

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERIA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERIA INDUSTRIAL



**Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores
de la empresa TANGO LOUNGE E.I.R.L. en Nuevo
Chimbote, 2018**

Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial

Autor: Luciano Ramírez, Marcos Antonio

Coautor: Sáenz Castro, Jesús Enrique

Asesor (orcid.org/0000-0002-7879-6411):

Chávez Milla, Humberto Ángel

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Palabras clave:

Tema	Desempeño laboral
Especialidad	Ingeniería Industrial

Keywords:

Topic	Job performance
Speciality	Industrial engineering

Línea de investigación OCDE:

Línea	Gestión de operaciones y procesos
Área	Ingeniería, Tecnología
Sub área	Otras ingeniería y tecnologías
Disciplina	Ingeniería Industrial

Título

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Empresa

Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018.

Title

Organizational Climate and Labor Performance in Workers of the Tango Lounge

E.I.R.L. in Nuevo Chimbote, 2018.

Resumen

El propósito de la investigación permitió conocer en qué medida afecta el clima organizacional al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en el distrito de Nuevo Chimbote en el año 2018, esto permitirá medir el desempeño laboral y señalar las causas que limitan el buen desempeño de los trabajadores para poder aplicar las medidas correctivas necesarias.

La metodología que se utilizó en la investigación será la estadística descriptiva, ya que se realiza un análisis y presentación de los datos por medio de tablas y gráficos, posteriormente la confiabilidad del instrumento se realizó con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach y la validación se realizó con la opinión de expertos en el tema. Los resultados esperados tendrán como finalidad demostrar la correlación que existe entre las dos variables de estudio.

Se concluye que los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote. Nunca están logrando un óptimo desempeño laboral, lo cual demuestra que existe un inadecuado clima organizacional.

Abstract

The purpose of the research allowed to know to what extent the organizational climate affects the work performance of the workers of the company Tango Lounge E.I.R.L. in the district of Nuevo Chimbote in 2018, this will make it possible to measure job performance and point out the causes that limit the good performance of workers in order to apply the necessary corrective measures.

The methodology that was used in the research will be descriptive statistics, since an analysis and presentation of the data is carried out through tables and graphs, later the reliability of the instrument was performed with the Cronbach's alpha coefficient test and the validation was made with the opinion of experts on the subject. The expected results will aim to demonstrate the correlation that exists between the two study variables.

It is concluded that the workers of the company Tango Lounge E.I.R.L. from the Nuevo Chimbote district. They are never achieving optimal job performance, which shows that there is an inappropriate organizational climate.

Índice General

Contenido

Palabras clave.....	¡Error! Marcador no definido.
Título	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice General	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
Introducción	1
Antecedentes.....	2
Metodología	6
Tipos de investigación.....	6
Técnicas e instrumentos de investigación.	8
<i>Técnica.</i>	8
<i>Instrumento.</i>	8
Procesamiento y Análisis de la Información.....	9
Resultados.....	10
Análisis de los datos obtenidos.....	11
Resultados descriptivos de las variables y dimensiones. Clima organizacional	13
Dimensión comunicación interpersonal.....	14
Análisis y Discusión.....	31
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias Bibliográficas.....	35
Agradecimiento	38
Anexos y Apéndice	39

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Grado de instrucción de los trabajadores</i>	8
Tabla 2. <i>Estadísticos de Fiabilidad</i>	10
Tabla 3. <i>Confiabilidad Completo de Cronbach de ambas variables</i>	10
Tabla 4. <i>Confiabilidad de Resultados</i>	10
Tabla 5. <i>Correlaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral</i>	21
Tabla 6. <i>Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y productividad laboral</i>	22
Tabla 7. <i>Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficacia</i>	23
Tabla 8. <i>Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficiencia laboral</i>	24
Tabla 9. <i>Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral</i>	25
Tabla 10. <i>Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficacia</i> ...	26
Tabla 11. <i>Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficiencia laboral</i>	27
Tabla 12. <i>Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y productividad laboral</i>	28
Tabla 13. <i>Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficacia</i>	29
Tabla 14. <i>Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficiencia laboral</i>	30

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Genero de los trabajadores.....	11
<i>Figura 2.</i> Edad de los trabajadores.....	12
<i>Figura 3.</i> Variable 01: Clima organizacional.....	13
<i>Figura 4.</i> Dimensión comunicación interpersonal.....	14
<i>Figura 5.</i> Dimensión autonomía para toma de decisiones	15
<i>Figura 6.</i> Dimensión motivación laboral	16
<i>Figura 7.</i> Variable 02: Desempeño laboral.....	17
<i>Figura 8.</i> Dimensión productividad laboral.....	18
<i>Figura 9.</i> Dimensión eficacia.....	19
<i>Figura 10.</i> Dimensión eficiencia laboral.....	20

Introducción

La presente tesis se denomina "Clima Organización y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018" y surge un análisis al entorno laboral del trabajador y su implicancia en la productividad del mismo.

Desde un punto de vista teórico, social y científico se observa el interés de las organizaciones por querer enfocarse en el capital humano que trabaja en dicha organización. Un adecuado clima organizacional permite incrementar la productividad de los trabajadores y mejorar la calidad de vida en un determinado espacio o lugar, es de suma importancia prestar atención en el desenvolvimiento en las tomas de decisiones y generar el desarrollo personal de los trabajadores.

El motivo principal de esta investigación se debió a que la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote existió un déficit en el desempeño laboral de los trabajadores. Todo ello se debió a diversos factores tales como el clima organizacional y otros.

Antecedentes

Para el desarrollo de la presente investigación se tomaron en cuenta investigaciones relacionadas con la temática de la presenta investigación, entre los cuales se consideraron los siguientes:

Vargas (2015) En su tesis "Clima organizacional y Desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha" su objetivo principal es determinar la relacion existente entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. La muestra utilizada en esta investigacion esta conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, al no ser una poblacion tan considerable, se tomo al total de trabajadores como muestra que son 64. Para obtener la informacion requerida se utilizo la tecnica de la encuesta para cada una de las variables, la validez y la confiabilidad del instrumento se realizo utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Y utilizando el coeficiente de Spearman, se demmuestra que existe una correlacion de 0.743, positiva moderada entre ambas variables. Concluyendo que el clima organizacional afecta de forma directa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Perez & Rivera (2015) en su tesis "Clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabjadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana" su objetivo principal fue demotrar el nivel del clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores del instituto de investigacion de la Amazonia Peruana. La muestra fue conformada por un total de 107 trabajadores pertenecientes al instituto de investigaciones de la amazonia peruana. Se aplico la tecnica del cuestionario para analizar ambas variables y se obtuvo como resultado que existe una correlacion directa entre la variable clima organizacional y la variable satisfaccion laboral, concluyendo que el clima organizacional afecta a la satifaccion de los trabajadoresdel instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013.

Sotomayor (2012) en su tesis "Relacion del clima organizacional y la satisfaccion laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional moquegua" su objetivo fue determinar los niveles y la relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral de los trabajadores. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores de la sede y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para cada variable, la validez y confiabilidad de dichos instrumentos fue realizada con el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos demuestran que si existe una alta relacion entre el clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional moquegua.

Llagunto & Becerra (2014) en su tesis "Relacion del clima organizacional y la satisfaccion laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de cajamarca" su objetivo principal determinar la relacion y el nivel entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores pertenecientes a la empresa, y los instrumentos fueron dos hojas censales cuya validez y fiabilidad se realizo con el alpha de Cronbach y los datos fueron procesados con el programa SPSS. Los resultados obtenidos demuestran que efectivamente existe una correlacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral en los trabajadores de la empresa divermotor.

Chavez & Ponce (2014) en su tesis "El clima organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral del personal de la institucion educativa publica secundaria de menores "San Marcos" provincia de San Marcos" su objetivo principal fue determinar la relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral de los trabajadores. La muestra de esta investigacion estuvo conformada por 60 trabajadores de la institucion educativa, se hizo uso de la tecnica de la encuesta la cual fue validada por el alpha de Cronbach, tambien se uso la opinion de un profesional en temas de investigacion para la validacion del instrumento. El tipo de estudio es descriptivo - correlacional, y los resultados finales indicaron que si existe una correlacion directa postiva entre la variable clima organizacion y la variable satisfaccion laboral del personal de la intitucion educativa publica secundaria de menores "San Marcos".

Mino (2014) En su tesis "Correlacion entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del restaurante de parrillas MARAKOS 490, en el departamento de Lambayeque" tuvo como objetivo determinar la correlacion entre el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral de sus trabajadores. La muestra fue comprendida por el total (21) trabajadores, por ser una poblacion reducida se toma el total como muestra. Para el analisis de cada variable se utilizo medidas descriptivas, para la recoleccion de los datos se hizo uso de la tecnica de la encuesta. La informacion obtenida arrojó como resultado un valor de 0.218 menor a 0.05, lo cual demuestra que hay una correlacion positiva baja entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.

Gomez (2016) en su tesis "Programa de mejora del clima organizacional para elevar el nivel de satisfaccion de los trabajadores de la constructora YS Empresas S.A.C Chorrillos" su objetivo principal fue determinar de que manera el programa del clima organizacional influye en el nivel de satisfaccion laboral de los colaboradores de la constructora YS Empresas S.A.C.. La muestra estuvo conformada por un total de 36 colaboradores de la empresa, la tecnica empleada para la recoleccion de los datos fue la encuesta para la variable clima organizacional y satisfaccion laboral. Para poder determinar la confiabilidad del instrumento se hizo uso de la prueba alfa de cronbach, indicando una alta confiabilidad del instrumento. Para analizar los datos recolectados se hizo uso de la prueba de wilcoxon, lo que demostro que existe una relacion significativa entre la variable clima organizacional y satisfaccion laboral. Esto permite concluir que a mejor clima organizacional mejorar el nivel de la satisfaccion laboral de los colaboradores.

Estela & Puyo (2017) en su tesis "Relacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del area administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto" su objetivo principal fue determinar si existe relacion significativa entre el clima organizacionl y el desempeño laboral de los colaboradores del area administrativa de las empresas constructoras. La muestra estuvo conformada por 92 trabajadores del area administrativa, el tipo de investigacion fue no experiemntal, transversal y correlacional, y la tecnica aplicada fue la del cuestionario para la recoleccion de los datos de ambas variables. La validacion del instrumento se realizo basandose en la opinion de expertos en el tema. En esta investigacion se concluye que el clima oranizacional tiene una relacion significativa con el desempeño laboral.

Hijar (2016) en su tesis "Clima organizacional y Satisfaccion laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C." su objetivo fue determinar la relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral en los trabajadores de la empresa. la muestra estuvo conformada por un total de 70 trabajadores de la empresa. Se utilizo la tecnica de la encuesta y la validez del instrumento se realizo con el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el alfa de cronbach. En conclusion los resultados indican que a mejor clima organizacional, mejor seran los niveles de satisfaccion laboral.

Metodología

Tipos de investigación.

Corresponde a un enfoque cuantitativo, que se basa en los aspectos observados y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, se utilizó la metodología empírico analítico y se hace uso de pruebas estadísticas para realizar el análisis de los datos.

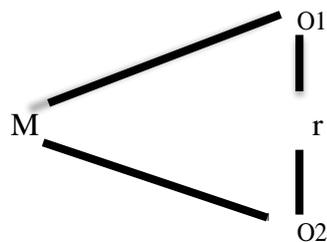
Basándonos en el tipo de estudio de investigación mencionados por Hernández (2006), esta investigación es de tipo correlacional, porque tiene como finalidad determinar la relación que existe entre dos variables, en este caso viene a ser el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Tango Lounge en el distrito de Nuevo Chimbote. Este tipo de estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación que hay entre dos o más variables.

Así mismo, Hernández (2006), menciona que, en el tipo de diseño no experimentales, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

En la presente investigación se utilizó el diseño de tipo no experimental, porque se observó situaciones reales que no son provocadas dentro del área de trabajo de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. ubicado en el distrito de Nuevo Chimbote.

Puesto que la investigación se hace en un solo momento y en un tiempo único (año 2018), es transaccional. Y correlacional porque se determinó la relación entre dos variables.

El diseño de investigación no experimental tiene la siguiente estructura.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1(Clima Organizacional) O2

= Variable 2(Desempeño Laboral)

r = Relación entre las variables de estudio.

Nuestra población (muestra), para la presente investigación se desarrolló en la Empresa Tango Lounge ubicado en el distrito de Nuevo Chimbote provincia de Santa, departamento Ancash.

La población de esta investigación estuvo conformada por el total de trabajadores, que prestan servicios en la empresa Tango Lounge del distrito de Nuevo Chimbote, los cuales tienen un nivel de instrucción académica diferente (profesionales, secundarios, medio-superior). Dando así un total de 26 trabajadores.

N=26

Según Montero (2011), refieren que “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”.

En la presente investigación no se aplicaron criterios muestrales, por lo tanto, la muestra estuvo conformada por el total de trabajadores. Dado que la población de estudio no fue tan considerable, la muestra llega a ser la misma cantidad de la población que son 26, entre los cuales esta: gerente, administrador, mozos, cocineros, bartender y otros trabajadores.

n=26

Tabla 1.

Grado de instrucción de los trabajadores

GRADO DE INSTRUCCIÓN	TRABAJADORES
Superior	4
Profesionales	8
Medio-Superior	7
Secundarios	5
Primarios	2

Nota: Elaboración propia

Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnica.

Encuesta.

Arias F. G (2012), la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información:

Se optó por la encuesta por ser una técnica de investigación basada en declaraciones que permite obtener información necesaria para la investigación como creencia, actitudes, opiniones, entre otros aspectos que tenga la población a estudiar.

Instrumento.

Cuestionario estructurado (Anexo N°02).

Para medir o registrar diferentes situaciones se optó por el instrumento cuantitativo. El cuestionario estructurado tiene opciones predefinidas de esta manera el análisis estadístico resultó ser más sencillo.

El cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de la información. Diseñado para poder cuantificar, universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista (Arístides, 2012).

La variable clima organizacional estuvo conformada por tres dimensiones, las cuales fueron: La comunicación interpersonal, La autonomía para la toma de decisiones y la motivación laboral, cada dimensión cuenta con cinco ítems. Las alternativas para los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

De la misma manera, la variable desempeño laboral estuvo conformada por tres dimensiones, las cuales fueron: La productividad laboral, La eficacia y La eficiencia laboral, cada una cuenta con cinco ítems. Las alternativas para los ítems de la variable desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Procesamiento y Análisis de la Información.

Para el análisis se utilizó la estadística descriptiva, los datos fueron procesados con el Excel 2013 (tablas de frecuencia, gráficos de barras, coeficiente de Spearman) y la contrastación de hipótesis se realizó con el programa SPSS 21 aplicando las medidas de la estadística inferencial (nivel de significancia).

Posteriormente, se realizó el análisis e interpretación y descripción de los resultados y para el instrumento (ANEXO N° 03), utilizamos un formato ya validado por otra investigación (Vargas,2015).

Se utilizó el juicio de expertos para la validación, se distribuyó a tres profesionales expertos en temas de investigación, quienes dieron su opinión respecto a la redacción y contenido del instrumento, afirmando que el instrumento es aplicable para el estudio.

Además, la confiabilidad del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. En general, según el alfa de Cronbach, para el cuestionario del clima organizacional, arrojo un resultado de 0.785 Y para el cuestionario de desempeño laboral, arrojo un resultado de 0.754, por lo tanto, se puede decir que el instrumento es fiable y consistente.

Resultados

Los resultados deben presentarse en concordancia con el problema formulado, hipótesis y objetivos en párrafos, en tablas o en figuras que ilustren los resultados obtenidos; puede ser la acumulación de los resultados a nivel de ítems, en indicadores y en dimensiones.

Tabla 2.

Estadísticos de Fiabilidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima Organizacional	.785	15
Desempeño Laboral	.754	15

Nota: Elaboración Propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

Tabla 3.

Confiabilidad Completo de Cronbach de ambas variables

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
.820	30

Nota: Elaboración Propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

Según el cuadro de Kuder Richardson, este resultado de confiabilidad se ubica en un rango de 0.72 a 0.99, evidenciando que es de excelente confiabilidad la aplicación el instrumento. El cuadro planteado por Richardson es la siguiente:

Tabla 4.

Confiabilidad de Resultados

Rango	Descripción
0.53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable Excelente
0.72 a 0.99	confiabilidad Perfecta
1.00	confiabilidad

Nota: Según el cuadro de Kuder Richardson

Análisis de los datos obtenidos.

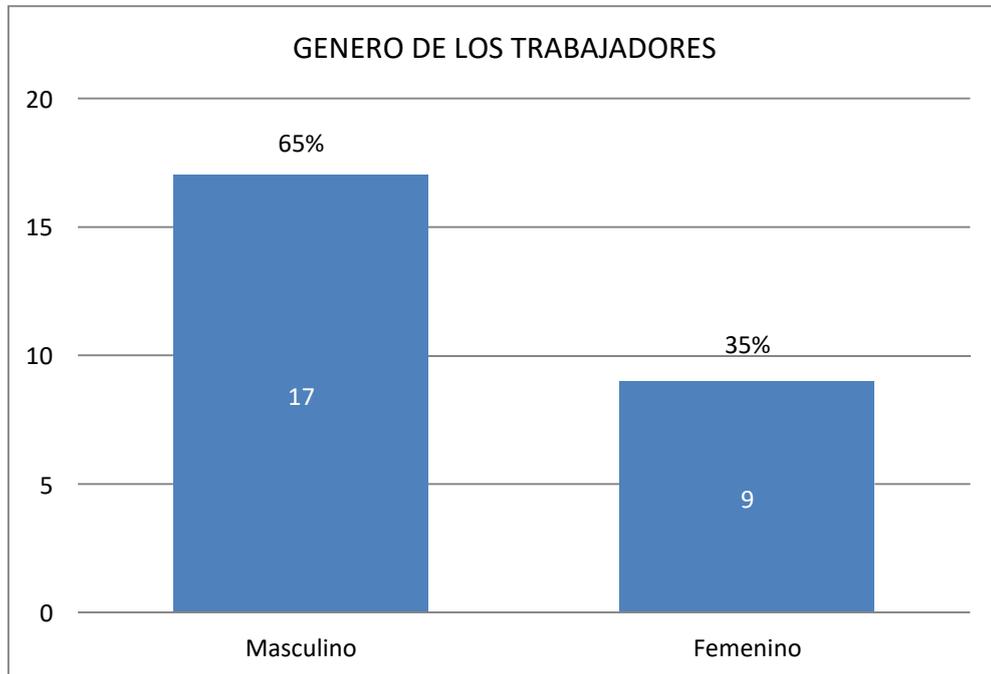


Figura 1. Genero de los trabajadores

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 1, se puede apreciar que de la mayor parte de los encuestados son de sexo masculino en un 65% y del sexo femenino son un 35%, las cuales corresponden a la empresa Tango Lounge E.I.R.L.

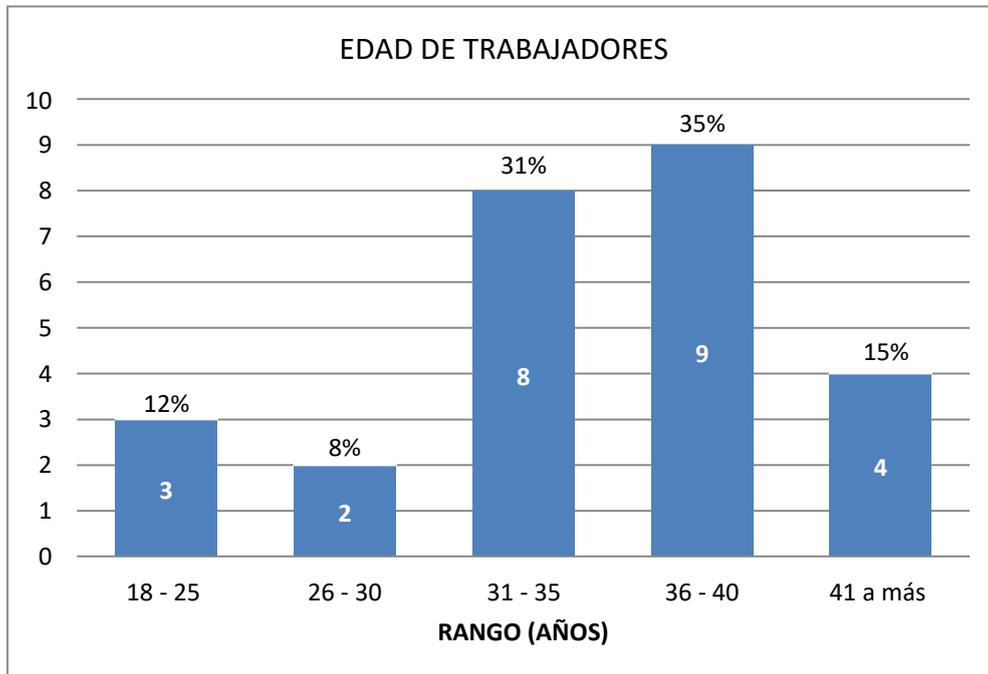


Figura 2. Edad de los trabajadores

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 2, se observa que el 35% de las personas encuestadas se encuentran de entre 36 a 40 años de edad, el 31% de las personas encuestadas se encuentran entre 31 a 35 años de edad, el 15% de las personas encuestadas se encuentran entre 41 a más, el 12% de las personas encuestadas están entre 18 a 25 años de edad y finalmente el 8% de las personas encuestadas se encuentran entre los 26 a 30 años de edad.

Resultados descriptivos de las variables y dimensiones.

Clima organizacional

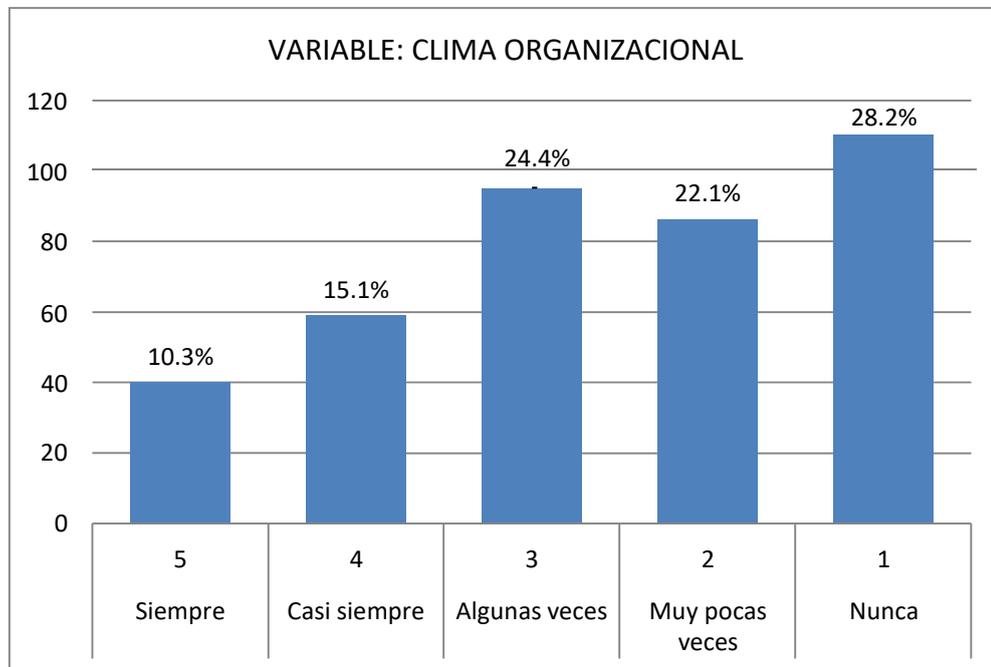


Figura 3. Variable 01: Clima organizacional

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 3, observamos que el 28.2% de las personas encuestadas manifestaron que nunca han tenido un clima organizacional favorable, el 24.4% de encuestados solo alguna vez han tenido un clima organizacional favorable, el 22.1% de encuestados manifestó que muy pocas veces han tenido un clima organizacional favorable. En conclusión, podemos afirmar en base al porcentaje más alto, que los trabajadores nunca han tenido un clima organizacional favorable en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Dimensión comunicación interpersonal

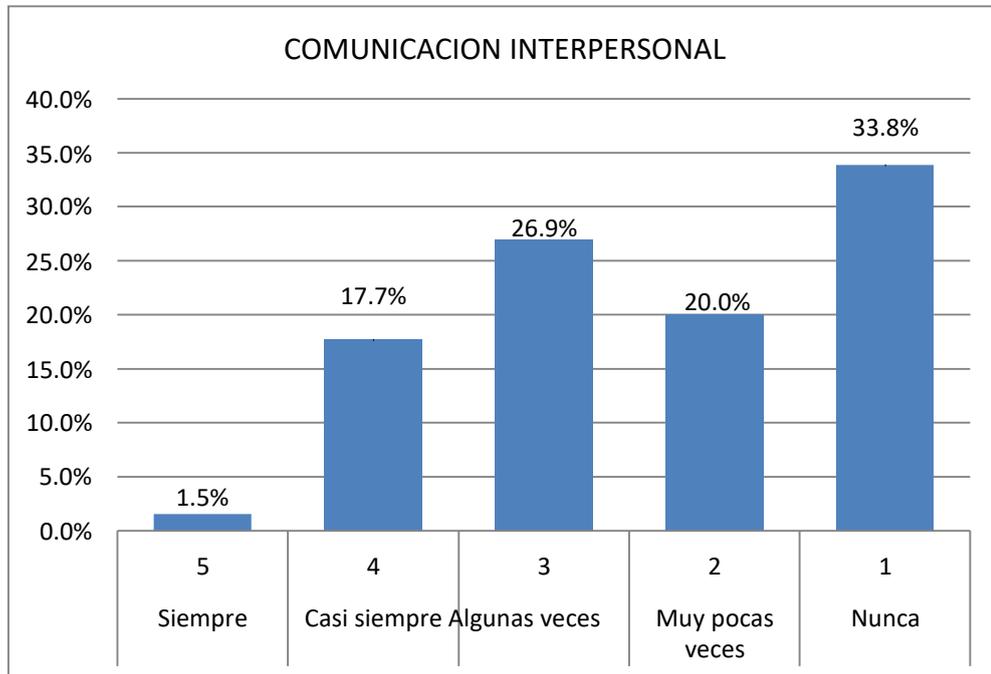


Figura 4. Dimensión comunicación interpersonal

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 4, se observa que el 33.8% de las personas encuestadas manifestaron que nunca lograron obtener una comunicación interpersonal adecuada, el 26.9% de encuestados manifestaron que solo algunas veces logran obtener una comunicación interpersonal adecuada, el 20% de los encuestados manifestaron que muy pocas veces logran tener una comunicación interpersonal adecuada. En conclusión, el mayor porcentaje de encuestados refiere que nunca logran tener una comunicación interpersonal adecuada en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Dimensión autonomía para toma de decisiones

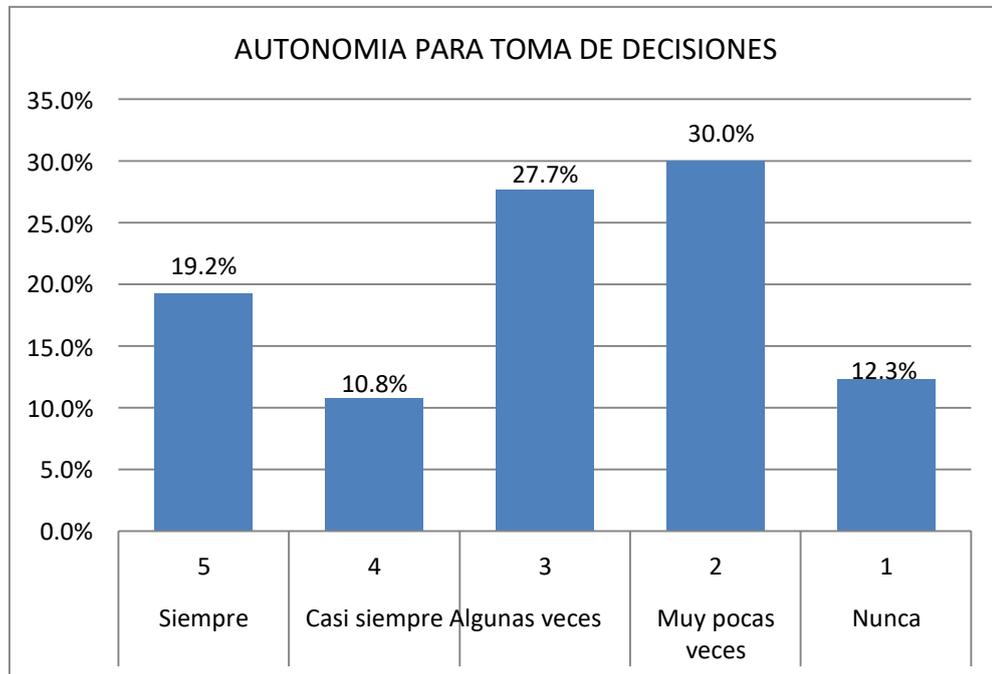


Figura 5. Dimensión autonomía para toma de decisiones

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 5, se observa que el 30% de personas encuestadas manifestaron que muy pocas veces han tenido autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo, el 27.7% de los encuestados manifestaron que algunas veces tienen autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo, el 19.2% de encuestados manifestó que siempre tienen autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo. En conclusión, el resultado con mayor porcentaje referente a la autonomía para la toma de decisiones es que muy pocas veces se tiene autonomía en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Dimensión motivación laboral

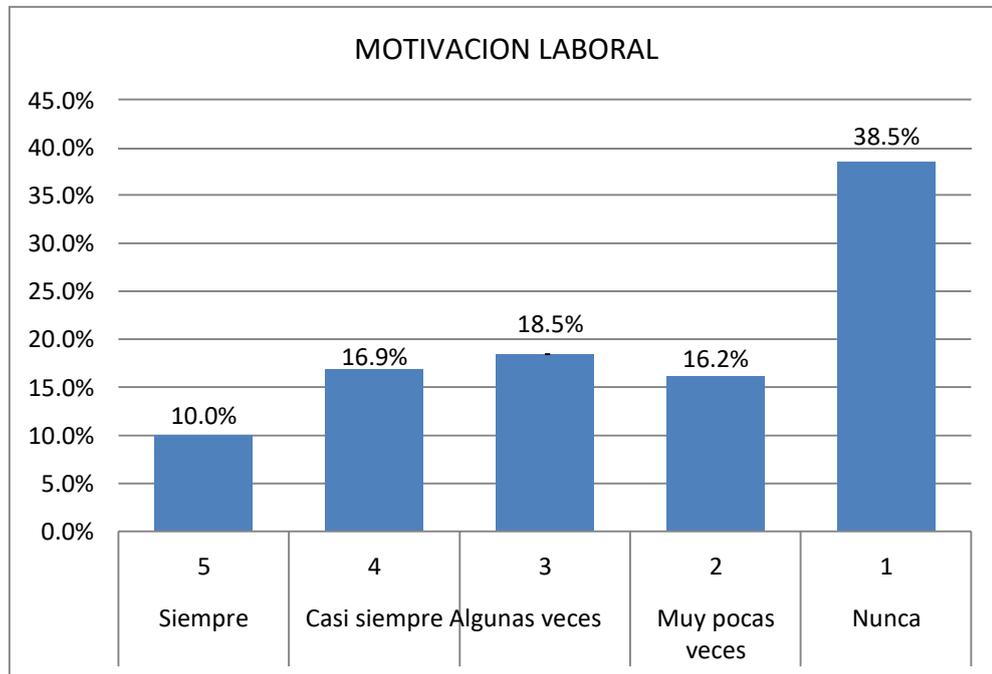


Figura 6. Dimensión motivación laboral

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 6, observamos que el 38.5% de las personas encuestadas manifiestan que nunca han tenido motivación laboral, el 18.5% de encuestados manifestaron que algunas veces han tenido motivación laboral, el 16.9% de encuestados manifestaron que casi siempre han tenido motivación laboral. En conclusión, podemos afirmar que el resultado con mayor porcentaje indica que nunca han tenido motivación laboral en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Desempeño laboral

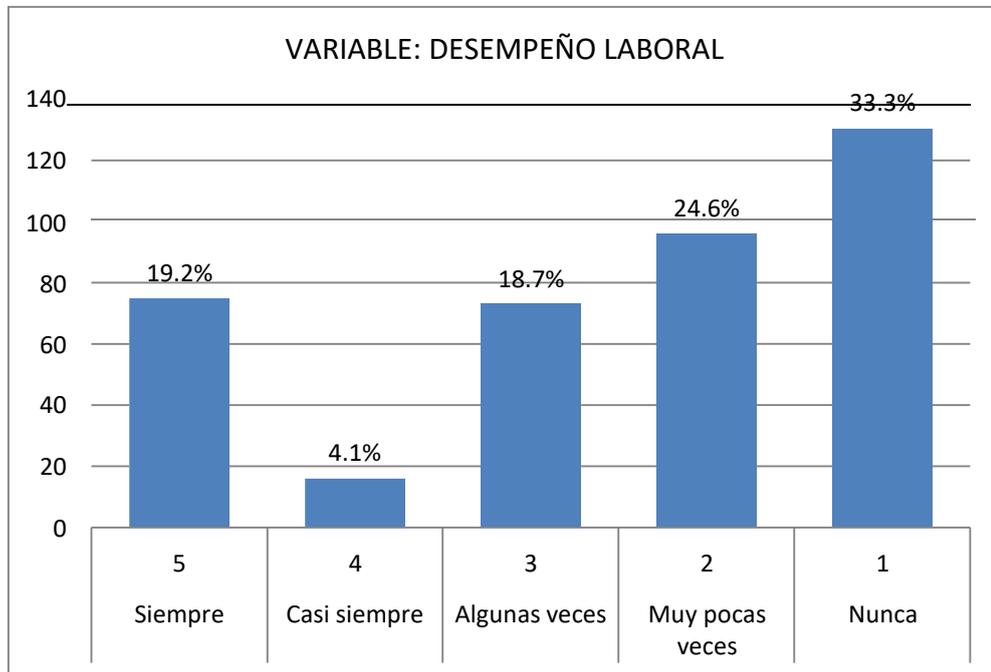


Figura 7. Variable 02: Desempeño laboral

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 7, se observa que el 33.3% de los encuestados manifestaron que nunca han tenido un adecuado desempeño laboral, el 24.6% de los encuestados manifestaron que muy pocas veces han tenido un adecuado desempeño laboral, el 19.2% de los encuestados manifestaron que siempre han tenido un adecuado desempeño laboral. En conclusión, basándonos en el resultado con mayor porcentaje, nunca han tenido un adecuado desempeño laboral en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Dimensión productividad laboral

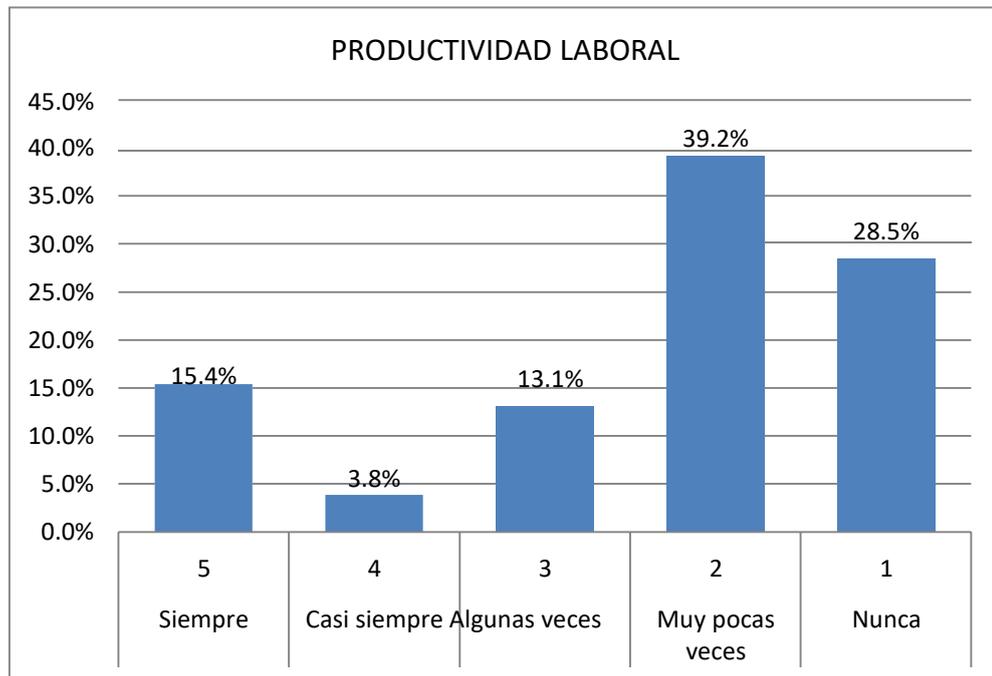


Figura 8. Dimensión productividad laboral

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 8, observamos que el 39.2% de los encuestados manifestaron que muy pocas veces logran la productividad laboral, el 28.5% de los encuestados nunca logran la productividad laboral, el 15.4% de los encuestados manifestaron que siempre logran la productividad laboral. En conclusión, en base al resultado con mayor porcentaje, los trabajadores muy pocas veces logran la productividad laboral en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Dimensión eficacia

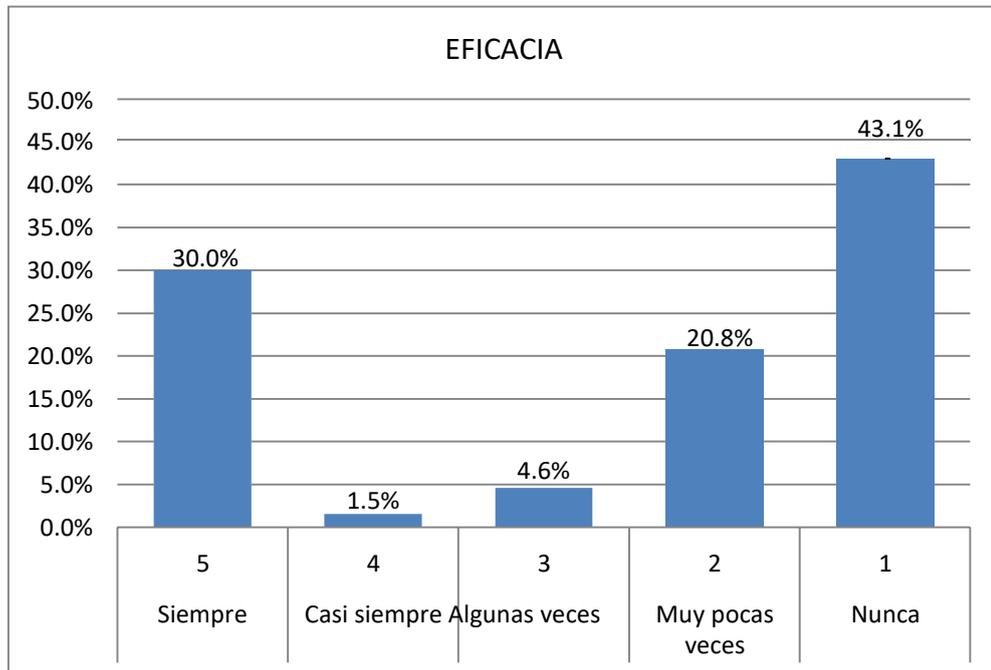


Figura 9. Dimensión eficacia

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 9, se observa que el 43.1% de los encuestados manifestaron que nunca logran la eficacia laboral, el 30% de los encuestados manifestaron que siempre logran la eficacia laboral, el 20.8% de los encuestados manifiestan que muy pocas veces logran la eficacia laboral. En conclusión, en base al mayor porcentaje, los trabajadores nunca logran tener una eficacia laboral en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Dimensión eficiencia laboral

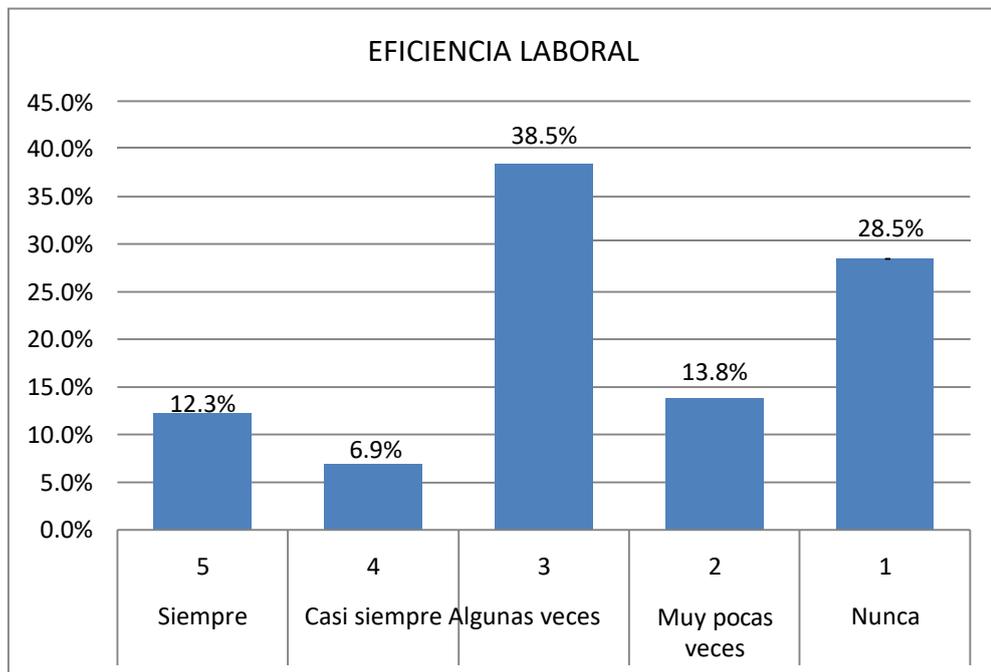


Figura 10. Dimensión eficiencia laboral

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 10, observamos que el 38.5% de los encuestados manifestaron que algunas veces logran la eficiencia laboral, el 28.5% de los encuestados manifiestan que nunca logran la eficiencia laboral, el 13.8% de los encuestados manifiestan que muy pocas veces logran la eficiencia laboral. En conclusión, en base al mayor porcentaje, los trabajadores solo algunas veces logran la eficiencia laboral en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote.

Resultados de las Correlaciones de las variables y dimensiones

Tabla 5.

Correlaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

		CLIMA_ORGA NIZACIONAL	DESEMPEÑ O_LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA_ORGANIZACIONAL	1,000	,720**
	DESEMPEÑO_LABORAL	,720**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
	N	26	26

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 5, la correlación es de 0.720, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.000, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Tabla 6.

Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y productividad laboral.

			COMUNICACION_INTERPERSONAL	PRODUCTIVIDAD_LABORAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,710**
	COMUNICACION_INTERPERSONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
		Coefficiente de correlación	,710**	1,000
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la tabla 6, la correlación es de 0.710, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.000, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Tabla 7.

Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficacia.

			COMUNICACION_INTERPERSONAL	EFICACIA
Rho de Spearman	COMUNICACION_INTERPERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la Tabla 7, la correlación es de 0.762, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.000, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, p-valor < 0.05.

Tabla 8.

Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficiencia laboral.

		COMUNICACION _INTERPERSON AL	EFICIENCIA_ LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de COMUNICACION_INT ERPERSONAL	1,000	,703**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
	Coeficiente de EFICIENCIA_LABORA L	,703**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la Tabla 8, la correlación es de 0.703, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.000, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, p-valor < 0.05.

Tabla 9.

Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral.

		AUTONOMÍA_P RA_TOMA_DE_D ECISIONES	PRODUCTIVI DAD_LABOR AL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
	AUTONOMÍA_P MA_DE_DECISIONES	.	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	26	26
	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
	PRODUCTIVIDAD_LAB ORAL	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	26	26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la Tabla 9, la correlación es de 0.749, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.000, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, p-valor < 0.05.

Tabla 10.

Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficacia.

		AUTONOMÍA_ PARA_TOMA_ DE_DECISIONES	EFICACIA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
	AUTONOMÍA_PARA_TOMA_DE_DECISIONES	.	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	26	26
	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
	EFICACIA	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	26	26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la Tabla 10, la correlación es de 0.804, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.000, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Tabla 11.

Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficiencia laboral.

		AUTONOMÍA_ PARA_TOMA_ DE_DECISIONES	EFICIENCIA_ LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
	AUTONOMÍA_PARA_TOMA_DE_DECISIONES	.	,001
	Sig. (bilateral)		
	N	26	26
	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
	EFICIENCIA_LABORAL	,001	.
	Sig. (bilateral)		
	N	26	26

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 11, la correlación es de 0.615, demostrando que si existe una relación directa; positiva fuerte; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.001, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Tabla 12.

Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y productividad laboral.

			MOTIVACION_ LABORAL	PRODUCTIVIDAD_ LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION_ LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	26	26
	PRODUCTIVIDAD_ LABORAL	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	26	26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la tabla 12, la correlación es de 0.422, demostrando que si existe una relación directa; positiva moderada; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.032, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Tabla 13.

Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficacia.

		MOTIVACION_ LABORAL	EFICACIA	
Rho de Spearman	MOTIVACION_LABORAL	Coeficiente de correlación	,424**	
		Sig. (bilateral)	,031	
		N	26	
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	26	26

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 13, la correlación es de 0.424, demostrando que si existe una relación directa; positiva moderada; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.031, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Tabla 14.

Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficiencia laboral.

		MOTIVACION_ LABORAL	EFICIENCIA_ LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION_LABORA	Coeficiente de correlación	1,000
	L	Sig. (bilateral)	,409**
		N	.
			,038
			26
			26
	EFICIENCIA_LABORAL	Coeficiente de correlación	,409**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			,038
			26
			26

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos en el programa SPSS 21

En la Tabla 14, la correlación es de 0.409, demostrando que si existe una relación directa; positiva moderada; si la relación incrementa en un mismo sentido, también sucede para ambas variables. El nivel de significancia es de 0.038, demostrando que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis dada por el investigador, $p\text{-valor} < 0.05$.

Análisis y Discusión

La presente investigación hace referencia al clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en el distrito de nuevo Chimbote, en el año 2018.

Respecto al primero objetivo el cual consiste en identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en el distrito de Nuevo Chimbote, se obtuvo como resultado que el 28% de los encuestados nunca han tenido un clima organizacional favorable. Lo que da a entender que hay deficiencia en la comunicación interpersonal, en la autonomía para la toma de decisiones y la motivación laboral. Estos resultados tienen relación con lo mencionado por Sotomayor (2012), quien hace resalta que el clima organizacional es prioridad para mantener la motivación de los trabajadores, y que se sientan valorados y comprendidos en su trabajo o en el entorno en el que se desenvuelven.

Respecto al segundo objetivo el cual consiste en determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en el distrito de Nuevo Chimbote, se obtuvo que el 33% de los encuestados nunca han tenido un adecuado desempeño laboral, esto demuestra que existe una baja productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral por parte de los trabajadores estos resultados tiene relación con lo mencionado por Mino (2014), la necesidad de trabajo hace que las personas soporten un inadecuado clima laboral. Esto sale a relucir en la falta de cooperación, coordinación y compromiso con la organización.

Respecto al tercer objetivo el cual consiste en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en el distrito de Nuevo Chimbote el resultado obtenido nos demuestra que hay una correlación de 0.720, lo que nos evidencia que si existe una relación directa; positiva fuerte, esto se ve reflejado en las deficiencias presentadas en las dimensiones del clima organizacional; es decir, comunicación interpersonal, autonomía para la toma decisiones y motivación laboral, lo cual afecto de manera considerable el desempeño de los trabajadores, generando una baja en la productividad de la empresa.

Se precisa que el clima organizacional está vinculado directamente con la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, entre otros conceptos que hacen referencia al comportamiento. John Ivancevich (2006), refiere que el clima organizacional es un estudio basado en el comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno, esto implica basarse en disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural. Chiavenato (2007), infiere que el clima organizacional es el lugar o entorno donde las personas se relacionan y se comunican. Una característica principal es que el clima organizacional influye en la conducta o comportamiento de los miembros o los involucrados, también el grado de responsabilidad, la motivación y el reconocimiento son factores importantes.

Según Chiavenato (2000), define el desempeño como el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, tiene dimensiones que están directamente vinculadas al desempeño, tales como: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Según Pernía y Carrera (2014), el desempeño laboral es un indicador de rendimiento y productividad que demuestra el trabajador cuando hace uso de sus habilidades y recursos lo cual le permite realizar sus actividades con mayor eficiencia.

Conclusiones

Tras el desarrollo de los objetivos propuestos en la investigación se expone las siguientes conclusiones:

Respecto al primer objetivo específico; que es identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L., se concluye que el 28% de las personas encuestadas, manifiestan que nunca han tenido un clima organizacional favorable, esto se debe a la falta de compromiso por parte de la organización en brindar atención en las necesidades de los trabajadores, así mismo la relación interpersonal entre los trabajadores es inadecuada esto causa distinción entre ellos mismos.

Respecto al segundo objetivo específico; que es determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L., se concluye que el 33% de los encuestados manifiestan que nunca han tenido un adecuado desempeño laboral, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no tienen una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico; que es determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L., se concluye que si existe una relación directa; positiva fuerte, observándose que Rho Spearman es de 0.720 entre las variables mencionadas, lo que demuestra que dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, esto repercute directamente en el desempeño de los trabajadores.

Recomendaciones

Al área de recursos humanos de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote, se le recomienda cumplir con las recomendaciones y planes establecidos, también ejecutar planes de contingencia a fin que las actividades se desarrollen con eficiencia.

Al área de recursos humanos de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote, se le recomienda realizar una evaluación de las deficiencias suscitadas en la organización, con la finalidad de aumentar el nivel de desempeño de los trabajadores, para que se pueda brindar una mejor infraestructura, un mejor ambiente de trabajo y que las relaciones entre los trabajadores sea la más óptima posible.

Al área de recursos humanos de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote, se le recomienda permitir que el personal aporte sus ideas y estrategias con la finalidad de poder mejorar su desempeño y así poder generar una productividad óptima, también se recomienda hacer reconocimiento a las funciones realizadas eficientemente a través de ascensos de cargos, vacaciones y aumento en las remuneraciones.

Al área de recursos humanos de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote, se le recomienda contribuir con los talleres y las actividades recreacionales, con la finalidad de favorecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Al área de recursos humanos de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. del distrito de Nuevo Chimbote, se le recomienda hacer un plan de capacitación anual para los trabajadores, en temas como: motivación laboral, eficiencia laboral, eficacia laboral, entre otros temas relacionados al desempeño en la organización.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arístides, V. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Chávez, E. y Ponce, W. (2014). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Institución Educativa Pública Secundaria de Menores "San Marcos", de la provincia de San Marcos, 2014*. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/4934>.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw- Hill.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw HILL.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México.
- Estela & Puyo (2017) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto*. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/896/license_rdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gómez (2016). *Programa de mejora del clima organizacional para elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la constructora YS Empresas S.A.C Chorrillos*. Recuperado de <https://1library.co/document/z310519y-programa-organizacional-satisfaccion-laboral-colaboradores-constructora-empresas-chorrillos.html>
- Hernández Sampiere, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hijar (2016) *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C*. Recuperado de <https://docplayer.es/94550891-Clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-empresa-designs-quality-exports-s-a-c-2016.html>

- Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-HILL.
- Lláguelo y Becerra (2014). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Divemotor – Cajamarca*, realizado desde el mes de junio al mes de Setiembre en el presente año 2014.
<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/4936>
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/108/1/TL_Mino_Perez_Edgaro_Mauricio.pdf
- Montero, L. &. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/93175810/Tesis-MariaSanchez#scribd>
- Pérez y Rivera (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana*, durante el periodo comprendido de abril a diciembre del 2013. Recuperado de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (1° Ed). México: EAE
- Quevedo (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera inca s.a- planta galletas en el año 2015*.
Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/180/quevedo_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, Stephen P: y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional – Decimoquinta edición*, Pearson, México.
- Sotomayor (2012). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua*. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2704?show=full>

Vargas (2015). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/348980531/Tesis-Clima-Desempeno-3-Nac>

Vargas (2015). *Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E. "Sara A. Bullón" de Lambayeque*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf

Agradecimiento

A nuestra prestigiosa alma mater Universidad San Pedro, nuestra casa superior de estudios que nos albergó durante nuestra formación profesional, por darnos la oportunidad de forjarnos profesionalmente.

A la Facultad de Ingeniería Industrial por la enseñanza abnegada que imparte a la plana de docentes, en la formación de profesionales.

A nuestro asesor de tesis Ing. Humberto Chávez Milla por su dirección y asesoría, además por sus valores y tiempo dedicado, por las constantes orientaciones, apoyo moral, durante el desarrollo y culminación del presente trabajo.

Anexos y Apéndice

Anexo N° 01

Matriz De Operacionalización de Variables

TITULO : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TANGO LOUNGE E.I.R.L. EN NUEVO CHIMBOTE, 2018

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
Clima Organizacional	<p>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.</p> <p>Se comprende varias dimensiones que contribuyen al buen clima organizacional: La comunicación interpersonal, la autonomía para la toma de decisiones y la motivación laboral.</p> <p>Fuente: (Ivancevich, 2006)</p>	<p>El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.</p>	Comunicación interpersonal	Pregunta 1, 2, 3, 4 y 5
			Autonomía para toma la de decisiones	Pregunta 6, 7, 8, 9 y 10
			Motivación laboral	Pregunta 11, 12, 13, 14 y 15
Desempeño Laboral	<p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación. Por lo cual la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral permiten conocer cuál es el rendimiento de los trabajadores en la organización.</p> <p>Fuente: Chiavenato (2000)</p>	<p>El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.</p>	Productividad laboral	Pregunta 16, 17, 18, 19 y 20
			Eficacia	Pregunta 21, 22, 23, 24 y 25
			Eficiencia Laboral	Pregunta 26, 27, 28, 29 y 30

Fuente: Elaboración Propio

**Anexo N° 02 Instrumento de
Medida- Cuestionario**



RECOLECCION DE DATOS

Estimado señor(a):

La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible, marcando con X una de las 5 opciones por cada pregunta en el casillero correspondiente.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Edad: _____

Grado de instrucción: _____

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEM						
N°	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
	AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					

MOTIVACIÓN LABORAL		5	4	3	2	1
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?					
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
PRODUCTIVIDAD LABORAL		5	4	3	2	1
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
20	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
EFICACIA		5	4	3	2	1
21	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
23	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
24	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?					
EFICIENCIA LABORAL		5	4	3	2	1
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
27	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

«**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**»»

Fuente: Adaptado de “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas”, Según Vargas (2015).

Anexo N° 03

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, _____, con documento de Identidad N° _____, de profesión _____

___Con grado de _____, ejerciendo actualmente como _____, en _____

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación el instrumento para recolección de datos ubicado en el Anexo 2 “Ficha para la Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral”, a efectos de su aplicación en la empresa Tango Lounge E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				
Amplitud de contenido				
Relación de los ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

Chimbote, dedel 2020

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, Miguel Valle Pelaez, con documento de Identidad N° 42489628, de profesión Ingeniero Informático y de Sistemas
 Con grado de _____, ejerciendo actualmente como Director Capitulo Informática, Sistemas y computación Colegio de Ingenieros Ancash Chimbote, Director General Instituto BITEC, en CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación el instrumento para recolección de datos ubicado en el Anexo 2 “Ficha para la Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral”, a efectos de su aplicación en la empresa Tango Lounge E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Relación de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chimbote, ...17.... de diciembredel 2019....



CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL, con documento de Identidad N° 32793925, con Reg. CIP N° 27135, de profesión Ingeniero Industrial; con grado de Maestro en Ingeniería Industrial, ejerciendo actualmente como DOCENTE de la Universidad San Pedro en Chimbote.

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación el instrumento para recolección de datos ubicado en el Anexo 2 "Ficha para la Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral", a efectos de su aplicación en la empresa Tango Lounge E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Relación de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chimbote, 02 de diciembre del 2019.


Ing. CIP. CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL
ING. INDUSTRIAL
Reg. Colegio de Ingenieros N° 27135

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, VARGAS MORLES FRANK DENIS, con documento de Identidad N° 42484930, de profesión Ingeniero en Informática y de Sistemas; con grado de _____, ejerciendo actualmente como Consultor TI en la Sociedad de Beneficencia de CHIMBOTE.

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación el instrumento para recolección de datos ubicado en el Anexo 2 "Ficha para la Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral", a efectos de su aplicación en la empresa Tango Lounge E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Relación de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chimbote, 14 de diciembre del 2019.


FRANZ DENIS VARGAS MORALES
 ING. EN INFORMÁTICA Y DE SISTEMAS
 Reg. Colegio de Ingenieros N° 105703

Anexo N° 04 Matriz de Consistencia

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TANGO LOUNGE E.I.R.L. EN NUEVO CHIMBOTE, 2018

PROPOSITO: El propósito de la investigación es conocer en qué medida afecta el clima organizacional en el desempeño laboral, en la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote en el 2018, propuesta que permita medir el desempeño laboral de los trabajadores o señalar las causas que limitan el buen desempeño de los trabajadores para poder aplicar las medidas correctivas necesarias			
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018?	Existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018. ➤ Determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018. ➤ Determinar si el clima organizacional y desempeño laboral en laboral en trabajadores de la empresa Tango Lounge E.I.R.L. en Nuevo Chimbote, 2018, se asocian. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Clima organizacional ➤ Desempeño laboral

Fuente: Elaboración Propia