de contabilidad y personal encargado del manejo de maquinaria pesada. Si nos referimos por ejemplo al puesto de secretaría la persona que llega al trabajo, suele permanecer en el cargo por 3 meses o máximo 6 meses, tal es así que entre el año 2019 y parte del 2020 hubo rotación en este cargo y renunciaron tres secretarías; produciendo un desajuste en la gestión de la empresa, porque es la persona que se encarga de las cotizaciones, de facturación, de informes diarios al contador de la empresa, respecto a ingresos y egresos.

Las actitudes de los colaboradores muchas veces, por la deficiente comunicación o

por la comunicación a última hora entre gerente, supervisores y colaboradores, genera desempeño por debajo de los esperado, ya que se cometen errores en el trabajo encomendado, trayendo como consecuencia retrasos en la entrega de la obra, pérdidas de contrato, etc.

En tal sentido la empresa Los Cipreses S.A.C., se ve en la necesidad de medrar los aspectos negativos y mejorar su desempeño. De ahí que Jojoa (2017), nos dice, que el empleado necesita sentirse involucrado en un ambiente agradable, que le permita trabajar de manera óptima. Se ha evidenciado que muchos trabajadores, pueden estar perfectamente capacitados, para sumir la labor encomendada, sin embargo, cuando no están en un ambiente confortable, no lograrán alcanzar un buen nivel de rendimiento. Por lo mencionado, la empresa Los Cipreses S.A.C., se ve en la necesidad de medrar aspectos relacionados con el clima organizacional, para así mejorar la relación con sus colaboradores y por ende aumentar su rendimiento.

1.2. Antecedentes

Chagray, Ramos, Neri, Maguiña, & Hidalgo (2020) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera peruana” analizaron de qué manera el “clima” impacta en el “desempeño” de los trabajadores de las empresas del sector ganadero. El estudio tuvo una muestra de 40 personas que trabajan en una empresa ganadera, a quienes se les aplicó cuestionario para evaluar ambas variables. Como resultados, se obtuvo que la dimensión que más influye en el desempeño son las relaciones interpersonales. Los investigadores recomendaron que realizar un seguimiento para determinar el nivel de involucramiento, eficiencia y trabajo en equipo que desempeñan sus trabajadores, especialmente aquellos que recién se van incorporando a la empresa.

Brito, Pitre, & Cardona (2020) desarrollaron una investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una Empresa de Servicio” donde evaluaron a la variable independiente con las dimensiones de liderazgo, toma de decisiones, motivación y control. La investigación fue descriptiva, correlacional. Los autores calcularon una muestra de 78 trabajadores pertenecientes a 3 ciudades colombianas. Los resultados indicaron que las dimensiones que tienen una mayor influencia sobre el clima son: liderazgo y toma de decisiones. La dimensión control, fue la que obtuvo un 29% de desacuerdo por parte de los encuestados, ya que indicaron luego de las evaluaciones de desempeño, no existe una adecuada retroalimentación que les permita mejorar su desenvolvimiento en sus actividades y cumplir eficientemente con los objetivos del puesto.

Toapanta, Gómez, & Vera (2020) elaboraron la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito”, donde determinaron el nivel de repercusión que tiene un buen “clima” en el

“desempeño” del personal docente. Luego de aplicar el instrumento a 18 profesores; los resultados indican que el clima percibido por el personal es de nivel bajo con un 59%, ya que a pesar que ellos tienen un nivel aceptable de coordinación y no existen conflictos, las falencias en cuanto al “clima” están relacionadas a los canales de comunicación que no son apropiados, ya que se informa de manera física e impresa; otra falencia está en que los profesores no tienen poder de decisión, lo que les causa incomodidad para aportar ideas de mejora en cuanto a las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Rendón, Cruz, Arenas, & Toro (2020) en su estudio “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Inmel Ingeniería” investigaron el impacto del “clima” en el “desempeño laboral” de sus colaboradores. Su muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, a quienes se les aplicó un instrumento con 25 ítems para evaluar el “clima” y 17 ítems para la variable “desempeño laboral”. Los resultados indicaron que un 47% de los empleados no están de acuerdo con el proceso de ascensos, generando un mal clima laboral por ello y un bajo nivel en su desempeño. Con respecto a la variable “desempeño laboral”, los encuestados manifestaron que desean que la empresa les brinde una mayor capacitación para mejorar su destreza en sus actividades y puedan elevar su eficiencia en su trabajo.

Peralta (2020) en su tesis de grado “Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima-Perú” analizó 5 dimensiones del “clima” para determinar si existe una influencia directa con el “desempeño laboral”. Aplicó los cuestionarios a 39 colaboradores de la compañía, cuyos hallazgos indicaron que existe un 44% de trabajadores que perciben un clima desfavorable y la dimensión que mayor impacto con el “desempeño laboral” es condiciones laborales, que consideran que los contratos y beneficios que tiene actualmente no se ajustan a sus necesidades ni tampoco a la carga de trabajo que tienen como responsabilidad. A nivel de “desempeño laboral”, se

obtuvo que un 26% tiene bajo desempeño y un 38% con nivel regular. Las recomendaciones de los investigadores fueron: capacita mínimo 2 veces por año para que los trabajadores mejoren el manejo de los sistemas y software que operan diariamente y les permita mejorar también su nivel de eficiencia y desempeño; mejorar los ambientes físicos para un mejor desempeño en las labores y mejorar también la comunicación, especialmente en la interacción entre el gerente y trabajadores.

Zelada (2020) elaboró su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas” con el fin de analizar a profundidad el impacto de las dimensiones del “clima organizacional” sobre el “desempeño laboral” del personal de una institución de gestión educativa. Dicha investigación fue cuantitativa y correlacional. La variable independiente se midió aplicando la Escala CL-SPC y para la variable dependiente se aplicó el instrumento de Geraldo (2017). Los hallazgos indicaron que el 85% de encuestados manifestaron percibir un “clima” regularmente favorable. El mismo porcentaje se halló en la medición del “desempeño laboral”. Los autores sugirieron un programa de mejoras ya que la real situación de la institución es que existe baja motivación, poco compromiso para ejecutar las tareas debido al jerarquía vertical que existe, pocas oportunidades de desarrollo, excesivos procesos burocráticos y falta de indicadores de evaluación.

Fernández & Maldonado (2020) en su tesis “El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019” evaluaron de qué manera el “clima” impacta en el “desempeño” de 25 colaboradores que formaron parte de su muestra. Este antecedente utilizó como instrumento la Escala CL.SPC de Sonia Palma para evaluar la variable “clima organizacional”, analizando 5 dimensiones. Sus resultados arrojaron un 44% de nivel regular con respecto al clima y un 48% de encuestados manifestaron percibir un desempeño regular en sus

compañeros de trabajo. Los autores sugirieron evaluar periódicamente estas variables, ya que la empresa estuvo atravesando cambios estructurales que generaron un desequilibrio en el clima, por lo que se recomendó un plan de comunicación para informar de forma clara los objetivos a corto, mediano y largo plazo y solicitar su compromiso y un buen desempeño para el logro de los mismos.

Pastor (2018) en su investigación de pregrado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017” determinó la influencia del “clima” sobre el “desempeño laboral”, para lo cual entrevistó a 162 colaboradores de todas las áreas de la organización. Este antecedente utilizó la Escala CL-SPC para medir el “clima” y un cuestionario adaptado para la variable “desempeño”. Sus resultados muestran una alta correlación con un indicador de Spearman de 0.941. El nivel mayoritario de percepción del clima está alrededor del 40%. A nivel de desempeño laboral, se halló que un 65% presenta bajo desempeño en sus actividades. El autor recomendó desplegar un programa de capacitaciones en habilidades blandas a todos sus jefaturas y supervisores para que mejoren la interrelación con los miembros de sus respectivos equipos de trabajo.

1.3.Marco teórico

1.3.1. Clima organizacional

El clima tiene una relación directa con el nivel motivacional de los miembros de la organización. Si la gerencia genera un alto nivel de motivación en sus empleados, el clima mejorará sustancialmente. Si ocurre lo contrario, es decir, existen interferencias e insatisfacción laboral, el clima afectará al resto de colaboradores y generará desmotivación, bajo compromiso, bajo desempeño laboral, estrés, etc. (Chiavenato, 2020).

Es la percepción de los empleados sobre la forma en que está organizada la empresa y manera en la cual se interrelacionan e interactúa los demás miembros para la ejecución de sus funciones respectivas. El clima debe evaluarse a través de diversas herramientas, para conocer el sentir de los colaboradores con respecto a sus funciones, desempeño y oportunidad de desarrollo dentro de la misma y tomar acciones de para asegurar un equilibrio en las relaciones de trabajo de los empleados (Arbaiza, 2014).

1.3.1.1.Manifestaciones del clima organizacional

Franklin & Krieger (2011), señalan que el clima organizacional puede manifestarse por varios factores, dentro de los cuales sobresalen:

- 1) Las expectativas personales: es el grado de perspectiva a futuro que tiene el trabajador con respecto a su permanencia en la empresa y a las condiciones laborales.
- 2) Salario y beneficios laborales: expectativa referida a los niveles remunerativos, según escala jerárquica. Si es percibida como injusta, generará un mal clima.
- 3) Desarrollo profesional: percepción de las oportunidades que la organización tiene para sus trabajadores.

- 4) Interrelación jefe-subordinado: percepción del nivel de satisfacción con la interacción que tienen los trabajadores con sus respectivos supervisores.
- 5) Liderazgo: percepción sobre la manera en que las jefaturas ejercen un liderazgo con los miembros del equipo.
- 6) Condiciones del puesto: percepción de la forma de trabajo y ejecución de actividades.
- 7) Nivel de conflictos: percepción sobre la forma en que la empresa soluciona los problemas de los equipos de trabajo de las diferentes áreas.

1.3.1.2. Medición del clima organizacional

Palma (2004), diseño la Escala CL-SPC, para evaluar la variable de clima organizacional, la cual conceptualiza como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral”. Si investigación demostró que existen cinco áreas que forman parte de la evaluación:

- 1) Realización personal; es la percepción del colaborador con respecto a las oportunidades que la empresa le brinda para mejorar sus capacidades profesionales.
- 2) Involucramiento laboral: trabajadores comprometidos con la ejecución de sus funciones y con las políticas empresariales.
- 3) Supervisión: percepción de los trabajadores sobre la manera en la cual sus superiores les brindan apoyo y soporte en sus actividades diarias.
- 4) Comunicación: nivel de oportunidad, claridad y entendimiento en la comunicación que la organización aplica de manera interna y externa.
- 5) Condiciones laborales: percepción de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo y las herramientas necesarias para el óptimo desempeño de sus actividades.

1.3.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2020) señala que, a nivel empresarial, los gerentes evalúan todos los procesos, el rendimiento de las máquinas y también el de los empleados. El “desempeño laboral” está basado en el nivel de habilidad y capacidad que el empleado demuestra al ejercer las funciones que el puesto indica.

El “desempeño” forma parte de la gestión de personas de toda organización. Se basa en las competencias adquiridas por el trabajador y que les permiten ejecutar sus actividades con una eficiencia determinada. (Alles, 2015).

1.3.2.1. Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2020) detalla que el desempeño puede evaluarse tomando muchos factores, pero siempre debe ser una actividad dinámica.

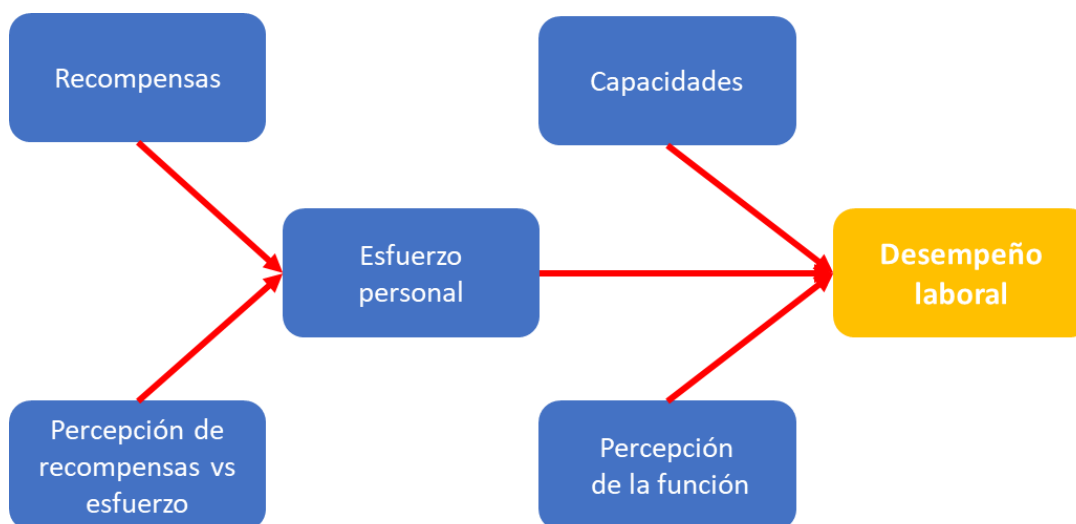


Figura 2: Factores para la evaluación de desempeño.

Adaptado de Chiavenato (2020)

Alles (2015) sugiere que la evaluación del “desempeño laboral” debe ejecutarse

utilizando instrumentos adecuados, según la realidad por la que atraviesa la empresa.

La evaluación de desempeño permite:

- Decidir proceso de ascensos.
- Decidir incrementos salariales.
- Analizar el comportamiento del trabajador según sus funciones asignadas.
- Brindar un feedback asertivo a los trabajadores para mejorar su comportamiento y desempeño.

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Pastor (2018), sugiere medir el “desempeño laboral” con las siguientes dimensiones:

- 1) Motivación: es un estado psicológico que actúa o despierta frente a ciertos estímulos internos o externo; el resultado de ello se experimentará en nuestro comportamiento (Fishman & Matos, 2014)
- 2) Responsabilidad: la responsabilidad laboral se incrementa cuando los colaboradores sienten que su trabajo les permite alcanzar sus objetivos personales y profesionales (Robbins & Coulter, 2014).
- 3) Liderazgo y trabajo en equipo: el liderazgo es definir una visión y compartirla con el equipo, generar compromiso y tomar decisiones de forma efectiva en favor de la organización. Basado en ello, los líderes deben fomentar el trabajo en equipo, difundiendo el conocimiento a todos sus integrantes (Chiavenato, 2020).
- 4) Formación y desarrollo profesional: la empresa debe ver a sus colaboradores como fuente de crecimiento, por lo que debe aplicar estrategias para que ellos logren su desarrollo a través de la ejecución de sus funciones (Chiavenato, 2020).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Evaluar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la realización personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.
- Evidenciar la relación del involucramiento personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.
- Evaluar la relación de la supervisión con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.
- Corroborar la relación de la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.
- Establecer la relación de las condicionales laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

1.6. Hipótesis general

- **H1:** Existe una relación directa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.
- **H0:** No existe una relación directa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación aplica un enfoque de tipo Cuantitativo, ya que recoge datos para aprobar una hipótesis basado en la estadística, con el fin de llegar a ciertas conclusiones (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación presenta un diseño No Experimental, de tipo Transeccional Correlacional, ya que los autores no han manejado a su favor ninguna variable del presente estudio y se representará de forma natural el comportamiento de las variables en estudio (Hernández et al, 2014).

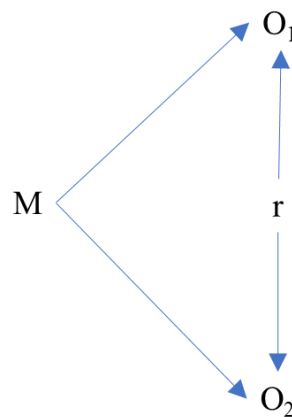


Figura 3: Diagrama de diseño correlacional

Donde:

O1: Observación de la variable independiente: clima organizacional

O2: Observación de la variable dependiente: desempeño laboral

r: Relación entre la variable 1 y la variable 2

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente:	Arbaiza (2014) indica que el clima es una parte de la cultura de una empresa que en los últimos años se ha venido estudiando, analizando y	La Escala de Clima Laboral CL-SPC, intenta medir el nivel de percepción general del clima dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5:	Realización Personal	Desarrollo personal y profesional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Clima Organizacional	mediendo con mayor detalle y profundidad. El clima son las percepciones que los colaboradores tienen sobre la compañía en lo que respecta a la forma de trabajo y los lineamientos de la empresa. El clima influye fuertemente en la percepción de los trabajadores sobre sus funciones, actividades, tareas, eficiencia y satisfacción laboral.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Involucramiento Laboral	Compromiso	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
			Supervisión	Supervisión del trabajo	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
			Comunicación	Claridad y fluidez de información	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
			Condicionales laboral	Provisión de herramientas para la actividad	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50
Variable dependiente:	Chiavenato (2020) menciona que el desempeño laboral se potencia cuando los trabajadores ejecutan su	El Cuestionario para la variable Desempeño Laboral intenta medir el nivel de percepción	Motivación	Motivación del colaborador	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Desempeño laboral	<p>tarea porque para ellos tiene un valor significativo cuando sienten autonomía sobre los resultados de su trabajo y se les reconoce por sus logros.</p>	<p>general del ambiente laboral dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5:</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p> <p>La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.</p>	Responsabilidad	Responsabilidad con la tarea	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
			Liderazgo y trabajo en equipo	Liderazgo y trabajo en equipo en la actividad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
			Formación y desarrollo personal	Capacitación y desarrollo	24, 25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia

2.2.1. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1.1. Población

La población del presente estudio está dada por la cantidad total de trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., está conformado por todos los trabajadores estructurados de la siguiente manera:

- Supervisores de obra
- Profesionales
- Técnicos
- Operarios

Tabla 2

Distribución de la Población

Tipo	Cantidad
Supervisores de Obra	6
Profesionales (oficina)	5
Técnicos	4
Operarios	25
Total	40

Fuente: Información de la empresa
Elaboración: propia

2.2.1.2. Muestra

La muestra para el presente estudio, según juicio experto, se sugirió que se toma de manera no probabilística. Por lo que será la misma que la población indicada.

Este tipo de muestra es sugerida cuando no se requiere una alta representatividad, sino de las características del estudio y del problema a investigar (Hernández et al., 2014).

En ese sentido, la muestra fue de 40 colaboradores.

Tabla 3

Distribución de la muestra

Tipo	Cantidad
Supervisores de Obra	6
Profesionales (oficina)	5
Técnicos	4
Operarios	25
Total	40

Fuente: Información de la empresa

Elaboración: propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica

La técnica utilizada fue la Encuesta para recoger información sobre el clima laboral y el desempeño laboral que perciben los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C.

2.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados y aplicados fueron los siguientes cuestionarios:

- Escala de Clima de Laboral CL-SPC: que está conformada por 50 ítems, la cual se aplicó de manera individual. Las dimensiones que se evalúan son: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Aplicación: Individual
- Escala de medición: tipo Likert

Tabla 4

Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC

Dimensiones	Ítems
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Fuente: Elaboración propia.

- Cuestionario para la medir la variable dependiente de Desempeño Laboral: que está conformada por 28 ítems, elaborada por Pastor (2018), validada por 3 expertos. Las dimensiones que se evalúan son: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal.
- Aplicación: Individual
- Escala de medición: tipo Likert

Tabla 5

Dimensiones de evaluación del instrumento para medir el desempeño laboral

Dimensiones	Ítems
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
Liderazgo y trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
Formación y desarrollo personal	24, 25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia.

Validez

La validez de los instrumentos utilizados fue hecha por docentes expertos en la materia, con amplio conocimiento y experiencia en los temas referidos a las variables en estudio: Clima organizacional y desempeño laboral

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se basa en el nivel de consistencia de sus preguntas y de sus resultados. Los coeficientes de confiabilidad tienen valores entre 0 y 1; donde 0 significará una confiabilidad nula y 1 indica una confiabilidad total.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	50

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 7

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
Item 1	169.52	3357.177	0.951	0.997
Item 2	169.36	3372.990	0.930	0.996
Item 3	169.92	3369.910	0.922	0.996
Item 4	169.68	3394.310	0.840	0.997
Item 5	169.48	3352.593	0.960	0.996
Item 6	169.96	3367.707	0.921	0.996
Item 7	169.32	3378.393	0.925	0.996
Item 8	169.56	3359.423	0.959	0.996
Item 9	169.44	3356.757	0.915	0.997
Item 10	169.84	3395.140	0.855	0.996
Item 11	169.64	3352.907	0.935	0.996
Item 12	169.68	3361.227	0.949	0.996

Item 13	169.80	3397.333	0.861	0.997
Item 14	169.56	3352.757	0.957	0.996
Item 15	169.44	3375.673	0.876	0.996
Item 16	169.64	3359.490	0.936	0.996
Item 17	169.92	3364.077	0.914	0.996
Item 18	169.36	3379.907	0.936	0.996
Item 19	169.60	3360.083	0.979	0.996
Item 20	169.60	3358.167	0.967	0.996
Item 21	169.52	3391.343	0.892	0.997
Item 22	169.64	3362.323	0.965	0.996
Item 23	169.48	3359.427	0.938	0.996
Item 24	169.48	3352.593	0.960	0.996
Item 25	169.96	3367.707	0.921	0.997
Item 26	169.84	3364.640	0.919	0.996
Item 27	169.40	3377.750	0.917	0.996
Item 28	169.84	3374.557	0.852	0.996
Item 29	169.44	3351.090	0.951	0.997
Item 30	169.56	3359.423	0.959	0.996
Item 31	169.60	3347.917	0.926	0.996
Item 32	169.96	3367.707	0.921	0.996
Item 33	169.52	3380.260	0.889	0.997
Item 34	169.64	3363.407	0.957	0.996
Item 35	169.92	3369.910	0.922	0.996
Item 36	169.56	3352.757	0.957	0.996
Item 37	169.40	3357.167	0.915	0.997
Item 38	169.56	3363.923	0.928	0.996
Item 39	169.76	3393.690	0.853	0.996
Item 40	169.44	3354.840	0.948	0.996
Item 41	169.64	3357.907	0.970	0.997
Item 42	169.56	3360.423	0.952	0.996
Item 43	169.60	3366.250	0.912	0.996
Item 44	169.64	3362.323	0.965	0.996
Item 45	169.80	3370.917	0.851	0.997
Item 46	169.52	3350.427	0.951	0.996
Item 47	169.56	3362.340	0.964	0.996
Item 48	169.44	3387.757	0.927	0.996
Item 49	169.64	3363.990	0.929	0.997
Item 50	169.68	3360.143	0.957	0.996

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	28

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 9

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
Item 1	102.16	659.057	0.850	0.967
Item 2	102.24	663.523	0.923	0.969
Item 3	102.32	664.393	0.910	0.976
Item 4	102.44	667.257	0.811	0.967
Item 5	102.16	657.223	0.893	0.976
Item 6	102.16	675.723	0.857	0.968
Item 7	102.32	663.393	0.903	0.968
Item 8	102.28	666.377	0.856	0.967
Item 9	102.00	666.750	0.892	0.968
Item 10	101.08	721.410	0.201	0.969
Item 11	102.00	690.750	0.607	0.968
Item 12	101.04	732.707	-0.248	0.967
Item 13	102.08	656.660	0.967	0.969
Item 14	101.64	705.740	0.460	0.976
Item 15	101.92	669.660	0.886	0.967
Item 16	101.56	704.007	0.593	0.976
Item 17	101.96	675.540	0.860	0.968
Item 18	101.44	700.840	0.640	0.968
Item 19	101.40	710.250	0.430	0.967
Item 20	101.56	691.757	0.752	0.968
Item 21	102.36	662.573	0.819	0.969
Item 22	101.96	658.373	0.958	0.968
Item 23	101.96	655.457	0.957	0.968
Item 24	102.48	663.843	0.886	0.968
Item 25	102.40	667.083	0.729	0.969
Item 26	102.32	654.977	0.887	0.968

Item 27	101.92	666.327	0.866	0.967
Item 28	102.36	665.907	0.807	0.969

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

2.4. Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo de la presente investigación fue:

La investigación se ejecutó en la empresa Los Cipreses S.A.C.

La selección de la muestra se ejecutó mediante juicio experto y corresponde una muestra no probabilística por tener una población pequeña (<50).

Se diseñaron los instrumentos para la medición de las variables: Escala de Clima Laboral CL-SPC para la variable independiente y un cuestionario para la variable dependiente.

La recolección de información se ejecutó aplicando los instrumentos a todos los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C. que integran la muestra, de manera presencial y quienes respondieron de forma anónima.

El tratamiento de los datos se ejecutó mediante el software Excel y se exportó al software IBM SPSS Statistics (versión 25) para los cálculos estadísticos. El análisis de datos incluyó la evaluación de la correlación de las variables mediante pruebas estadísticas.

Finalmente, se generó todos los cuadros y gráficos los cuales se plasmaron en el capítulo de Resultados de la presente investigación.

Aspectos éticos

Para la presente investigación, se está empleando como instrumento el cuestionario para ambas variables, los cuales antes de su aplicación se ha tenido en cuenta que cumplen con sus dos características importantes: validez y confiabilidad.

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores de la empresa con pleno consentimiento informado, es decir los participantes deben estar de acuerdo con ser informantes, durante la recolección de la información.

Los datos presentados en los resultados responden al sentir y conocimiento de las personas encuestadas.

Además de que el estudio posee la característica de confidencialidad, en la cual no se debe divulgar los datos de los participantes, evitar incluir a los mismos en riesgos de cualquier problema que vaya en contra de sus derechos como seres humanos.

Por otro lado, el trabajo respeta las autorías de investigaciones anteriores y cumple con las normas establecidas por la Universidad Privada del Norte.

La investigación, por último, realiza un análisis documental que responda a los pasos del método científico. La autora de la presente investigación da fe de que todos los datos y fuentes revisadas han sido correctamente citados y que no se ha incurrido en plagio de ningún tipo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis de la dimensión Realización Personal – variable Clima Organizacional

Tabla 10

Análisis de la dimensión de Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	36.0	36.0	36.0
	Medio	18	44.0	44.0	80.0
	Alto	8	20.0	20.0	116.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

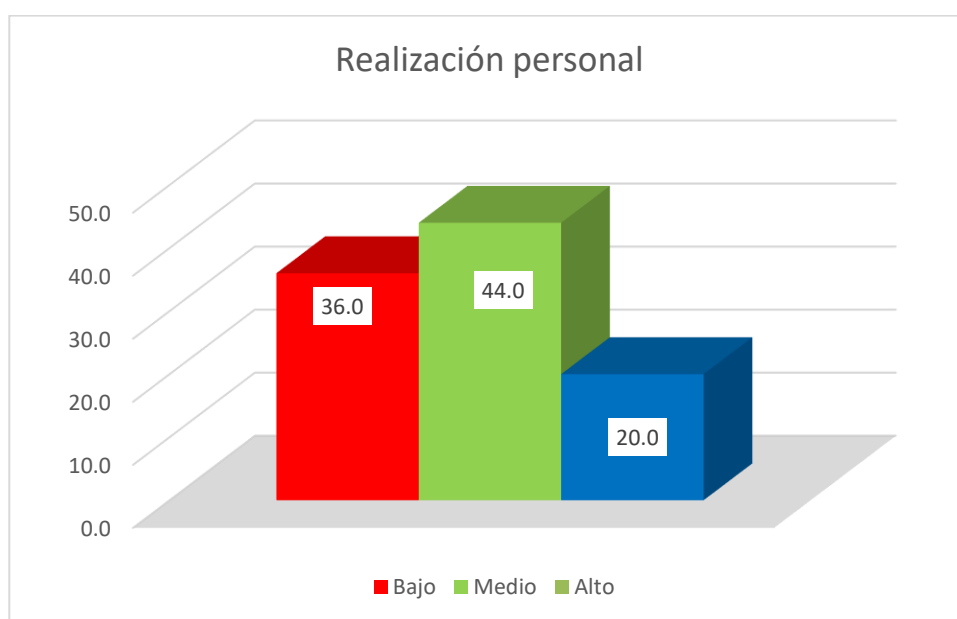


Figura 4: Porcentajes de la dimensión Realización Personal

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 10, muestra que un 36% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Realización Personal es baja, mientras que un 44% respondieron que es regular y un 20% manifestaron que están satisfechos con la oportunidad de realizarse a nivel personal en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.2. Análisis de la dimensión Involucramiento laboral - variable Clima Organizacional

Tabla 11

Análisis de la dimensión Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	42.0	42.0	42.0
	Medio	14	36.0	36.0	78.0
	Alto	9	22.0	22.0	120.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

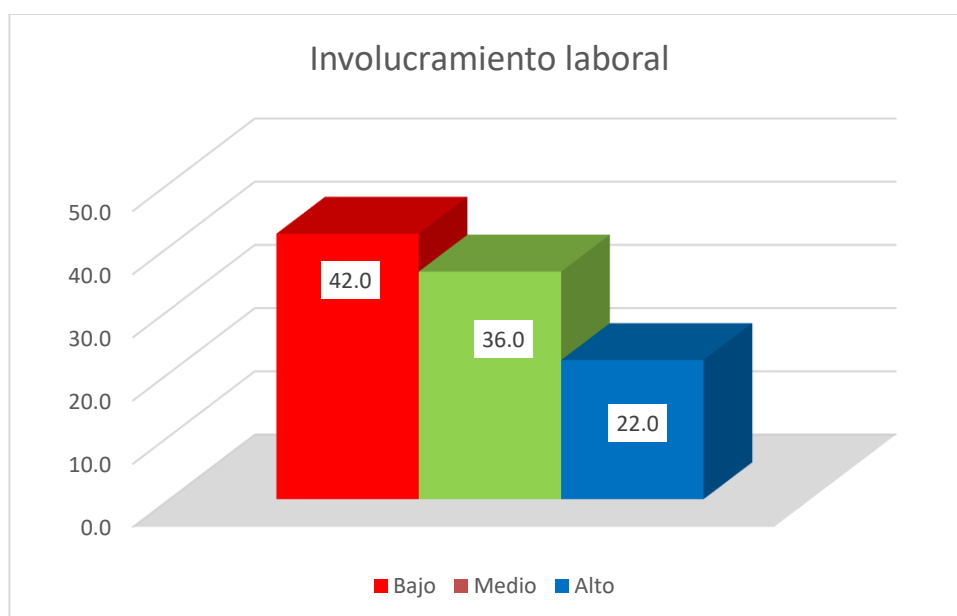


Figura 5: Porcentajes de la dimensión Involucramiento laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 11, muestra que un 42% de encuestados indicaron que perciben un bajo nivel de involucramiento laboral a nivel general en la empresa, porque sienten que no son motivados por su supervisor. Un 36% respondieron que es de nivel regular y un 22% manifestaron que hay un alto nivel de involucramiento por parte del personal de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.3. Análisis de la dimensión Supervisión – variable clima laboral

Tabla 12

Análisis de la Dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	44.0	44.0	44.0
	Medio	14	34.0	34.0	78.0
	Alto	9	22.0	22.0	122.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

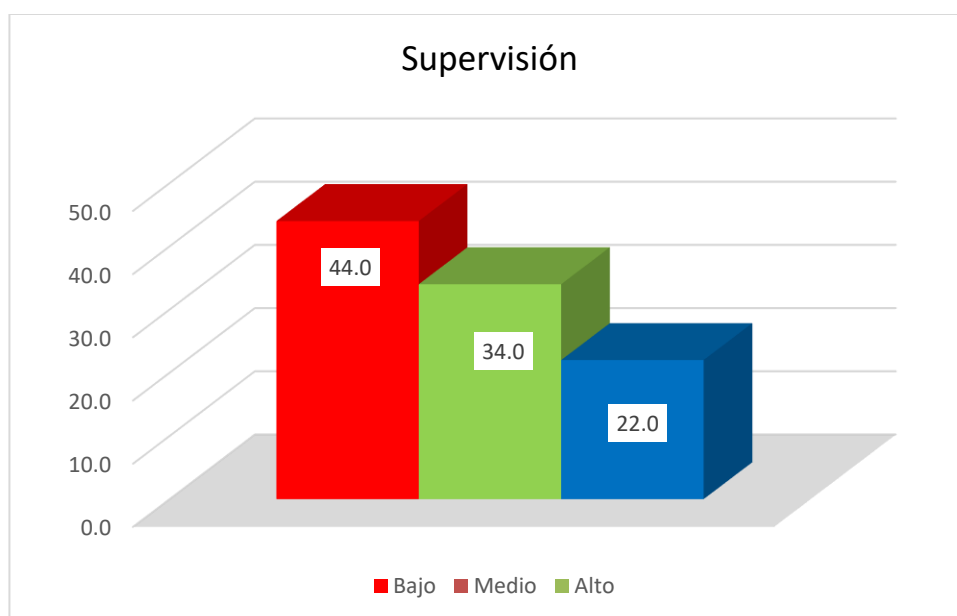


Figura 6: Porcentajes de la dimensión Supervisión

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 12 muestra que un 44% de encuestados indicaron que el tipo de Supervisión no es el más adecuado, porque no hay mucha interacción y trato cordial entre el supervisor y los trabajadores. Un 34% respondieron que están medianamente de satisfechos con la supervisión por parte de sus jefaturas y un 22% manifestaron que la supervisión recibida es de nivel alto en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.4. Análisis de la dimensión Comunicación – variable Clima Laboral

Tabla 13

Análisis de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	40.0	40.0	40.0
	Medio	15	38.0	38.0	78.0
	Alto	9	22.0	22.0	118.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

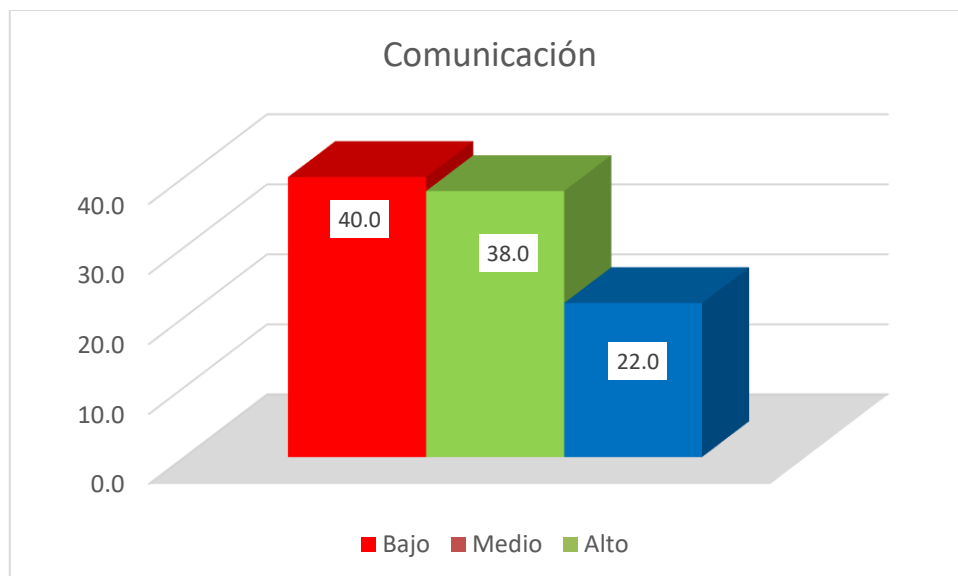


Figura 7: Porcentajes de la dimensión Comunicación

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 13 muestra que un 40% de encuestados indicaron que la forma de comunicación al interior de la empresa no es la más adecuada, porque es muy vertical y no se aceptan sugerencias de mejora y en algunos casos no son escuchados para ello, mientras que un 38% respondieron que es regular y un 22% manifestaron que perciben una buena comunicación entre todas las áreas y trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.5. Análisis de la dimensión Condiciones Laborales – variable Clima Organizacional

Tabla 14

Análisis de la dimensión de Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	34.0	34.0	34.0
	Medio	18	46.0	46.0	80.0
	Alto	8	20.0	20.0	114.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

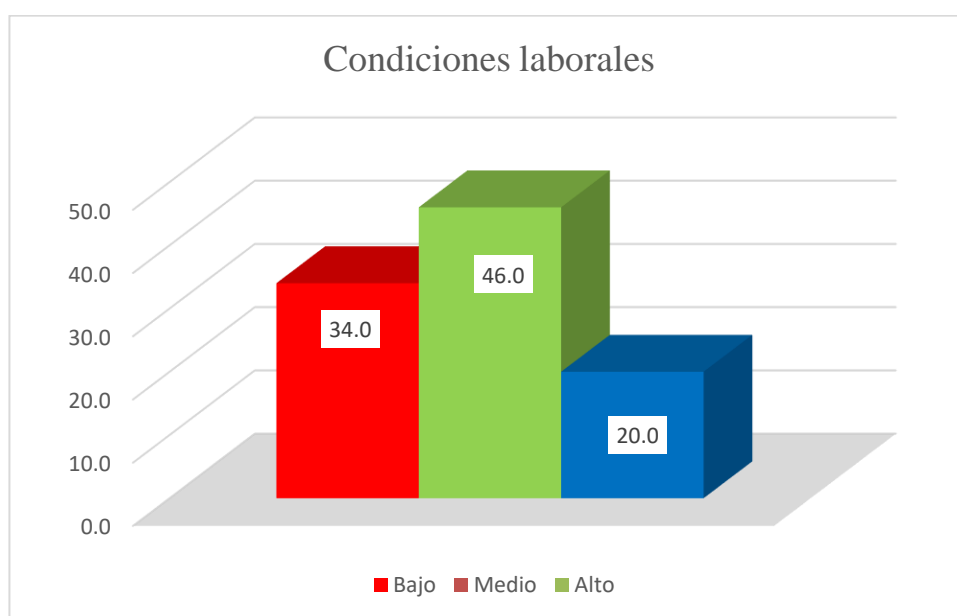


Figura 8: Porcentajes de la dimensión Condiciones Laborales

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 14 muestra que un 34% de encuestados respondieron que las condiciones laborales son desfavorables para ellos, especialmente en sus remuneraciones y salarios que son más bajos que el promedio del mercado. Un 46% respondieron calificaron a las condiciones con un nivel regular y un 20% manifestaron que las condiciones laborales son muy aceptables en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.6. Análisis de la variable independiente Clima Organizacional

Tabla 15

Análisis de la variable independiente Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	40.0	40.0	40.0
	Medio	16	39.0	39.0	79.0
	Alto	8	21.0	21.0	119.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

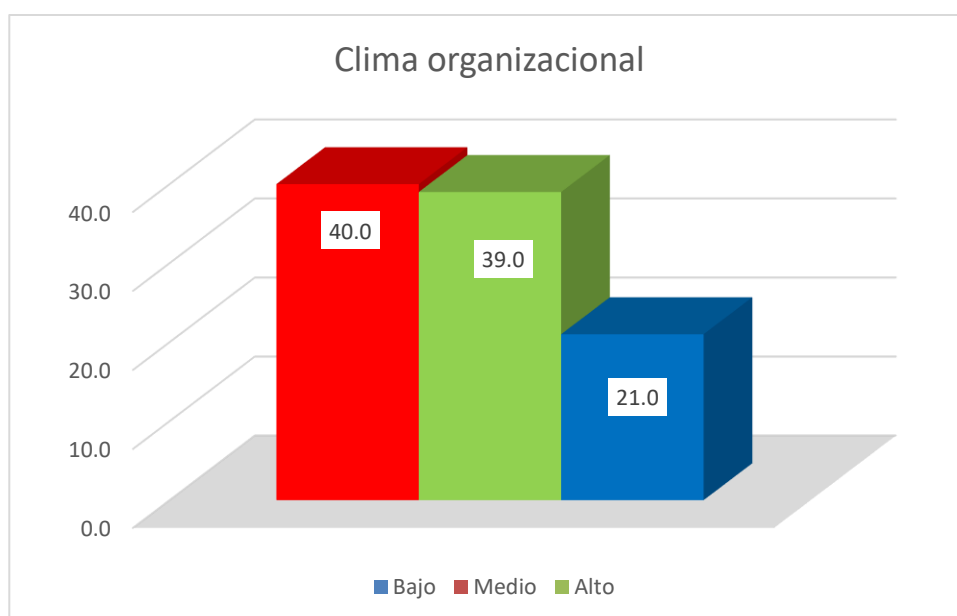


Figura 9: Porcentajes de la variable independiente Clima organizacional

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 15 muestra que un 40% de encuestados indicaron que el clima organizacional es desfavorable, mientras que un 39% respondieron que es regular y un 21% manifestaron que perciben un excelente clima laboral en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.7. Análisis de la dimensión Motivación – variable Desempeño Laboral

Tabla 16

Análisis de la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	40.0	40.0	40.0
	Medio	14	36.0	36.0	76.0
	Alto	10	24.0	24.0	116.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

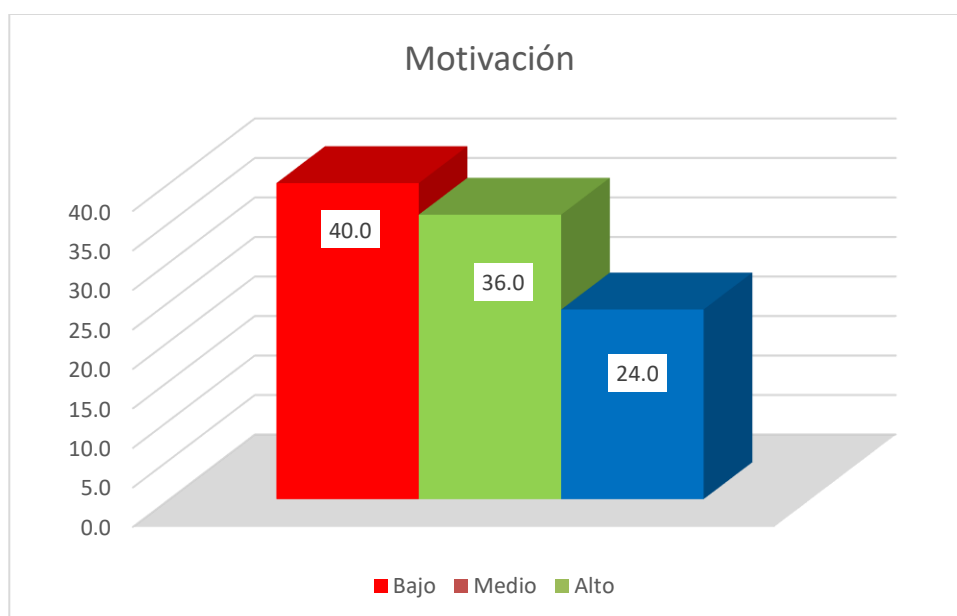


Figura 10: Porcentajes de la dimensión Motivación

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 40% de encuestados que su nivel de motivación es bajo, porque no el supervisor no brinda una retroalimentación constructiva que permita mejorar el desempeño del trabajador. Un 36% respondieron que su motivación es regular y un 24% manifestaron que tienen una alta motivación para el desempeño de sus actividades en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.8. Análisis de la dimensión Responsabilidad – variable Desempeño Laboral

Tabla 17

Análisis de la Dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	22.0	22.0	22.0
	Medio	17	42.0	42.0	64.0
	Alto	14	36.0	36.0	86.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

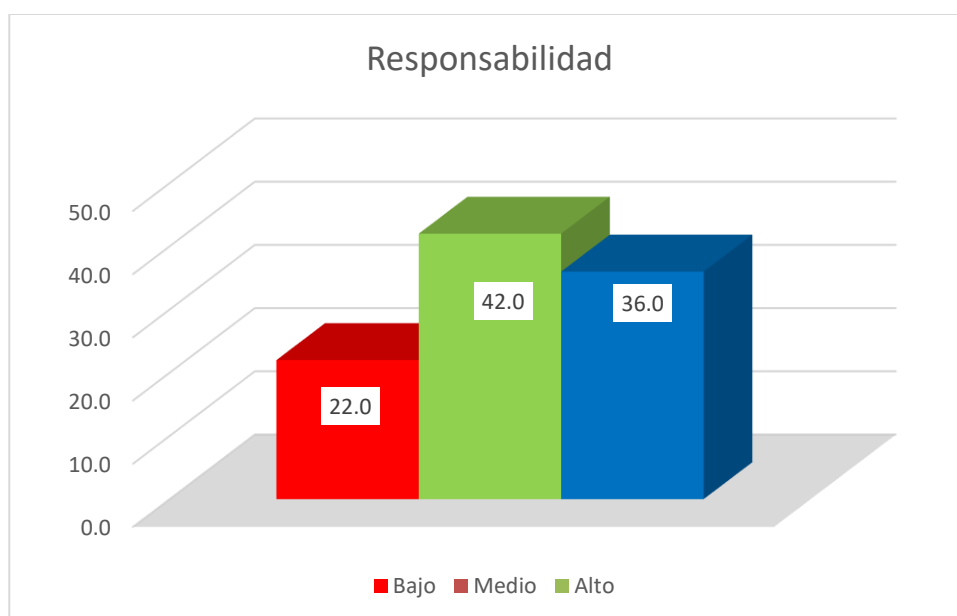


Figura 11: Porcentajes de la Dimensión Responsabilidad

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 22% de encuestados trabajan demostrando baja responsabilidad, porque perciben que la supervisión que reciben es excesiva, especialmente cuando la producción es alta. Un 42% respondieron su nivel de responsabilidad es regular y un 36% manifestaron que trabajan con una alto responsabilidad en sus actividades dentro de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.9. Análisis de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo – variable Desempeño

Laboral

Tabla 18

Análisis de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	40.0	40.0	40.0
	Medio	18	45.0	45.0	85.0
	Alto	6	15.0	15.0	125.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

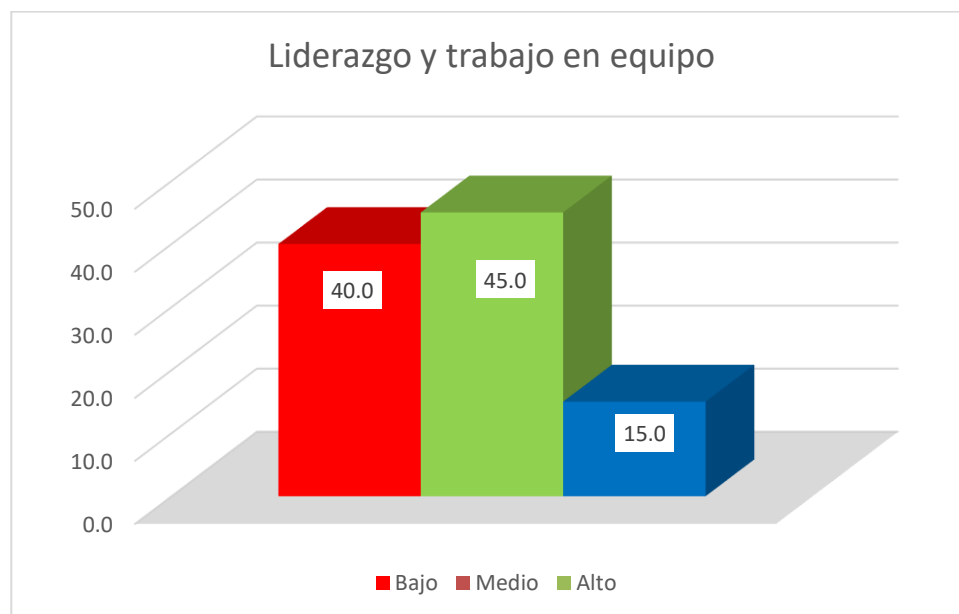


Figura 12: Porcentajes de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 40% perciben un liderazgo y trabajo en equipo poco eficiente, porque las ideas de mejora del personal no son bien recibidas y no se toman en cuenta. Un 45% perciben un liderazgo y trabajo en equipo de nivel regular y un 36% manifestaron que perciben un buen liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.10. Análisis de la dimensión Formación y Desarrollo Personal – variable Desempeño

Laboral

Tabla 19

Análisis de la dimensión Formación y Desarrollo Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	51.0	51.0	51.0
	Medio	13	33.0	33.0	84.0
	Alto	6	16.0	16.0	135.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

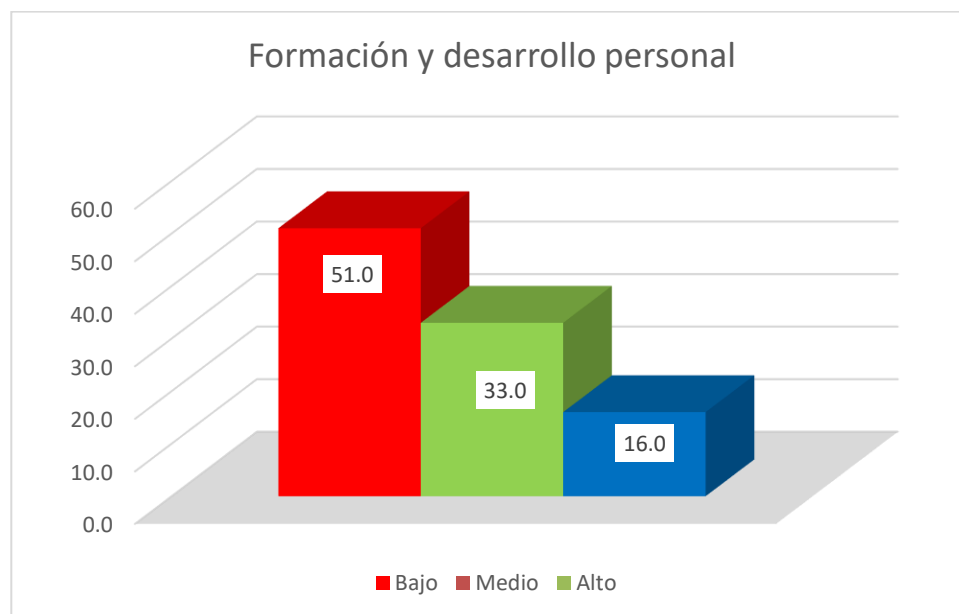


Figura 13: Porcentajes de la dimensión Formación y Desarrollo Personal

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 51% perciben un bajo nivel de posibilidad de formación y desarrollo personal, porque no son capacitados para mejorar sus habilidades. Un 33% indicaron que perciben que su desarrollo personal es aceptable y un 16% manifestó

que perciben que su trabajo si les permite desarrollarse personalmente en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.11. Análisis de la variable Desempeño Laboral

Tabla 20

Análisis de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	39.0	39.0	39.0
	Medio	15	38.0	38.0	77.0
	Alto	9	23.0	23.0	116.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

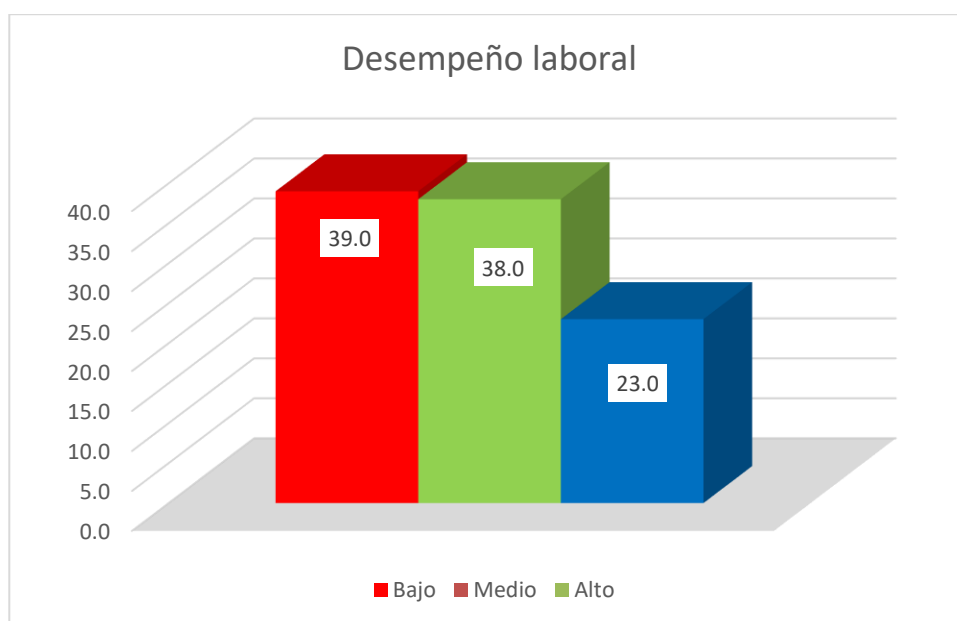


Figura 14: Porcentajes de la variable Desempeño Laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 39% de encuestados indicaron que su desempeño laboral es de bajo nivel, principalmente porque no sienten motivación y no perciben la posibilidad de una mejora en su desarrollo personal. Un 38% indicó que nivel desempeño es

regular y un 23% manifestó que trabajan con un alto nivel de desempeño en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

3.12. Objetivo General: Evaluar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Tabla 21

Hipótesis del clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,893**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,893**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según los resultados, se observa que la prueba estadística Rho Spearman muestra un coeficiente de correlación de un 0.893 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se confirma la hipótesis alterna, y se corrobora que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva fuerte. Esto demuestra que el clima organizacional está influyendo negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciado en los altos porcentajes sobre la motivación y formación y desarrollo personal que los trabajadores lo perciben con un nivel bajo de aceptación.

3.13. Objetivo Específico 1: Determinar la relación de la realización personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Tabla 22

Prueba de correlación entre realización personal y desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,749**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,749**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Ejecutada la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de un 0.749 con un nivel de significación bilateral de 0.000, se corrobora que sí existe una influencia entre la Realización Personal y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. En porcentaje, se traduce en un 74.9% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva fuerte. Este resultado también indica que, si la empresa no genera las condiciones necesarias para que el colaborador puede realizarse personalmente, existe la probabilidad que su nivel de desempeño sea bajo.

3.14. Objetivo Específico 2: Evidenciar la relación del involucramiento personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Tabla 23

Prueba de correlación entre involucramiento personal y el desempeño laboral

			Involucramiento Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,939**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,939**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Ejecutada la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de un 0.939 con un nivel de significación bilateral de 0.000, se corrobora que sí existe una relación entre la Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. En porcentaje, se traduce en un 93.9% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva muy fuerte. Este resultado también indica que, si el colaborador percibe que no hay involucramiento participativo de todo el personal de la empresa, existe la probabilidad que su nivel de desempeño disminuya.

3.15. Objetivo Específico 3: Evaluar la relación de la Supervisión con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Tabla 24

Prueba de correlación entre la supervisión y el desempeño laboral

			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,943**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,943**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Ejecutada la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de un 0.943 con un nivel de significación bilateral de 0.000, se corrobora que sí existe una relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. En porcentaje, se traduce en un 94.3% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva muy fuerte. Este resultado también indica que, si la empresa aplica una supervisión autoritaria, existe la probabilidad que su nivel de desempeño disminuya.

3.16. Objetivo Específico 4: Corroborar la relación de la Comunicación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Tabla 25

Prueba de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,803**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,803**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Ejecutada la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de un 0.803 con un nivel de significación bilateral de 0.000, se corrobora que sí existe una influencia entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. En porcentaje, se traduce en un 80.3% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva fuerte. Este resultado también indica que, si la empresa no comunica de manera efectiva las políticas, objetivos, funciones y otros temas laborales, existe la probabilidad que su nivel de desempeño sea deficiente.

3.17. Objetivo Específico 5: Establecer la influencia de las Condicionales Laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Tabla 26

Prueba de correlación entre las condicionales laborales y el desempeño laboral

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Ejecutada la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de un 0.797 con un nivel de significación bilateral de 0.000, se corrobora que sí existe una influencia entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. En porcentaje, se traduce en un 79.7% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva considerable. Este resultado también indica que, si la empresa no brinda las facilidades y herramientas para que el colaborador puede realizar su trabajo, existe la probabilidad que su nivel de desempeño sea deficiente.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El presente estudio planteó en evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, teniendo como resultado un coeficiente de correlación con valor de 0.893, que expresa una correlación positiva considerable; esto puede interpretarse que, si la empresa genera un ambiente y clima equilibrado, tiene altas probabilidades de generar un desempeño eficiente en sus colaboradores. Esto es validado por Chiavenato (2020) que señala que el clima tiene una relación directa con el nivel motivacional de los miembros de la organización; si la gerencia genera un alto nivel de motivación en sus empleados, el clima mejorará sustancialmente. Si ocurre lo contrario, es decir, existen interferencias e insatisfacción laboral, el clima afectará al resto de colaboradores y generará desmotivación, bajo compromiso, bajo desempeño laboral, estrés, etc. Asimismo, el desempeño laboral se potencia cuando los trabajadores ejecutan su tarea porque para ellos tiene un valor significativo cuando sienten autonomía sobre los resultados de su trabajo y se les reconoce por sus logros.

Interpretación comparativa

Los hallazgos arrojaron un coeficiente Rho de Spearman = 0,893, que denota una correlación positiva considerable entre el clima y el desempeño; esto concuerda con la tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas” de Zelada (2020), quien obtuvo un Rho de Spearman = 0.961, que denota una correlación positiva muy fuerte. También la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, de Pastor (2018), obtuvo un Rho de Spearman = 0.941, que denota una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, la tesis “El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de

productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019” de Fernandez & Maldonado (2020), obtuvo un Rho de Spearman = 0.903, que denota una correlación positiva muy fuerte.

Implicancias teóricas

Luego de revisar los antecedentes, se identificaron que existen distintas dimensiones para evaluar las variables en estudio: “clima” y “desempeño”, por ejemplo: Pastor (2018) y Fernández & Maldonado (2020) evaluaron el “desempeño laboral” con las dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal; pero Zelada (2020) evaluó las dimensiones: “calidad de servicio”, “productividad”, “toma de decisiones” y “conocimiento”; pero Peralta (2020) evaluó el desempeño con las dimensiones: “motivación”, “formación y desarrollo profesional” y “satisfacción del trabajo”. Esto evidencia no hay un consenso para evaluar cada variable, ya que dependerá de los objetivos específicos que tiene cada autor/investigador con respecto a su estudio.

Validación de hipótesis

El objetivo general fue validado con la prueba de correlación de Rho Spearman que obtuvo un valor de 0.893, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor que el nivel de significancia ($p > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Con esto, validamos que existe una relación positiva entre el clima y el desempeño de los trabajadores la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

El objetivo específico 1, tuvo como resultado un coeficiente de correlación = 0.749, con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), por lo cual se aceptó la hipótesis del investigador ya que indica una correlación positiva considerable entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; esto concuerda con la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos,

Lima 2017”, de Pastor (2018), que obtuvo un coeficiente = 0.846, que denota una correlación positiva considerable.

El objetivo específico 2, tuvo como resultado un coeficiente de correlación = 0.939, con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), por lo cual se aceptó la hipótesis del investigador ya que indica una correlación positiva muy fuerte entre el Involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; esto concuerda con la tesis “El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019” de Fernández & Maldonado (2020), que obtuvo un coeficiente = 0.941, que denota una correlación positiva muy fuerte.

El objetivo específico 3, tuvo como resultado un coeficiente de correlación = 0.943, con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), por lo cual se aceptó la hipótesis del investigador ya que indica una correlación positiva muy fuerte entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; esto concuerda con la tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas” de Zelada (2020), que obtuvo un coeficiente = 0.682, que denota una correlación positiva media.

El objetivo específico 4, tuvo como resultado un coeficiente de correlación = 0.803, con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), por lo cual se aceptó la hipótesis del investigador ya que indica una correlación positiva fuerte entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; esto concuerda con la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima

2017”, de Pastor (2018), que obtuvo un coeficiente = 0.820, que denota una correlación positiva considerable.

El objetivo específico 5, tuvo como resultado un coeficiente de correlación = 0.797, con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), por lo cual se aceptó la hipótesis del investigador ya que indica una correlación positiva fuerte entre las condicionales laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; esto concuerda con la tesis “El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019” de Fernández & Maldonado (2020), que obtuvo un coeficiente = 0.917, que denota una correlación positiva muy fuerte,.

Limitaciones

La principal limitación que tuvo el investigador está referida a la renuencia de parte de los trabajadores a registrar el cuestionario, ya que tenía temor de que la empresa pueda identificarlos y puedan tomar alguna acción con ellos. Para ello, los investigadores les indicaron que el registro del cuestionario era totalmente anónimo y no se revelarían ningún dato de los trabajadores. La abundante información sobre estas variables también dificultó el desarrollo de la presente, ya que se tuvo de excluir muchas tesis que no tenían cierta uniformidad en los indicadores estadísticos que permitan elaborar correctamente las discusiones y análisis comparativos con dichos antecedentes.

4.2 Conclusiones

- Según los resultados, para la prueba de hipótesis del objetivo general se halló un Rho de Spearman = 0.893 con un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que el nivel de significancia ($p > 0.05$), por lo que se concluye que existe una relación positiva entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020, indicando que existe una correlación positiva fuerte.
- Se concluye que sí existe una relación positiva entre la realización personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.749, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.
- Se concluye que sí existe una relación positiva entre el involucramiento personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.939, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.
- Se concluye que sí existe una relación positiva entre la supervisión con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.943, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.

- Se concluye que sí existe una relación positiva entre la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.803, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte.
- Se concluye que sí existe una relación positiva entre las condicionales laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020; que se evidenció con la prueba de correlación de Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de 0.797, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva considerable.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias* (3a Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo* (1a Ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, & D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1 (Febrero)), 141-148. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299150>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297-e3297. Recuperado de <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Deloitte (2020). Clima y Cultura Organizacional [publicación web]. Recuperado de https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/solutions/clima_cultura_organizacional.html
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, L., & Rosales, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>

ESAN (2019, setiembre 2). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?

[publicación web]. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Fernández, M. S., & Maldonado, U. (2020). *El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24912>

Fischman, D. & Matos, L. (2014). *Motivación 360°: cómo incrementarla en la vida y en la empresa* (1ra Ed.) Lima: Editorial Planeta Perú S.A.

Franklin, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1a Ed.). México: Pearson Educación

Forbes (2020, julio 8). La importancia de la cultura organizacional en el mundo Post Covid-19 [publicación web]. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-cultura-organizacional-en-el-mundo-post-covid-19/>

Gestión (2019, abril 29). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes” [publicación web]. Recuperado de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana

INEI (2021, febrero 15). Informe técnico: Producción nacional Diciembre 2020.

Recuperado 15 de marzo de 2021, de <http://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/produccion-nacional/1/#lista>

- Mandomedio (2020, junio 24). Clima laboral en Latinoamérica, estudio Mandomedio [publicación web]. Recuperado de <https://mandomedio.com/peru/noticias/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CI-SPC*. Manual. Lima
- Perú Construye (2021, febrero 15). INEI: Producción del sector Construcción se incrementó 23,07% en diciembre [publicación web]. Recuperado de <https://peruconstruye.net/2021/02/15/inei-produccion-del-sector-construccion-se-incremento-2307-en-diciembre/>
- Pastor, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Peralta, P. F. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima—Perú* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347>
- Rendón, P. M., Cruz, J., Arenas, J. A., & Toro, D. A. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Inmel Ingeniería*. [Working Paper]. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/handle/10882/10127>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed.). México: Pearson.
- Toapanta, V. A., Gómez, R. E., & Vera, R. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S 1), 150-156. Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Zelada, G. M. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45932>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Cuestionario de Clima Organizacional

Cuestionario de Clima Organizacional

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación hallará propuestas sobre aspectos vinculados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco elecciones para manifestar de acuerdo a lo que describa mejor su Clima organizacional. Lea cuidadosamente y plante el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existen ocasiones de desarrollarse en la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?					
3	¿El superior manifiesta soporte para superar los obstáculos que se presentan?					
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para ejecutar el trabajo?					
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
6	¿El jefe le importa el éxito de sus empleados?					
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
8	¿En la empresa Los Cipreses S.A.C. se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
9	¿En mi oficina, la información fluye correctamente?					
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
11	¿Se participa en definir los objetivos y las gestiones para lograrlo?					
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?					
13	¿La evaluación que se realiza del trabajo ayuda a mejorar la tarea?					
14	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
19	¿Existen suficientes canales de comunicación en la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
20	¿El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?					
21	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					

22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
29	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
30	¿Existe buena administración de los recursos en la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
33	¿Existen normas y procedimientos como guías para el desarrollo del trabajo?					
34	¿La empresa Los Cipreses S.A.C. fomenta y promueve la comunicación interna?					
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
39	¿El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo en la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo realizado?					
47	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
48	¿Existe un trato justo de la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la empresa?					
50	¿La remuneración está de acuerdo a su desempeño y sus logros?					

ANEXO N° 2: Validación de instrumento Clima Organizacional

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOS CIPRESES S.A.C., VIRÚ 2020”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA

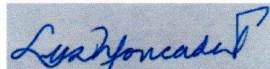
El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



Anexo N° 03: Cuestionario de Desempeño Laboral

Cuestionario de Desempeño Laboral

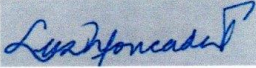
Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un cuestionario de preguntas para evaluar cuidadosamente el desempeño laboral de la persona que ocupa el puesto en mención. Seleccione con una única respuesta para cada pregunta que se le presenta colocando un aspa (X) en el cuadro que corresponda (siempre, frecuente algunas veces, nunca), asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
1	¿Se promueve la producción de ideas creativas e innovadoras en la empresa Los Cipreses S.A.C.?					
2	¿Siente satisfacción por los resultados que logra en su trabajo diario?					
3	¿Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna?					
4	¿Existe constante motivación para un óptimo desempeño en las labores diarias?					
5	¿La verificación diaria que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas?					
6	¿El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?					
7	¿Se incentiva los altos niveles de desempeño en la empresa?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
8	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores?					
9	¿Puede trabajar de forma independiente y sin constante supervisión?					
10	¿Produce y ejecuta su trabajo en forma metódica y ordenada?					
11	¿Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente?					
12	¿Asume con responsabilidad y madurez las consecuencias de sus acciones?					
13	¿La responsabilidad y funciones de su puesto están claramente definidos?					
14	¿Informa y consulta oportunamente al jefe sobre los diversos cambios que podrían afectar directamente?					
15	¿Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido?					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						

16	¿Se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en el futuro?					
17	¿Reacciona oportunamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?					
18	¿Responde de forma clara y adecuada a las dudas del personal de la empresa?					
19	¿Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo?					
20	¿Escucha y respeta las ideas y aportaciones de todo el equipo de trabajo?					
21	¿El trabajo que realiza diariamente permite el desarrollo máximo sus habilidades?					
22	¿Se muestra atento y dispuesto al cambio, aportando nuevas metodologías de trabajo?					
23	¿El trabajador recibe la preparación necesaria para realizar el cambio?					
DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL						
24	¿Los Jefes promueven e incentivan las capacitaciones?					
25	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?					
26	¿La empresa Los Cipreses S.A.C. incentiva el desarrollo personal?					
27	¿Aplica la experiencia, capacidad y conocimientos adquiridos los cuales son demostrados en los resultados de su trabajo?					
28	¿Recibe la preparación suficiente para realizar el trabajo diario?					

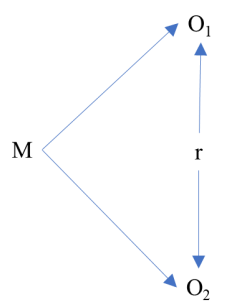
ANEXO N° 4: Validación de instrumento Desempeño Laboral

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOS CIPRESES S.A.C., VIRÚ 2020”				
Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL				
Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA				
El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
<p>Sugerencias:</p>				
<p>Firma del Experto </p>				

ANEXO N° 5: Matriz de Consistencia

Tabla

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020?	<p>Objetivo General:</p> <p>Evaluar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación de la realización personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.</p> <p>Evidenciar la relación del involucramiento personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa</p>	<p>Hipótesis:</p> <p>H1: Existe una relación directa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.</p> <p>H0: No existe una relación directa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Transeccional Correlacional</p> <p>.</p>  <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p>	<p>Población</p> <p>La componen 40 colaboradores (6 supervisores + 5 profesionales + 4 técnicos + 25 operarios).</p> <p>Muestra</p> <p>No probabilística: 40 colaboradores</p>

Los Cipreses S.A.C., Virú
2020.

Instrumento:
Cuestionario

Evaluar la relación de la
supervisión con el desempeño
laboral de los colaboradores
de la empresa Los Cipreses
S.A.C., Virú 2020.

Corroborar la relación de la
comunicación con el
desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa
Los Cipreses S.A.C., Virú
2020.

Establecer la relación de las
condicionales laborales con el
desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa
Los Cipreses S.A.C., Virú
2020.

Fuente: Elaboración propia

- 1. Nombre de la Empresa: LOS CIPRESES SAC**
- 2. Ubicación:** AV. América Norte Urb. Los Jardines, Av. Virú-Puente Virú (oficina Sucursal)
- 3. Descripción de Negocio**

3.1. Descripción del Servicio

Los servicios que brinda la empresa son:

- Construcción de obras civiles
- Construcción de edificios completos
- Edificación de viviendas
- Rehabilitaciones
- Alquiler de volquetes
- Alquiler de maquinaria pesada
- Venta de agregados en general



4. Misión

Los CIPRESES SAC, es una empresa contratista general de servicios de construcción en el ámbito público y privado, contamos con la mejor maquinaria cuya misión es satisfacer las necesidades de sus clientes, durante y después de finalizado el proyecto. Cumplimos los estándares de calidad y plazos fijados por los mismos, generando con ellos relaciones duraderas, basadas en sus años de experiencia y profesionalismo. Respetamos la legislación medioambiental, laboral, tributaria, buscando siempre oportunidades para el desarrollo de sus trabajadores, generando vínculos estratégicos con sus proveedores y creando valor a sus dueños y accionistas.

5. Visión

Lograr ser una empresa líder y competitiva en el rubro de la construcción a nivel nacional, tomando como estándares “calidad”, “responsabilidad” y “servicios”.

6. Valores

- Responsabilidad en nuestro trabajo
- Compromiso con los clientes y colaboradores
- Excelencia en las obras
- Innovación en los procesos
- Respeto por la comunidad y el medio ambiente

ANEXO N° 7: Organigrama de la Empresa

