

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial

**El clima organizacional y desempeño laboral de la empresa
Proyección y Administración Empresarial – peru S.A.C
filial Nuevo Chimbote, año 2019**

Autores: Cevallos Espinoza, Cesar Neptalí

Pareja Bautista, José Josimar

Asesor: Gabriel Blas, Santos Confesor

Chimbote – Perú

2019

Palabras clave:

Tema: Clima Organizacional

Especialidad: Gestion Empresarial

Keywords: Organizational climate, Work

performance. Topic: Organizational climate

Specialty: Business: Management Specialty

Línea de investigación:

Línea de investigación de la facultad de ingeniería - OCDE

Area: Ingeniería, tecnología

Sub Area: Otra Ingeniería y Tecnologia

Disciplina: Ingeniería Industrial

**El clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Proyección y
Administración Empresarial – Peru S.A.C filial Nuevo Chimbote, año 2019**

**The organizational climate and work performance of the company Proyección y
Gestión Empresarial - Perú S.A.C Nuevo Chimbote, year 2019**

Resumen

El presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores Empresa Proyección y Administración Empresarial – Peru S.A.C., Filial Nuevo Chimbote 2019, para conocer el nivel del clima organizacional y desempeño laboral, el nivel de relación entre las dimensión de la variable dependiente e independiente.

El estudio es de tipo descriptivo con un diseño correlacional No Experimental - Transversal Descriptiva. La población del presente estudio estuvo conformado por los 40 Colaboradores y la muestra es el 100 %, la técnica y el instrumento fueron la encuesta y el cuestionario.

Los resultados de la investigación demuestran la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion empresarial y Administracion Empresarial – Peru S.A.C., filial nuevo chimbote. Asimismo, se determino que el nivel del clima organizacional es adecuado; el nivel del desempeño laboral es adecuado; el clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial – Peru S.A.C., filial nuevo chimbote con un valor de 0.896, que refleja una correlacion positiva considerable, y un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0.000, que refleja una influencia altamente significativa.

Abstract

The present research has as a general objective to determine the relationship between the organizational climate and work performance of the employees Company Projection and business Administration – Peru S.A.C., New Chimbote 2019, to know the level of the organizational climate and Work performance, the level of relationship between the dimension of the dependent and independent variable.

The Study is descriptive, non experimental correlational - descriptive transversal. The population of the present Study was made up of 40 collaborators and the sample is 100%, the technique and the instrument where the survey and the questionnaire.

The research results demonstrate the relationship of the organizational climate in the Work performance of the employees of the Company Proyeccion Empresarial y Administracion Empresarial – Peru S.A.C., a new Chimbote. Likewise, it was determined that the level of the organizational climate is suitable; the level of work performance is suitable; the organizational climate is significantly related to the Work performance of the employees of the company Proyeccion Empresarial y Administracion Empresarial – Peru S.A.C., a new Chimbote with a value of 0.873, which reflects a considerable positive correlation, and a value of significance (Sig. Bilateral) of 0.000, which reflects a highly significant influence.

INDICE GENERAL

Palabras clave:	i
Titulo.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract	v
I. Introduccion.....	1
II. Metodología del trabajo	21
III. Resultados:.....	26
IV. Discusion	60
V. Conclusiones y Recomendaciones	72
VI. Referencia Bibliografica	78
Anexo y aprendice	84

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel del clima organizacional actual en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019</i>	27
Tabla 2 <i>Clima organizacional segun la dimension motivacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019</i>	28
Tabla 3 <i>Clima organizacional segun la dimension comunicacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote -2019</i> ...	30
Tabla 4 <i>Clima organizacional segun la dimension cooperacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019</i>	31
Tabla 5 <i>Clima organizacional segun la dimension liderazgo en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019</i>	33
Tabla 6 <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019</i>	35
Tabla 7 <i>Desempeño laboral segun la dimension funciones en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019</i>	36
Tabla 8 <i>Desempeño laboral segun la dimension competencia laboral en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019</i>	38
Tabla 9 <i>Desempeño laboral segun la dimension rendimiento en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019</i>	39
Tabla 10 <i>Desempeño laboral segun la dimension conducta en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019</i>	41

Tabla 11 <i>Correlacion del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote -2019</i>	42
Tabla 12 <i>Correlacion del clima organizacional y la dimension funciones de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019</i>	44
Tabla 13 <i>Correlacion del clima organizacional y la dimension competencia laboral de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	46
Tabla 14 <i>Correlacion del clima organizacional y la dimension rendimiento de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote -2019</i>	48
Tabla 15 <i>Correlacion del clima organizacional y la dimension conducta de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	50
Tabla 16 <i>Correlacion de la motivacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	52
Tabla 17 <i>Correlacion de la comunicacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	54
Tabla 18 <i>Correlacion de la cooperacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	56
Tabla 19 <i>Correlacion del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel del clima organizacional actual en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.....</i>	27
Figura 2. <i>Clima organizacional segun la dimension la dimension motivacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.....</i>	29
Figura 3. <i>Clima organizacional segun la dimension la dimension comunicacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.....</i>	30
Figura 4. <i>Clima organizacional segun la dimension la dimension cooperacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.....</i>	32
Figura 5. <i>Clima organizacional segun la dimension Liderazgo en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.....</i>	33
Figura 6. <i>Nivel de desempeño laboral actual en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.....</i>	35
Figura 7. <i>Desempeño laboral segun la dimension funciones en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.</i>	37
Figura 8. <i>Desempeño laboral segun la dimension competencia laboral en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.....</i>	38
Figura 9. <i>Desempeño laboral segun la dimension rendimiento en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.</i>	40
Figura 10. <i>Desempeño laboral segun la dimension conducta en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.</i>	41
Figura 11. <i>Correlacion del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.....</i>	43

Figura 12. <i>Correlacion del clima organizacional y las funciones de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	45
Figura 13. <i>Correlacion del clima organizacional y la competencia laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	47
Figura 14. <i>Correlacion del clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	49
Figura 15. <i>Correlacion del clima organizacional y la conducta de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	51
Figura 16. <i>Correlacion de la motivacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	53
Figura 17. <i>Correlacion de la comunicacion y el desempeño laboral de los colaborades en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	55
Figura 18. <i>Correlacion del rendimiento y el desempeño laboral de los colaborades en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	57
Figura 19. <i>Correlacion del liderazgo y el desempeño laboral de los colaborades en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019</i>	59

I. Introduccion

Antecedentes y fundamentacion cientifica

Se revisaron antecedentes relacionados al clima organizacional que se relacionan en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa los que se mencionan a continuacion:

A nivel internacional se encontraron los trabajos de Gonzalez (2017); en su tesis titulada “Deteccion del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educacion Media Superior - Mexico”. El objetivo de la investigación es conocer el tipo de liderazgo en la escuela de Preparatoria Oficial del Estado de Mexico, es una investigación correlacional, con una muestra de 28 profesores integrantes de la planta docente y administrativa que forma la escuela Preparatoria Oficial, la tecnica y instrumento fueron la observación y el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: Los docentes se ven afectados en sus funciones debido a sus condiciones laborales por decisión del director. Conclusion 2: Los profesores entrevistados muestran gusto en trabajar en la escuela, el cual quieren conservar y tienen gusto con su profesión, siendo idóneo con una correcta dirección, si el líder es adecuado. Conclusion 3: Los docentes hacen referencia a un comportamiento inapropiado de un líder como son la separacion, la interpretación errónea de la información y el ser perjudicioso, lo que conlleva a que el ambiente se torne mas hostil y poco productivo.

Lasluisa (2016); en su informe final de trabajo de titulación “Clima organizacionaonal en los trabajadores de la empresa Capolivery CIA. LTDA”. El objetivo de la investigación es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Capolivery. CIA. LTDA, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, es una investigación con enfoque cualitativo y cuantitativo, con una muestra de 20 trabajadores, la técnica y instrumento fueron encuesta y cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion1: El clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores. Conclusión 2: El clima organizacional que se maneja en la empresa

es inadecuado, pues la comunicación entre compañeros, relaciones interpersonales, liderazgo, impiden generar un buen ambiente de trabajo motivador y participativo, influyendo en la satisfacción del colaborador al momento de cumplir con sus obligaciones en su puesto de trabajo. Conclusion 3: Los indicadores del clima organizacional como la motivación, liderazgo, comunicación y la inexistente evaluación de desempeño son factores que afectan al óptimo cumplimiento de sus funciones, pues no se estimula al personal a que brinde su máximo esfuerzo.

Palomino & Peña (2016); en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda”. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda, es una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 49 trabajadores, la técnica y instrumento fueron la encuesta y cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: El clima organizacional es bueno (68.7%), en especial en términos de motivación y se vincula con el control a la hora de desempeñar sus funciones. También los puntos débiles que se hallaron fueron en relación con la capacidad para la toma de decisiones y las relaciones con los demás miembros del equipo. Conclusion 2: El desempeño laboral es bueno (66.3%), los aspectos con más fortaleza dentro de la empresa son las actitudes y habilidades. Conclusion 3: La existencia de la relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Sum (2015); en su estudio “realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango sobre la motivación y desempeño laboral”. El objetivo general fue: establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, es una investigación descriptiva – correlacional, con una muestra del 100% de la población de 22 trabajadores, la técnica y el instrumento fueron la observación y cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: El nivel de motivación es muy alta y entre las que destaca son los incentivos y satisfacción. Conclusion 2: La motivación produce que

el personal administrativo de la empresa, realice las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño. Conclusion 3: Los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a ellos que tengan un desempeño laboral bueno al realizar sus actividades.

A nivel nacional se encontró a Porras (2019); en tesis titulada “Influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz – PNP”. La investigación tiene como objetivo: determinar la influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz- PNP, es una investigación descriptiva no experimental, con una muestra del 100% de población de 30 enfermeras, la técnica y instrumento fue la observación y la encuesta, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusión 1: el clima organizacional contribuye sobre la motivación del personal, porque mientras se halle un ambiente adecuado, favorecerá a la disposición y entrega profesional del personal. Conclusion 2: Las dimensiones del clima organizacional, supervisión e cooperación son favorables, mientras que la dimensión comunicación, realización personal y condición laboral son desfavorables. Conclusion 3: En las dimensiones de la motivación, la posibilidad de crecimiento y los logros son altas, mientras que el reconocimiento, la promoción y la responsabilidad son bajas. Conclusion 4: Las dimensiones que contribuyen significativamente en la motivación on la supervisión y realización del personal en el centro quirirgico.

Silva & Aldave (2018); en su tesis titulada “Influencia del Clima organizacional sobre la Satisfacción Laboral en las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz – Ancash”. La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras, es una investigación descriptiva - no experimental correlacional, con una muestra de 34 enfermeros, la técnica y instrumento fue la observación y la encuesta, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: El 55,9% de enfermeros percibe al clima organizacional que es saludable, y con el 52,9%, Conclusion 2: La satisfacción laboral identificada por las

enfermeras es baja con un 47.1 %. Conclusion 3: El clima organizacional tiene influencia significativa sobre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Victor Ramos Guardia de Huaraz.

Solano (2017); en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial huallaga central – Juanjui; año 2017. Tiene como objetivo general determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia. La investigación es tipo descriptiva correlacional, con una muestra del 100% de la población que es 20 trabajadores, la técnica y el instrumento fueron la observación y la encuesta, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: El clima organización suscitado en la Gerencia, es inadecuada (50%), Conclusion 2: El desempeño laboral mantiene un nivel regular (55%). Conclusion 3: Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia ($rP = 0.675$, $p < 0.05$), es decir “0,000, evidenciando una correlacion positiva media. Conclusión 4: Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia ($rP = 0.416$, $p < 0.05$) es decir “0,010; evidenciando una correlación positiva débil. Conclusion 5: Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia ($rP = 0.546$, $p < 0.05$), es decir “0,000, evidenciando una correlacion positiva moderada. Conclusión 6: Se evidencio una relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia ($rP = 0.540$, $p < 0.05$), evidenciando una correlacion positiva considerable y significativa.

Gutierrez (2017); en su investigación titulada “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital la caleta de Chimbote; 2017”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital la caleta de Chimbote; 2017. La investigación es tipo descriptiva - no experimental correlacional, como una muestra de 62 trabajadores, la técnica y instrumento fueron la encuesta y cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

Conclusion 1: El clima organizacional tiene una relación fuerte positiva y altamente significativa con el desempeño en su dimensión relación con sus superiores, del personal administrativo del hospital ($rP = 0.654$, $p < 0.05$). Conclusion 2: El Clima Organizacional se relaciona de manera fuerte positiva significativa con el Desempeño con las Condiciones Físicas del Personal Administrativo del Hospital ($rP = 0.511$, $p < 0.05$). Conclusion 3: El Clima Organizacional se relaciona de manera fuerte positiva significativa con el Desempeño en la dimensión Participación en las Decisiones del Personal Administrativo del Hospital ($rP = 0.698$, $p < 0.05$). Conclusion 4: El clima organizacional se relaciona de manera fuerte positiva significativa con el Desempeño en su dimensión rendimiento, del Personal Administrativo del Hospital ($rP = 0.660$, $p < 0.05$). Conclusion 5: El Clima Organizacional que la relación es moderada positiva significativa con el Desempeño en su dimensión Reconocimiento, del Personal Administrativo del Hospital ($rP = 0.465$, $p < 0.05$). Conclusion 6: El Clima Organizacional tiene relación es positiva considerable con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital ($rP = 0.801$, $p < 0.05$)

Guzman (2017); en su tesis titulada “Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, Chimbote - 2017. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la variable desempeño laboral y dimensiones de la personalidad, la investigación es tipo descriptivo correlacional, con una muestra del 100% de la población que es 77 trabajadores, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: Se halló que en los trabajadores de la Municipalidad tiene un nivel de desempeño moderado (41.6%). Conclusion 2: Se estableció que existe correlación inversa significativa entre la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. ($rS = - 0.549$, $s < 0.05$). Conclusion 3: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de extraversión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. ($rS = 0.046$, $s > 0.05$) es decir (0,692). Conclusión 4: Existe una correlación inversa baja entre la dimensión de psicoticismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad ($rS = - 0.244$) es decir (0,032).

Rivasplata (2016); en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SENATI – Chimbote”. El propósito de la investigación es describir y explicar como incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Senati - Chimbote. La investigación descriptiva no experimental, con una muestra del 100% de la población de 70 colaboradores incluyendo personal administrativo y docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: El 86.90% emplean con frecuencia la resolución propia, lideran, toman la iniciativa, dependencia individual, responsabilidad individual, en sus funciones y contribuyan en los objetivos de la empresa, un promedio del 13.10% emplean con poca frecuencia estos elementos. Conclusion 2: Las recompensas e incentivos que se ofrecen en la empresa es regular (82.86%). Conclusion 3: La competencia laboral es adecuada, con un 87,14% aumentando su rendimiento en su centro laboral. Conclusion 4: El clima organizacional incide positivamente en un 82.66% en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SENATI - Chimbote.

Hidrugo & Pucce (2016); en su tesis titulada “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano de la clínica san juan de dios – Pimentel”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. La investigación es tipo descriptivo correlacional no experimental, con una muestra del 100% de la población estuvo conformada por 10 colaboradores, la técnica y instrumento fue la observación y la encuesta, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusion 1: El nivel de desempeño laboral es aceptable. Conclusion 2: El trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica San Juan de Dios. Conclusion 3: El rendimiento tiene una relación perfecta positiva, significativa media con el desempeño laboral ($rP = 1, p > 0.05$).

Iparraguirre & Yupanqui (2016); en su investigación titulada “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa jc transerv; Cajamarca 2016. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral en los trabajadores. La investigación es tipo

descriptivo - correlacional, de campo, no experimental, con una muestra del 100% de la población de 22 trabajadores de las diferentes áreas de empresa, la técnica y instrumento fueron la encuesta y cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Conclusión 1: El 50% de los colaboradores nunca presentan estrés laboral. Conclusion 2: Existe una relación significativa entre el estrés laboral con el desempeño laboral ya que los datos fueron sometidos a la prueba de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado fue igual a 96.547 y su P Valor igual a 0.048 que es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Conclusion 3: Existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral en las dimensiones respuesta fisiológica ($P = 0.021$), respuesta psicológica ($P = 0.015$) y ambiente laboral ($P = 0.027$), puesto que su P valor fue menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

De la Cruz & Huaman (2015); en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015. La investigación es tipo descriptiva No Experimental Correlacional, con una población del 100% de la población de 32 trabajadores, la técnica y instrumento fueron la observación, la encuestas, cuestionario, bibliografías, llegando a las siguientes conclusiones: Las conclusiones fueron: Conclusion 1: El clima organizacional tienen una relación positiva, significativa media con el desempeño laboral en el personal del programa nacional ($rP = 0.71$, $p < 0.05$). Conclusion 2: El clima organizacioanl es alto (53,1%). Conclusion 3: El desempeño laboral es alto (56.3%). Conclusion 4: El ambiente físico como parte del clima organizacional tienen una relación positiva media, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional, ($rP = 0.58$, $p < 0.05$). Conclusion 5: El ambiente físico es alto (46.9%). Concluion 6: El ambiente social como parte del clima organizacional tienen una relación positiva media, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional ($rP = 0.67$, $p < 0.05$). Conclusión 7: El ambiente social es medio (46.9%). Conclusion 8: Las actitudes y valores como parte del clima organizacional tienen una relación positiva media, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa

nacional ($rP = 0.66$, $p < 0.05$). Conclusion 9: Las actitudes y valores es alto (65.5%) del total de los puntos asignados por el personal.

Fundamentacion cientifica

Referente a la variable independiente clima organizacional Sandoval (2004); define que “Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades”.

Segun Edel et al (2007); El clima organizacional es un proceso de medición perceptual del ambiente laboral, donde los integrantes de una organización perciben e interpretan su ambiente laboral, el cual influye en las actitudes y conductas de los miembros de una organización.

Respecto a las dimensiones del clima organizacional en las empresas, Esan (2015); indica que es necesario prestar a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos, dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc. Para los profesores Litwin y Stinger existente nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional, las cuales se tomaron las siguientes como la motivación, comunicación, cooperación y liderazgo para la investigación

En cuanto a la dimension motivacion en las organizaciones, Livaque (2017); indica que se debe establecer a la motivacion a largo plazo y crear lazos de lealtad con la organizacion, todo eso hace referencia a la motivacion interna, existen organizaciones que establecen incentivos externos a la persona como bonos economicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivacion interior, si solo se usan solo incentivos externo, despues de un tiempo estos seran lo unico que valoren y se habra perdido la mistica y el amor a la camiserita de la organización (p. 30).

Por otro lado Chiavenato (2007); define a “la motivación con la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional, se puede definir como un estado de adaptación”.

En cuanto a la dimension comunicación en las organizaciones, Alves (2000); afirma que un buen nivel de comunicación, un respeto mutuo, los sentimientos de pertenencia, una atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento, (p. 124).

Por otro lado (Fischman citado por Cuenca, 2019); refiere que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando un líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal a cargo, la comunicación es un arma de doble filo, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con el personal, mal usada puede generar dolor, discordia e indignación y crear un ambiente destructivo en las organizaciones, (p. 22)

En cuanto a la dimension liderazgo en las organizaciones, Chiavenato (2007); afirma “al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación donde se establece un sistema intercomunicacional con los trabajadores, a fin de conseguir las metas establecidas por una organización, (p. 65).

Ademas de influenciar, comandar y conducir personas, una actitud del liderazgo puede surgir cuando se trabaja en equipo, atrayendo seguidores, influenciado positivamente las actitudes y lo comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo en común, (Significados, 2013).

En cuanto a la dimension cooperacion en las organizaciones, Mendez (2005); “considera la posibilidad de establecer procesos asociativos entre los miembros de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, que permita el logro de los objetivos organizacionales”, (p. 104).

Por otro lado Fernandez (2001); afirma que la cooperación consiste en el trabajo común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, el trabajo cooperativo no compite, sino que suma fuerzas hacia el objetivo.

Por otro lado referente a la variable dependiente desempeño laboral, (García citado por Perez, 2009); indica que el desempeño “es la acción o comportamiento observado en los empleados para los objetivos de la organización, el desenvolvimiento en sus labores, depende del éxito de una organización”, (p. 4)

Por otro lado (Robbins & Coulter, 2013); indican que es un proceso para determinar que tan exitosa ha sido una organización o un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales, la evaluación del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral en las organizaciones, (Pernía & Carrera citado por Limo, 2018); afirman que es posible realizar a través de los siguientes componentes: funciones, competencias laborales, rendimiento y conducta,

En cuanto a la dimensión funciones en el desempeño laboral, (Pernía & Carrera citado por Limo, 2018); indican aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, las mismas que deben ser realizadas eficientemente, las cuales el trabajador debe conocer sus laborales y su rol como colaborador, con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de objetivos organizacionales, (p. 21).

En cuanto a la dimensión competencia laboral en el desempeño laboral, Rombiola (2019); lo define como “la capacidad productiva de un individuo que puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales esta obligado a ejecutar”.

Por otro lado Esan (2016); indican a “las competencias como aquellos factores que distinguen a una persona con un desempeño superior al de otras personas que tienen un desempeño promedio o aceptable, que les permita a esa persona desempeñarse optimamente en su puesto de trabajo”

En cuanto a la dimensión rendimiento en el desempeño laboral, Bazinet (1984); indica que “el rendimiento del personal de los miembros de una organización que trabajen mejor, la organización tendrá mayor éxito en la realización de sus objetivos organizacionales”.

Por otro lado WorkMeter (2010); menciona que “es la relación entre objetivos / metas / tareas alcanzadas y el tiempo en horas trabajadas de un colaborador al ejecutar sus funciones propias de un cargo o trabajo”, (p. 6).

En cuanto a la dimensión conducta en el desempeño laboral (El blogger, 2016); indica que “la conducta equivale al comportamiento que el individuo desarrolla según el ambiente al que se enfrenta, en resumen, es una forma de reacción del sujeto”. Asimismo Real Academia Española (2019); indica que es la manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones.

Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica científicamente, porque busca explicar el conocimiento del clima organizacional que se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyección y Administración Empresarial - Peru S.A.C, para lo cual emplearemos conocimientos selectivos y sistematizados tanto en el clima organizacional como en el desempeño laboral. Los resultados obtenidos pueden generalizarse para todas las empresas, por la importancia de que los trabajadores se mantengan en armonía con el entorno y por ende puedan desempeñarse de una manera óptima.

Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente porque se emplearan técnicas e instrumentos para conocer el nivel actual del clima organizacional y sus dimensiones que se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, así como el nivel desempeño laboral actual de la empresa y sus dimensiones.

Se justifica de manera práctica, porque al describir las variables de estudio y determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral, se pudo contribuir a que el personal pueda conocer respecto al nivel del clima organizacional actual y su relación con el desempeño laboral. Asimismo, contribuyo a que se puedan plantear propuestas de mejora o de fortalecimiento que contribuyan a la mejora continua de la empresa

Finalmente, la presente investigación se justifica de manera social, porque mediante a ella se beneficio a la dirección general y al personal de la empresa y a familiares del personal; A la dirección general porque pudieron contrar con la información necesaria para realizar las mejoras que contribuyan al clima organizacional y al desempeño laboral; al personal de la empresa porque les permitio conocer el nivel del clima organizacional actual en la empresa; a la familia del personal porque al contribuir con el cuidado de la salud de los trabajadores permitio que se sientan mas tranquilos y seguros respectos al bienestar de la familia que labora en la empresa.

Problema

En el contexto local la empresa Proyección y Administración empresarial - Perú, se observaron distintos problemas como la falta de motivación, una comunicación ineficaz, la impuntualidad, ausentismo, la falta de cooperación entre colaboradores y un inadecuado liderazgo, los que afectan el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

Frente a esta problemática se formulo el siguiente problema de investigación:

¿En que medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyección y Administración Empresarial - Peru S.A.C, Filial Nuevo Chimbote 2019?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable X: Clima Organizacional

Definición Conceptual. – El clima organizacional es un proceso de medición perceptual del ambiente laboral, donde los integrantes de una organización perciben e interpretan su ambiente laboral (Edel, Garcia, & Guzman, 2007).

Definición Operacional. – La variable será analizada mediante un análisis de las dimensiones del clima organizacional identificadas en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C de la ciudad de Nuevo Chimbote, mediante la recopilación de información a través de un cuestionario con escala de medición ordinal.

Dimensiones: motivación, comunicación, cooperación y liderazgo.

Variable Y: Desempeño laboral

Definición Conceptual. – Es la capacidad productiva de un individuo que puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales esta obligado a ejecutar (Rombiola, 2019).

Definición Operacional. – La variable será analizada mediante un análisis de las dimesiones del desempeño laboral identificado en la empresa Proyeccion y Administracion, Empresarial Peru S.A.C.de la ciudad de Nuevo Chimbote, mediante la recopilación de información a través de un cuestionario con escala de medición ordinal.

Dimensiones: Funciones, competencia laboral, rendimiento y conducta.

Conceptuacion y Operacionalizacion de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medicion
Clima Organizacional	El clima organizacional es un proceso de medición perceptual del ambiente laboral, donde los integrantes de una organización perciben e interpretan su ambiente laboral (Edel, Garcia, & Guzman, 2007).	La variable será analizada mediante un análisis de las dimensiones del clima organizacional identificadas en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C de la ciudad de Nuevo Chimbote, mediante la recopilación de información a través de un cuestionario con escala de medición ordinal.	Motivacion	1.Le costo adaptarse al puesto de trabajo donde se encuentra actualmente	Ordinal: Muy Bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy Alto (5)
				2.Esta motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.	
				3.Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la empresa	
				4.Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la empresa	
				5.Cómo calificaría el grado de satisfacción existen en la empresa hacia los trabajadores	
			Comunicacion	6.Cual es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la empresa.	
				7.Cómo influye la información dentro de la organización.	
				8.Cómo es aceptada la comunicación de arriba- abajo.	
			Cooperacion	9.Considera usted que en la empresa se oculta información.	
				10.Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	
				11.Cómo le parece que es la participación en las actividades de la empresa por parte de los colaboradores.	
				12.Cuando tienen dudas las resuelven consultando unos a otros.	
				13.Como es el nivel de trabajo en equipo en la empresa.	
				14.Como percibe ud la cooperación de los gerentes o jefes.	
Liderazgo.	15.La misión y visión de la empresa esta difundida por toda la empresa				
	16.Muestro liderazgo en el desarrollo de mis actividades.				
	17.Propongo estrategias para alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible				
	18.Creo que los resultados alcanzados son más eficientes cuando se trabaja en conjunto.				
Desempeño laboral			Funciones	1.Asiste puntualmente y con regularidad en el trabajo.	Ordinal:
				2.No comete errores en el trabajo.	

Es la capacidad productiva de un individuo que puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales esta obligado a ejecutar (Romblola, 2019).	La variable será analizada mediante un análisis de las dimensiones del desempeño laboral identificado en la empresa Proyeccion y Administracion, Empresarial Peru S.A.C. de la ciudad de Nuevo Chimbote, mediante la recopilación de información a través de una cuestionario con escala de medición ordinal.		3.No requiere supervisión frecuente.	Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentem ente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)		
			4.Acepta las reglas establecidas por la organización.			
			5.Se muestra profesional en el trabajo.			
		Competencia Laboral	6.Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás.			
			7.Acepta sugerencias de mejoras respecto en las actividades que realiza.			
			8.Puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación.			
		Rendimiento	9.Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral.			
			10.Considera que tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.			
			11.Usted, soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna.			
			12.Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.			
		Conducta	13.Plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.			
			14.Constantemente compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.			
			15.Muestra actitudes, valores y principios universales y otros			
			16.Promueve y estimula la practica ético – moral en us jornada de trabajo			
					17.Fomenta el uso correcto de la expresión oral y escrita.	
					18.Sus ideas son escuchadas por sus jefes o superiores.	

Hipótesis

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivos de la Investigación

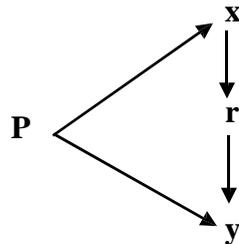
El objetivo general de la investigación fue: Determinar en que medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Filial Nuevo Chimbote - 2019.

Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel clima organizacional de la empresa; Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa; Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Filial nuevo Chimbote – 2019.

II. Metodología del trabajo

2.1 Tipo y diseño

El presente estudio es de tipo descriptivo, correlacional no experimental y transversal, con una finalidad aplicada y con información obtenida en campo, de fuentes primarias. Diseño Metodológico.



Dónde:

- P: Población
- x: Clima organizacional
- y: Desempeño laboral
- r: Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.

2.2 La hipótesis de la investigación es la siguiente:

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

2.3 Población y muestra

La población lo conforman los 40 colaboradores y la muestra es el 100% de la población de la empresa “Proyección y Administración Empresarial - Peru S.A.C, Filial Nuevo Chimbote, sin distinción de contrato, tiempo de permanencia, genero y cargo.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación, la técnica empleada fue la observación y la encuesta.

El instrumento de recolección de datos que empleamos en la presente investigación fue el cuestionario.

El instrumento que empleamos para recoger la información del nivel de clima organizacional actual y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, fue el cuestionario de escala likert. El cuestionario utilizado para determinar el nivel de clima organizacional se conto con un total de 18 ítems, en la cual la dimension motivación le corresponden los ítem 1, 2, 3, 4 y 5; a la dimension comunicación le corresponden los ítems 6, 7, 8 y 9; a la dimension cooperación le corresponden los ítems 10, 11, 12, 13 y 14; y a la dimension liderazgo le corresponden los ítems 15, 16, 17 y 18.

Asimismo el cuestionario utilizado para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa se conto con un total de 18 ítem, en la cual a la dimension funciones le corresponden los ítems 1, 2, 3,4 y 5; a la dimesion competencia laboral le corresponden los ítems 6, 7, 8, y 9; a la dimension rendimiento le corresponden los ítems 10, 11, 12, 13 y 14; y a la dimension conducta le corresponden los ítems 15, 16, 17 y 18.

Para el trabajo de investigacion, se ha tomado instrumentos que han sido utilizados y validados en su oportunidad por autores expertos en los temas de Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

2.5 Validez Y Confiabilidad Del Instrumento

La validez de un instrumento Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010), se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para la recolección de datos se utilizo el “cuestionario para el clima organizacional y para el desempeño laboral”, elaborado (Gonzales, 2015), validó su instrumento el cual presentó a expertos en el área de investigación y gestión, con la finalidad de evaluar objetivamente fin de evaluar su permanencia, redacción y forma y los elementos necesarios para recolectar información, dimensiones e indicadores, el

cual fue adaptado a nuestra investigación con nuestras propias dimensiones e indicadores, sin perder sus propios criterios.

La confiabilidad de un instrumento Hernandez et al (2010); hace referencia al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Para la confiabilidad del instrumento, se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach, a fin de corroborar los la veracidad de la información recolectada.

La confiabilidad de los instrumentos empleados para determinar el nivel de clima organizacional actual y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote. Se realizo a través del alpha de cronbach (α) del software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics versión 23. El instrumento para determinar el nivel de clima organizacional actual en la empresa, tiene una validez de $\alpha = 0.931$. Por lo tanto, el instrumento tiene un grado de confiabilidad alta; representando un instrumento confiable y apto para su aplicación, y el instrumento para determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, tiene una validez de $\alpha = 9.36$. Por lo tanto el instrumento tiene un grado de confiabilidad alta, representando un instrumento confiable, información que se detalla en el Anexo 4.

2.6 Procesamiento y Análisis de Información

Para determinar el nivel de clima organizacional actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., y por cada dimension, los datos fueron procesados en el programa SPSS Statistics versión 23, asignando un puntaje a cada criterio de respuesta según la escala de medición, para posteriormente multiplicarlo por las veces en las que se empleo cada criterio de respuesta, obteniendo el total de puntos asignados, los rangos a considerar son: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados fueron procesados en tablas, mientras que en graficos se procesaron los datos porcentuales.

Del mismo modo para determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa y por cada dimension, los datos fueron procesados en el programa SPSS Statistics versión 23, asignando un puntaje a cada criterio de respuesta según la escala de medición, para posteriormente multiplicarlo por las veces en las que se empleo cada

criterio de respuesta, obteniendo el total de puntos asignados, los rangos a considerar son: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados fueron procesados en tablas, mientras que en graficos se procesaron los datos porcentuales.

Por otro lado, para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, y entre cada dimension de las variables, empleamos el software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics versión 23, en donde registramos los criterios de respuestas en cada indicador asignado por los colaboradores.

Debido a que las variables y dimensiones en estudio fueron de tipo ordinales, se opto por correlacionar las variables y dimensiones de cada variable según el coeficiente de Pearson, teniendo en cuenta los siguientes criterios de evaluacion del coeficiente de correlacion:

Coeficiente	Tipo de correlacion
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación alguna entre las
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Además se analizara los criterios para la evaluacion de la significancia, si es que $p \leq 0.05$, indica que existe una correlacion significativa entre las variables y se acepta la hipótesis alternativa, si $p \leq 0.01$ indica que existe una correlacion altamente significativa entre las variables y se acepta la hipótesis alternativa, si $p > 0.05$ indica que no existe correlacion entre las variables y se rechaza la hipótesis alternativa. Posteriormente creamos y analizamos el grafico de dispersión.

III. Resultados:

3.1 Determinar el nivel del clima organizacional en la empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del nivel del clima organizacional actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C Peru, Nuevo Chimbote – 2019, y de sus respectivas dimensiones, las cuales fueron: Motivación, Comunicación, Cooperación y Liderazgo. Además los indicadores de cada dimension contaron cn 5 opciones de respuestas las cuales fueron: Muy bajo; Bajo; Regular; Alto y Muy Alto. Del mismo modo, los niveles empleados para medir la variable y sus respectivas dimensiones fueron: Inadecuaoo; Regular y Regular. Asimismo, en las tablas se muestran los datos y resultados, mientras que en las figuras se muestran los resultados porcentuales.

3.1.1 Nivel del clima organizacional

A continuación, se presentan los resultados obtenidos referente al nivel del clima organizacional actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, según el total de sus dimensiones. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles a asignar son 200, los rangos a considerar son: inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo en la tabla 1 se muestran los datos y resultados, mientras que en las Figura 1 los resultados porcentuales.

Tabla 1

Nivel del clima organizacional actual en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos por criterio	Total de puntos	% Total de puntos
Muy Bajo	0	1	0	0%
Bajo	1	2	2	2,5%
Regular	2	3	6	5%
Alto	22	4	88	55%
Muy Alto	15	5	75	37,5%
Total	40		171	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa proyeccion y administracion empresarial - filial, nuevo chimbote – 2019.

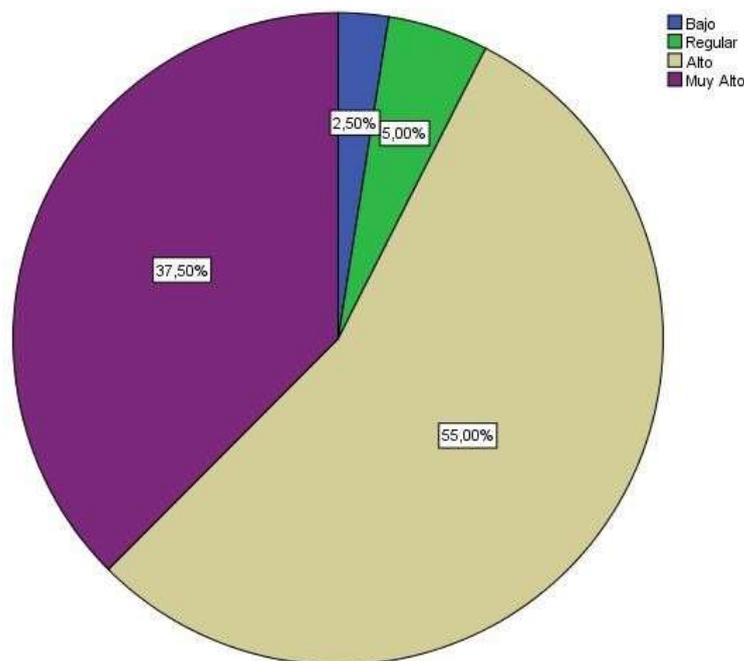


Figura 1. Nivel del clima organizacional actual en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

De la tabla 1 y figura 1 en cuanto al nivel del clima organizacional actual en la empresa de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chmbote – 2019, se observa que el criterio predominates es alto con un 55% del total de puntos asignados por los colaboradores. Asimismo el puntaje fue de 171, por lo que el nivel de clima organizacional es adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 – 200].

3.1.2 Nivel del clima organizacional según la dimension motivación

A contiucion, se muestran los resultados que indican el nivel del clima organizacional respecto a la dimension motivación en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019, según la percepción de los colaboradores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo, en la tabla 2 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 2 los resultados porcentuales.

Tabla 2
Clima organizacional segun la dimension motivacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019.

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos por criterio	Total de puntos	% Total de puntos
Muy Bajo	0	1	0	0%
Bajo	3	2	6	7,5%
Regular	6	3	18	15%
Alto	18	4	72	45%
Muy Alto	13	5	65	32,5%
Total	40		161	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa proyeccion y administracion empresarial - filial, nuevo chimbote – 2019.

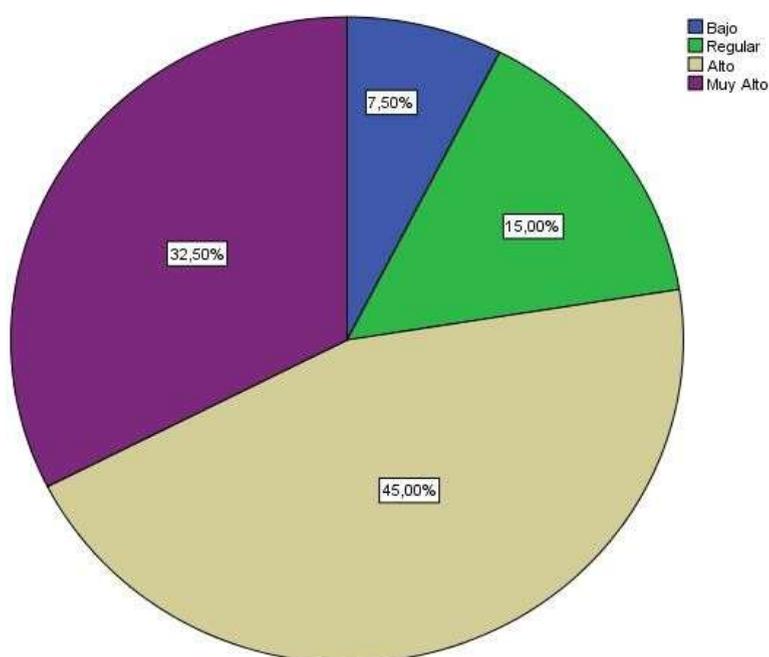


Figura 2. *Clima organizacional segun la dimension la dimension motivacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.*

Interpretacion:

De la tabla 2 y figura 2 en cuanto al nivel del clima organizacional por motivación, se observa que los criterios predominante es Alto y Muy Alto, con un 45% y 32,5 respectivamente, del total de punto asignados por los colaborades. Asimismo el puntaje fue 161, por lo que la dimension motivación se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango de [134 – 200].

3.1.3 Nivel del clima organizacional según la dimensión comunicación

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel del clima organizacional respecto a la dimensión comunicación en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019, según la percepción de los colaboradores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo, en la tabla 3 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 3 los resultados porcentuales.

Tabla 3

Clima organizacional según la dimensión comunicación en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Muy Bajo	0	1	0	0%
Bajo	3	2	6	7,5%
Regular	3	3	9	7,5%
Alto	12	4	48	30%
Muy Alto	22	5	110	55%
Total	40		173	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

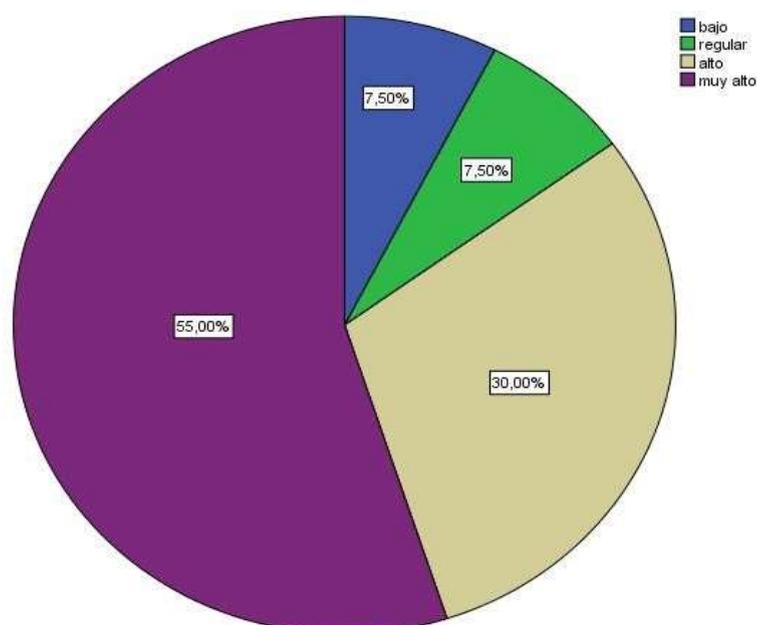


Figura 3.

Clima organizacional según la dimensión la dimensión comunicación en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 3 en cuanto al nivel del clima organizacional por comunicación, se observa que los criterios predominante son Muy Alto y Alto, con un 55% y 30% respectivamente, del total de puntos asignados por los colaboradores. Asimismo el puntaje fue 173, por lo que la dimension comunicación se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango de [134 - 200].

3.1.4 Nivel del clima organizacional según la dimension cooperación

A contiucion, se muestran los resultados que indican el nivel del clima organizacional respecto a la dimension cooperacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019, según la percepción de los colaboradores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo, en la tabla 4 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 4 los resultados porcentuales.

Tabla 4

Clima organizacional segun la dimension cooperacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Muy Bajo	0	1	0	0%
Bajo	2	2	4	5%
Regular	9	3	27	22,5%
Alto	19	4	76	47,5%
Muy Alto	10	5	50	25%
Total	40		157	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

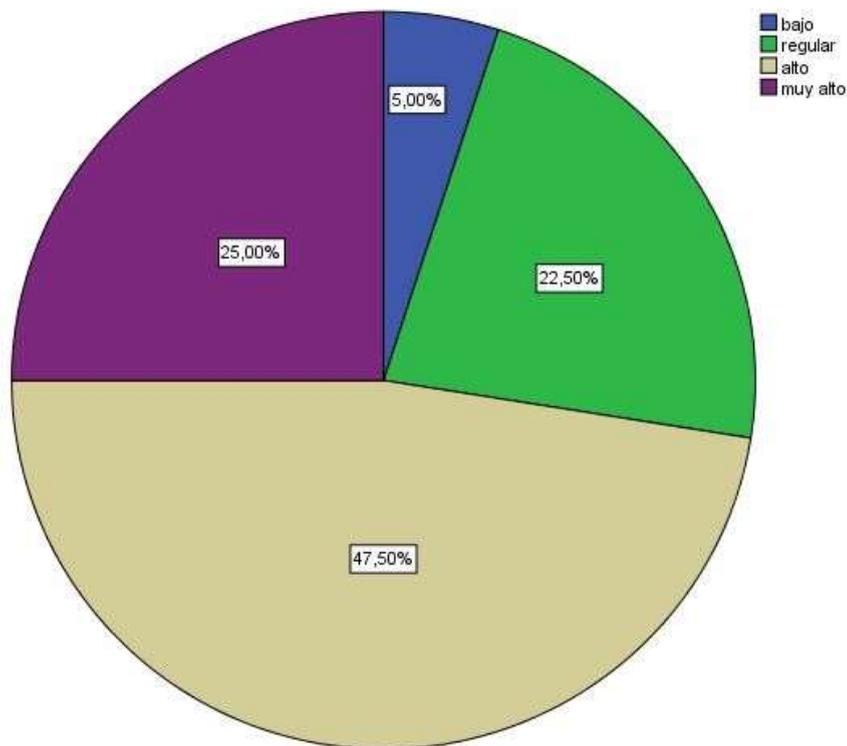


Figura 4. *Clima organizacional segun la dimension la dimension cooperacion en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.*

Interpretacion:

De la tabla 4 y figura 4 en cuanto al nivel del clima organizacional por cooperación, se observa que el criterio predominante es Muy Alto con un 47,5% respectivamente, del total de puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue 157, por lo que la dimension cooperación se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango de [134 - 200].

3.1.5 Nivel del clima organizacional según la dimension liderazgo

A contiucion, se muestran los resultados que indican el nivel del clima organizacional respecto a la dimension liderazgo en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019, según la percepción de los colaboradores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo, en la tabla 5 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 5 los resultados porcentuales.

Tabla 5
 Clima organizacional según la dimensión liderazgo en la empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos de Criterios	Total de Puntos	% Total de Puntos
Muy Bajo	0	1	0	0
Bajo	0	2	0	0
Regular	1	3	3	2,5%
Alto	7	4	28	17,5%
Muy Alto	32	5	160	80%
Total	40		191	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

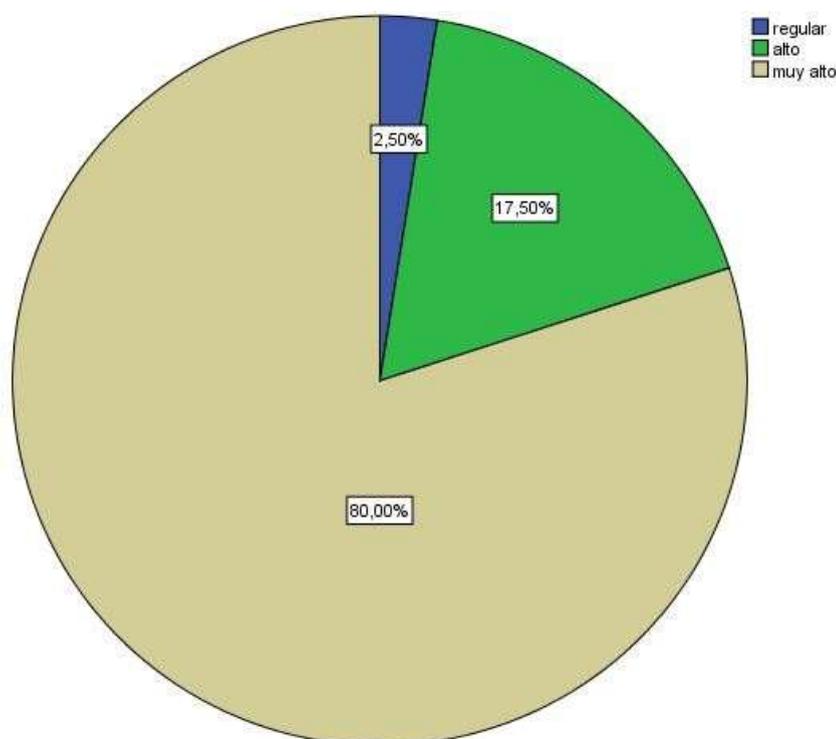


Figura 5. Clima organizacional según la dimensión Liderazgo en la empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5 en cuanto al nivel del clima organizacional por liderazgo, se observa que el criterio predominante es Muy Alto con un 80% respectivamente, del total de puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue 191, por lo que la dimensión liderazgo se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango de [134 - 200].

3.2 Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote –20119.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del nivel de desempeño laboral actual de los trabajadores en la empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, y de sus respectivas dimensiones, las cuales fueron: funciones, competencia laboral, rendimiento y conducta. Además los indicadores contaron con 5 opciones de respuestas las cuales fueron: Muy bajo; Bajo; Regular; Alto y Muy Alto. Del mismo modo, los niveles empleados para medir la variable y sus respectivas dimensiones fueron: Inadecuado; Regular y Adecuado. Asimismo, en las tablas se muestran los datos y resultados, mientras que en las figuras se muestran los resultados porcentuales.

3.2.1 Nivel de desempeño laboral

A continuación, se presentan los resultados obtenidos referente al nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, según el total de sus dimensiones. Además, teniendo en cuenta los puntos máximos posibles a asignar son 200, los rangos a considerar son inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133> y Adecuado [134 – 200]. Asimismo en la tabla 6 y figura 6 se muestran los resultados porcentuales.

Tabla 6

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Nunca	0	1	0	0%
Algunas Veces	0	2	0	0%
Frecuentemente	13	3	39	32,50%
Casi Siempre	17	4	68	42,50%
Siempre	10	5	50	25%
Total	40		157	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

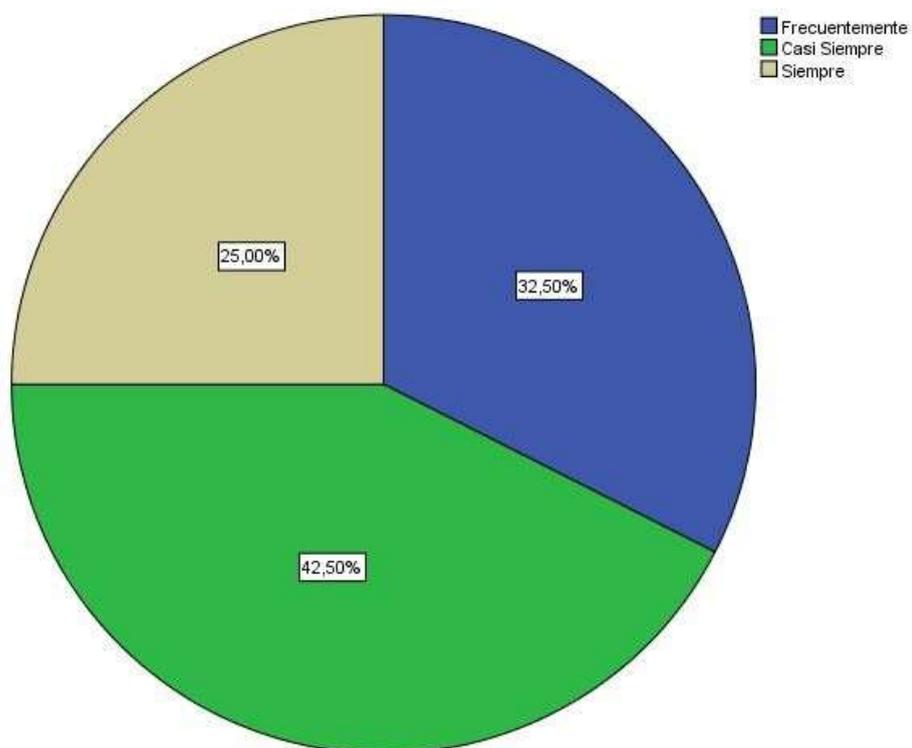


Figura 6. Nivel de desempeño laboral actual en la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

De la tabla 6 y figura 6 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, se observa que los criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre con un 32,5% y 42,5% del total de los puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue de 157, por lo que el nivel de desempeño laboral es adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 – 200].

3.2.2 Nivel del desempeño laboral según la dimension funciones

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de desempeño laboral respecto a la dimension funciones en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru SAC, Nuevo Chimbote – 2019, según la percepción de los trabajadores. Asimismo, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>;

Adecuado [134 - 200]. Asimismo en la tabla 7 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 7 los resultados porcentuales.

Tabla 7

Desempeño laboral según la dimensión funciones en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntaje de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Nunca	0	1	0	0%
Algunas Veces	0	2	0	0%
Frecuentemente	25	3	75	62,5%
Casi Siempre	15	4	60	37,5%
Siempre	0	5	0	0%
Total	40		135	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

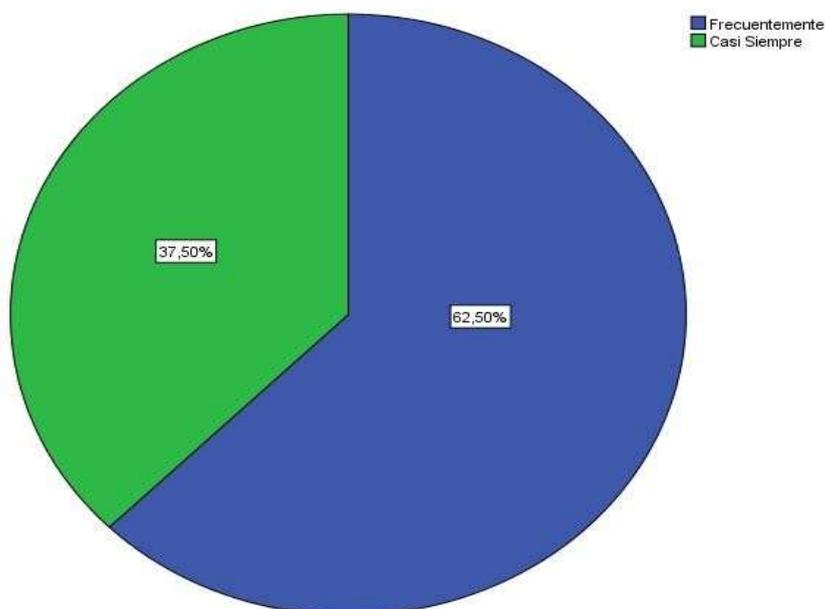


Figura 7. *Desempeño laboral según la dimensión funciones en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.*

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores según la dimensión funciones, se observa que los criterios son Frecuentemente y Casi Siempre, con un 62,5% y 32,5% respectivamente, del total de los puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue 135, por lo que la dimensión funciones se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango de [134 - 200].

3.2.3 Nivel del desempeño laboral según la dimension competencia laboral

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de desempeño laboral respecto a la dimension competencia laboral en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru SAC, Nuevo Chimbote – 2019, según la percepción de los trabajadores. Asimismo, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo en la tabla 8 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 8 los resultados porcentuales.

Tabla 8

Desempeño laboral segun la dimension competencia laboral en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntaje de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Nunca	0	1	0	0%
Algunas Veces	9	2	18	22,5%
Frecuentemente	14	3	42	35%
Casi Siempre	7	4	28	17,5%
Siempre	10	5	50	25%
Total			138	

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

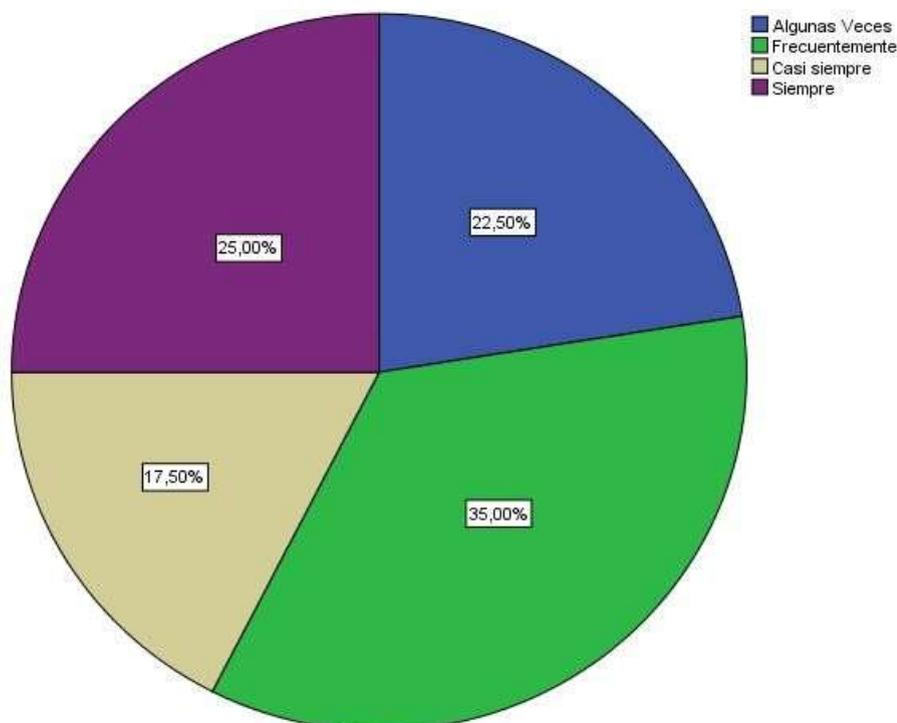


Figura 8. *Desempeño laboral segun la dimension competencia laboral en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.*

Interpretacion:

En la tabla 8 y figura 8 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores según la dimension competencia laboral, se observa que el criterio predominante es Frecuentemente, con un 35% respectivamente, del total de los puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue 138, por lo que la dimension competencia laboral se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango [134 - 200].

3.2.4 Nivel del desempeño laboral según la dimension rendimiento

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de desempeño laboral respecto a la dimension rendimiento en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru SAC, Nuevo Chimbote – 2019, según la percepción de los trabajadores. Asimismo, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo en la tabla 9 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 9 los resultados porcentuales.

Tabla 9

Desempeño laboral segun la dimension rendimiento en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019

Crterios	Frecuencia (f)	Puntaje de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Nunca	0	1	0	0%
Algunas Veces	3	2	6	7,5%
Frecuentemente	14	3	42	35%
Casi Siempre	14	4	56	35%
Siempre	9	5	45	22,5%
Total	40		149	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

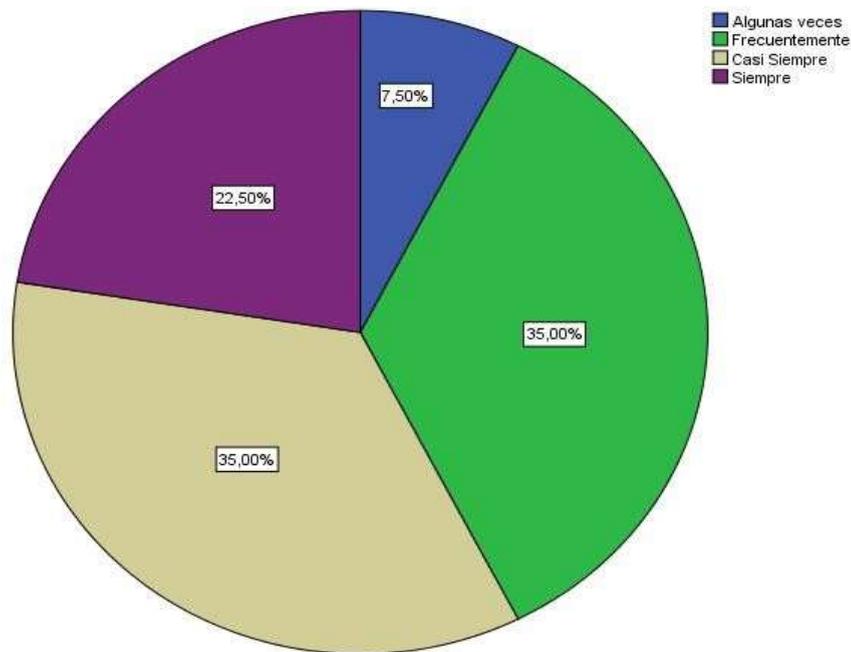


Figura 9. Desempeño laboral según la dimensión rendimiento en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

En la tabla 9 y figura 9 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores según la dimensión rendimiento, se observa que los criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre, con un 35% y 35% respectivamente, del total de los puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue de 149, por lo que la dimensión rendimiento se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango [134 - 200].

3.2.5 Nivel del desempeño laboral según la dimensión conducta

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de desempeño laboral respecto a la dimensión conducta en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru SAC, Nuevo Chimbote – 2019, según la percepción de los trabajadores. Teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son Inadecuado [0 – 66>; Regular [67 – 133>; Adecuado [134 - 200]. Asimismo en la tabla 10 se muestran los datos y resultados, mientras que en la figura 10 los resultados porcentuales.

Tabla 10

Desempeño laboral según la dimensión conducta en la empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote - 2019

Criterios	Frecuencia (f)	Puntos de Criterio	Total de Puntos	% Total de Puntos
Nunca	0	1	0	0%
Algunas Veces	0	2	0	0%
Frecuentemente	4	3	12	10%
Casi Siempre	11	4	44	27,5%
Siempre	25	5	125	62,5%
Total			181	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

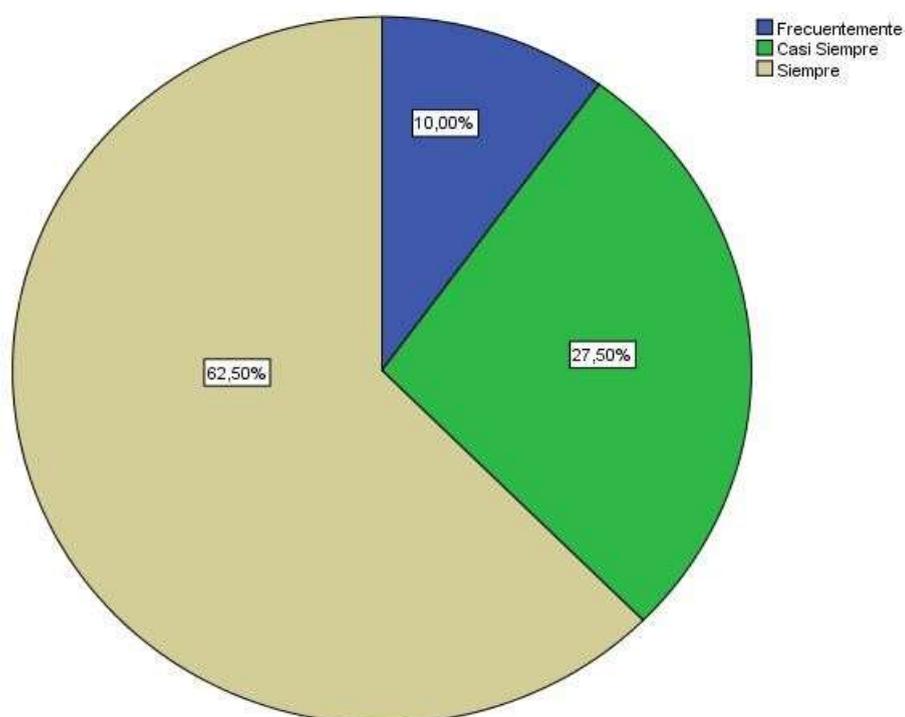


Figura 10. *Desempeño laboral según la dimensión conducta en la empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.*

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 10 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores según la dimensión conducta, se observa que el criterio predominante es Siempre, con un 62,5% respectivamente, del total de los puntos asignados por los colaboradores. Asimismo, el puntaje fue 181, por lo que la dimensión conducta se encuentra en un nivel adecuado, dentro de un rango [134 - 200].

3.3 Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru SAC., Nuevo Chimbote – 2019.

3.3.1 Correlacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral

H0: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 11

Correlacion del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Variable Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6341,975	5949,000
	Covarianza	162,615	152,538
	N	40	40
Variable Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	5949,000	6958,000
	Covarianza	152,538	178,410
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

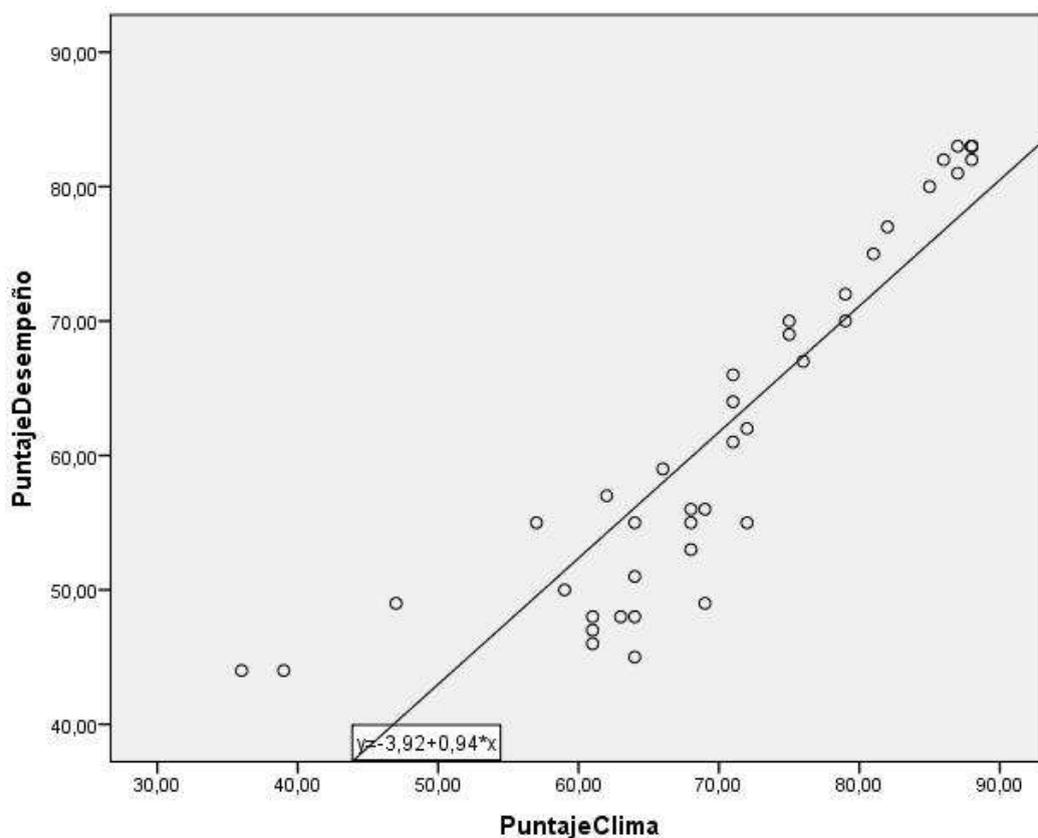


Figura 11. *Correlacion del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.*

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0.896, este resultado refleja una correlacion positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de la correlacion de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.000, existiendo una relación altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.2 Correlación entre el clima organizacional y la dimensión funciones del desempeño laboral

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión funciones de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión funciones de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 12

Correlación del clima organizacional y la dimensión funciones de los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

		Clima Organizacional	Dimensión Funciones
Variable Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6341,975	924,200
	Covarianza	162,615	23,697
	N	40	40
Dimensión Funciones	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	924,200	192,400
	Covarianza	23,697	4,933
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

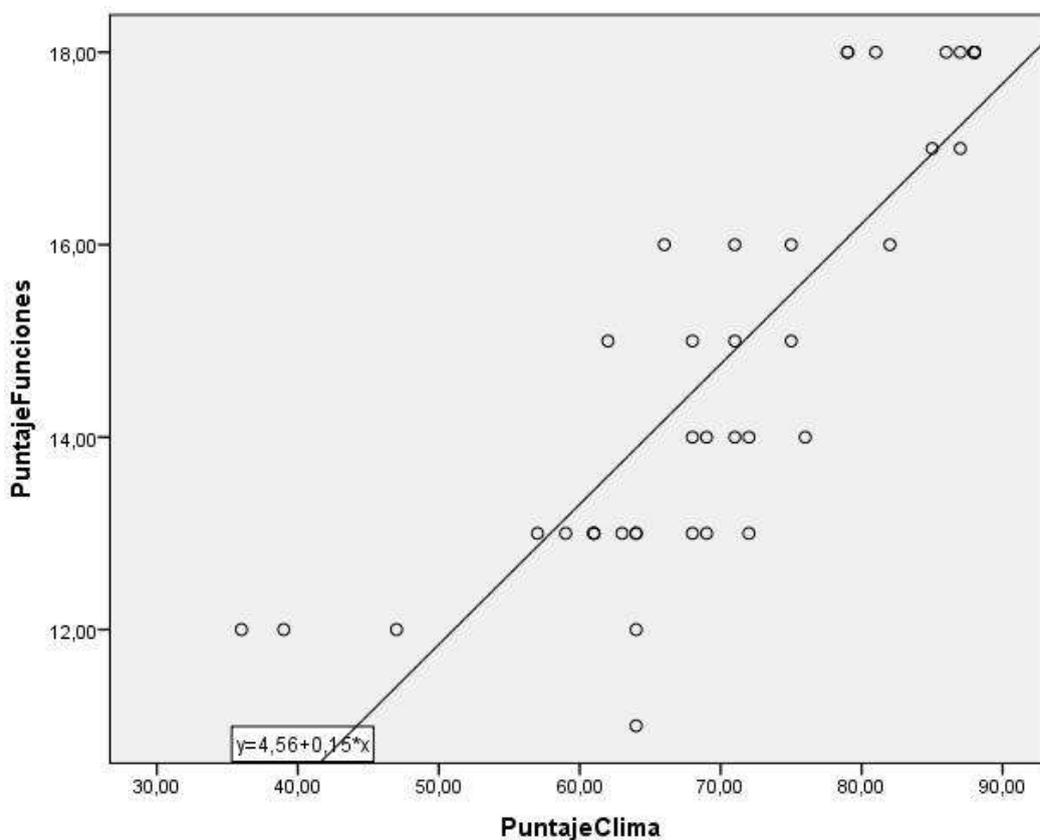


Figura 12. Correlacion del clima organizacional y las funciones de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre el clima organizacional y la dimension funciones de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0.837, este resultado refleja una correlacion positiva considerable entre el clima organizacional y la dimension funciones de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de la correlacion de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relación altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimension funciones de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.3 Correlacion entre el clima organizacional y la dimension competencia laboral

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimension competencia laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimension competencia laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 13

Correlacion del clima organizacional y la dimension competencia laboral de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

		Clima Organizacional	Dimension Competencia Laboral
Variable Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,855**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6341,975	1921,300
	Covarianza	162,615	49,264
	N	40	40
Dimension Competencia Laboral	Correlación de Pearson	,855**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1921,300	796,400
	Covarianza	49,264	20,421
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

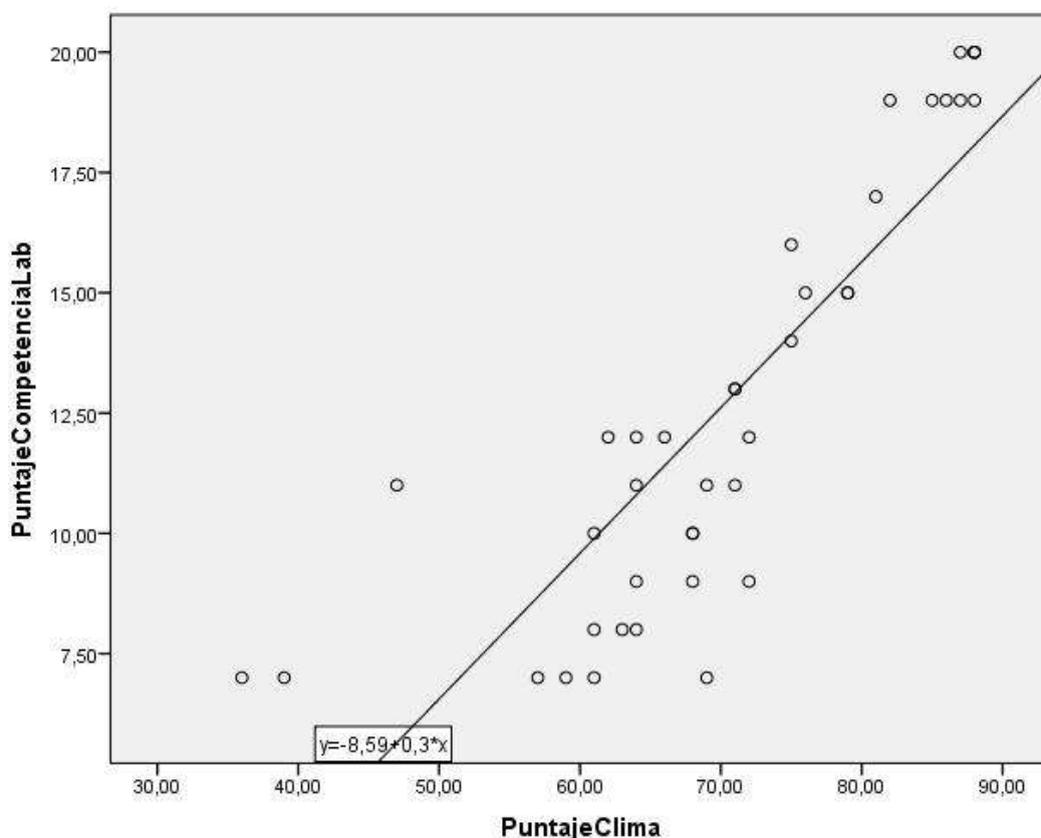


Figura 13. *Correlacion del clima organizacional y la competencia laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.*

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre el clima organizacional y la dimension competencia laboral de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0.855, este resultado refleja una correlacion positiva considerable entre el clima organizacional y la dimension competencia laboral de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de la correlacion de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relacion altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimension competencia laboral de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.4 Correlación entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión rendimiento de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión rendimiento de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 14

Correlación del clima organizacional y la dimensión rendimiento de los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote -2019.

		Clima Organizacional	Dimensión Rendimiento
Variable Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6341,975	1812,900
	Covarianza	162,615	46,485
	N	40	40
Dimensión Rendimiento	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1812,900	963,600
	Covarianza	46,485	24,708
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

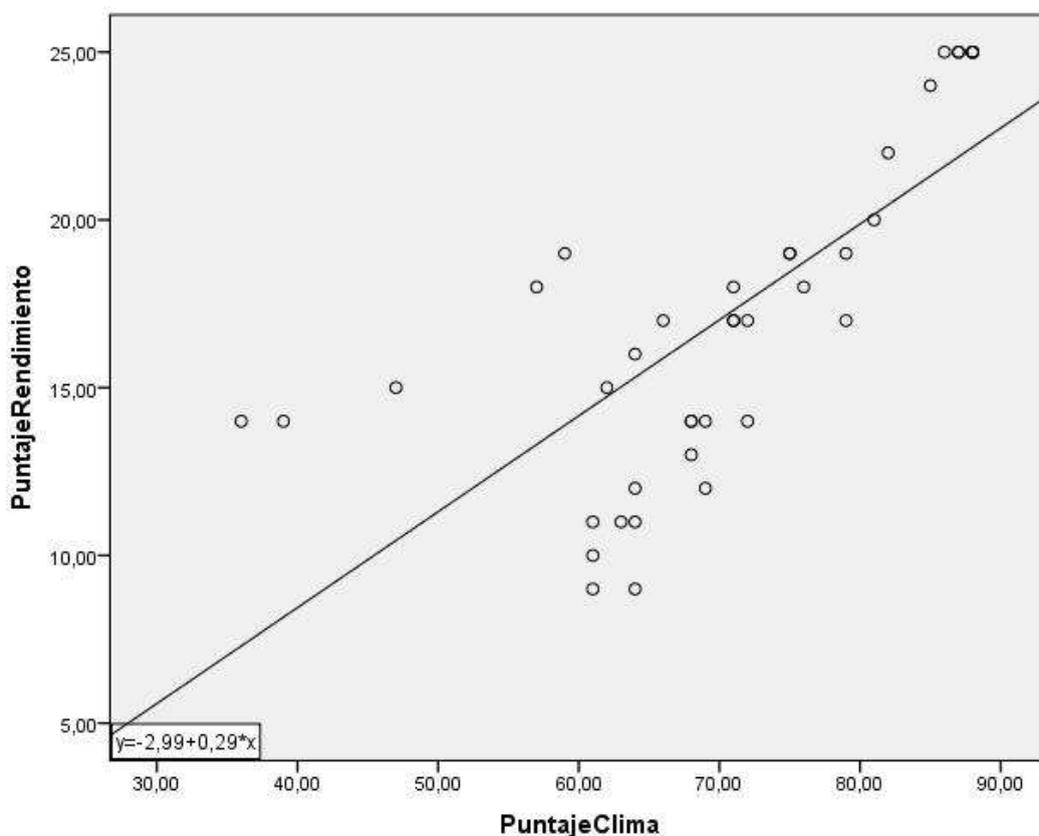


Figura 14. *Correlacion del clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019*

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre el clima organizacional y la dimension rendimiento de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0.733, este resultado refleja una correlacion positiva media entre el clima organizacional y la dimension rendimiento de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de la correlacion de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relación altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimension rendimiento de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.5 Correlacion entre el clima organizacional y la dimension conducta del desempeño laboral

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimension conducta de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimension conducta de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 15

Correlacion del clima organizacional y la dimension conducta de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

		Clima Organizacional	Dimension Conducta
Variable Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6341,975	1290,600
	Covarianza	162,615	33,092
	N	40	40
Dimension Conducta	Correlación de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1290,600	325,600
	Covarianza	34,092	8,349
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

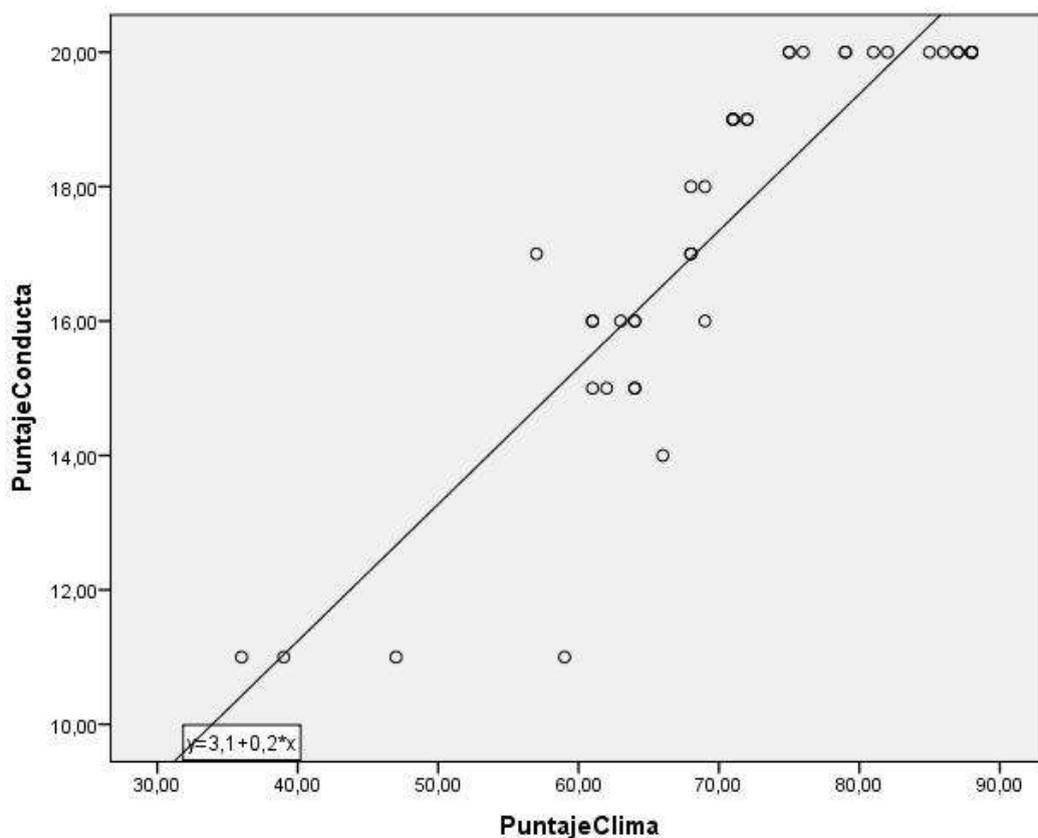


Figura 15. Correlacion del clima organizacional y la conducta de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre el clima organizacional y la dimension conducta de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0.898, este resultado refleja una correlacion positiva considerable entre el clima organizacional y la dimension conducta de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de la correlacion de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relacion altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimension conducta de los colaboradores de la empresa Empresa Proyección y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.6 Correlacion entre la dimension motivación del clima organizacional y el desempeño laboral

H0: La motivación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Ha: La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 16

Correlacion de la motivacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

		Motivacion	Desempeño Laboral
Dimension Motivacion	Correlación de Pearson	1	,904**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	770,975	2094,000
	Covarianza	19,769	53,692
	N	40	40
Variable Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2094,000	6958,000
	Covarianza	53,692	178,410
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

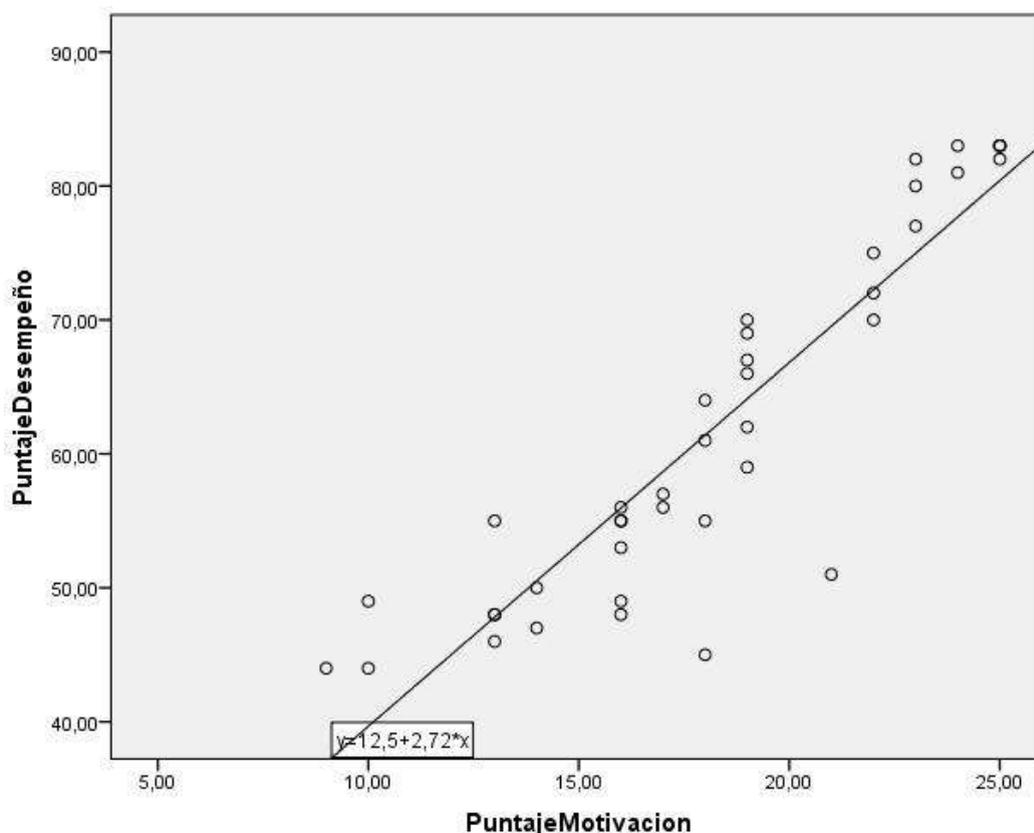


Figura 16. Correlacion de la motivacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0,904, este resultado refleja una correlacion positiva muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relacion altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_a) = “La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019”.

3.3.7 Correlacion entre el desempeño laboral y la dimension comunicaci3n del clima organizacional

H0: La comunicaci3n no se relaciona significativamente en el desempe1o laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

Ha: La comunicaci3n se relaciona significativamente en el desempe1o laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019

Tabla 17

Correlacion de la comunicacion y el desempe1o laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

		Comunicacion	Desempe1o Laboral
Dimension Comunicaci3n	Correlaci3n de Pearson	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,001
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	425,375	900,000
	Covarianza	10,907	23,077
	N	40	40
Variable Desempe1o Laboral	Correlaci3n de Pearson	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	900,000	6958,000
	Covarianza	23,077	178,410
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

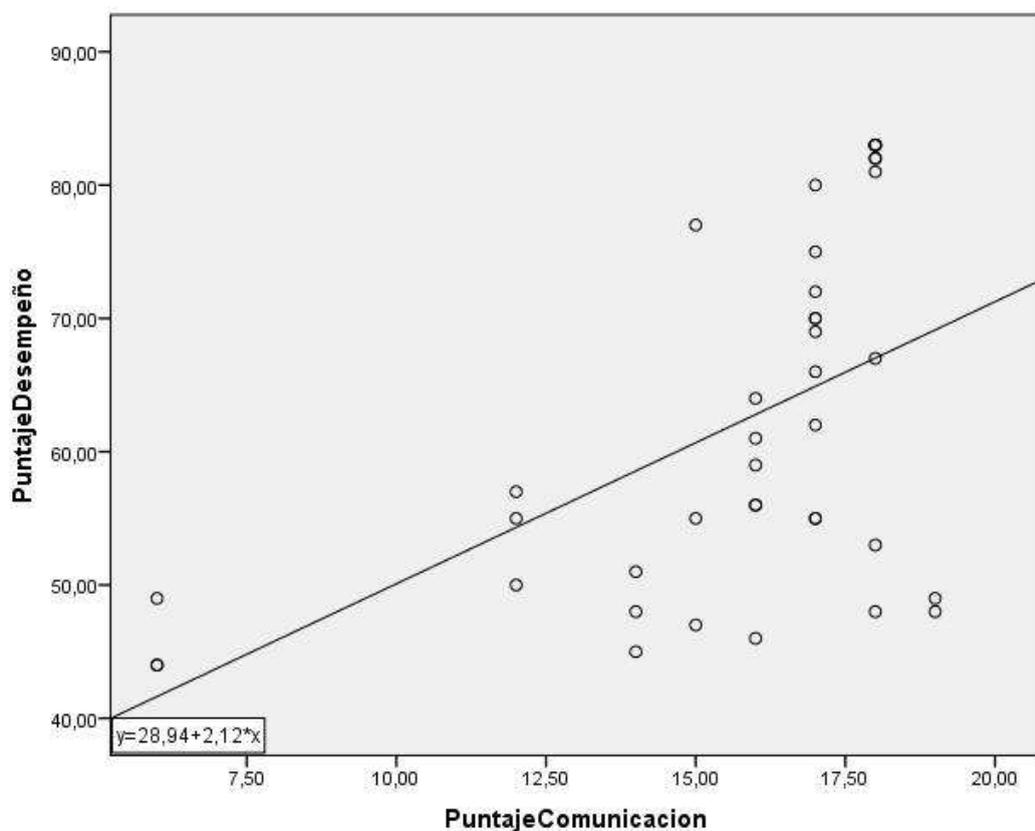


Figura 17. Correlacion de la comunicacion y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretacion:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0,523, este resultado refleja una relación positiva media entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. El valor de significacion de Pearson (Sig Bilateral) es 0,001, existiendo una relacion altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “La comunicación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.8 Correlacion entre el desempeño laboral y la dimension cooperaci3n del clima organizacional

H0: La cooperacion no se relaciona significativamente en el desempe1o laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Ha: La cooperaci3n se relaciona significativamente en el desempe1o laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 18

Correlacion de la cooperacion y el desempe1o laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

		Cooperacion	Desempe1o Laboral
Dimension Cooperacion	Correlaci3n de Pearson	1	,923**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	701,375	2038,000
	Covarianza	17,948	52,256
	N	40	40
Variable Desempe1o Laboral	Correlaci3n de Pearson	,923**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2038,000	6958,000
	Covarianza	52,256	178,410
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

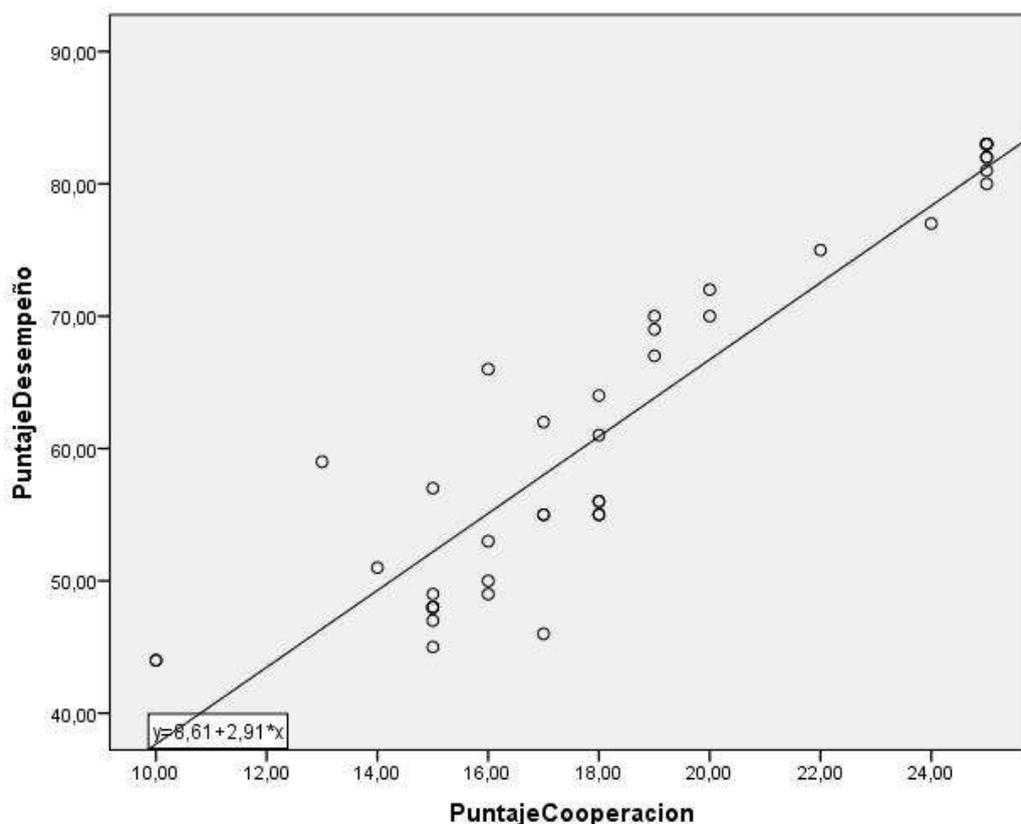


Figura 18. *Correlacion del rendimiento y el desempeño laboral de los colaborades en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.*

Interpretación:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre la cooperación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0,923, este resultado refleja correlacion positiva muy fuerte entre la cooperación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. El valor de significacion de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relación altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “La cooperación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

3.3.9 Correlacion entre el desempeño laboral y la dimension liderazgo del clima organizacional

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Ha: El liderazgo se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 19

Correlacion del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Dimension liderazgo	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	189,900	917,000
	Covarianza	4,869	23,513
	N	40	40
Variable Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	917,000	6958,000
	Covarianza	23,513	178,410
	N	40	40

Nota. Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

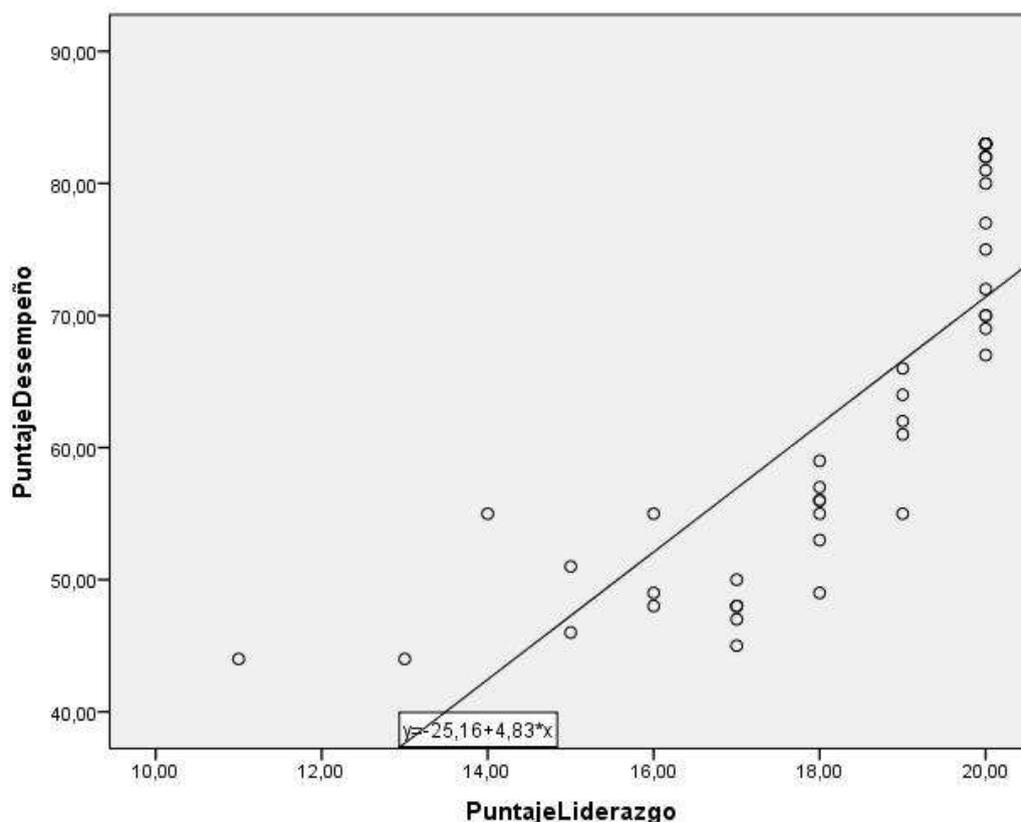


Figura 19. Correlacion del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

Interpretación:

Se utilizo la prueba de correlacion de Pearson, para establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, dicho valor es 0,740, este resultado refleja correlacion positiva media entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. El valor de significación de Pearson (Sig Bilateral) es 0,000, existiendo una relación altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (Ha) = “El liderazgo se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019”.

IV. Analisis y Discusion

La presente investigación tuvo como propósito describir y determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote, mediante la determinación del nivel de clima organizacional actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores que laboran en la empresa. A continuacion, se discutirán los resultados del presente estudio.

Con relación al objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019.

El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.896, que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia de la correlacion de Pearson (Sig Bilateral) de 0.000, existiendo una relación altamente significativa.

Este resultado guarda relación con Gutierrez (2017), quien sostuvo “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital la caleta de Chimbote – 2017, con un coeficiente de Pearson de 0.801, lo que indica una correlacion positiva considerable y una significancia menor a 0.05”. Asimismo concuerda con lo relacionado por De la Cruz & Huaman (2015), “quienes concluyeron que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica – 2015, con un coeficiente de Pearson de 0.71, lo que indica una correlacion positiva media y una significancia menor a 0.05” y Solano (2017), “que concluyo que el clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial huallaga central Juanjui – 2017, con un

coeficiente de Pearson de 0.675, lo que indica una correlación positiva media y una significancia menor a 0.05”.

Con relación al objetivo específico: Determinar el nivel del clima organizacional actual de la Empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019, se analizó y se discutieron los siguientes resultados:

En la tabla 1 y figura 1, el nivel de clima organizacional actual en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, cuyo criterio predominante es Alto, con un 55% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 171, por lo que el clima organizacional es adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado lo confirman con lo indicado por De la Cruz & Huaman (2015), que concluyó que “el nivel del clima organizacional actual en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica es alto, con un 53,1% de los puntos asignados por el personal” y también concuerda con Silva & Aldave (2018), que concluyó “los enfermeros del servicio de emergencias del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz perciben un clima organizacional es saludable, con un 52,9% de los puntos asignados por los enfermeros” y no guarda relación con lo indicado con Solano (2017), “el nivel clima organizacional suscitado en la gerencia territorial Huallaga central Juanjui – 2017, es inadecuado con un 50% de los puntos asignados por los trabajadores de la gerencia”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Esan (2015), donde indica que es necesario prestar a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos, dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc, y también con Edel et al (2007), que establece al clima organizacional en un proceso de medición perceptual del ambiente laboral, donde los integrantes de una organización perciben e interpretan su ambiente laboral.

De la tabla 2 y figura 2 el nivel de clima organizacional según la dimensión motivación, cuyos criterios predominantes son Alto y Muy alto, con un 45% y 32,5%

del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 161, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Estos resultados confirman lo indicado por Palomino & Peña (2016), “el clima organizacional es bueno con un 68.7% en especial en la motivación al hacer sus funciones los empleados en la empresa distribuidora y papelería Veneplast”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Livaque (2017), que indica “que se debe establecer una motivación a largo plazo y crear lazos de lealtad con la organización”

De la tabla 3 y figura 3 el nivel de clima organizacional según la dimensión comunicación, cuyos criterios predominantes son Muy Alto y Alto con un 55% y 30% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 173, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado discrepa lo confirma por Porras (2019), que establece que “la dimensión comunicación del clima organizacional es desfavorable en el centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Saenz”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Alves (2000), que indica “un buen nivel de comunicación son uno de los factores que define un clima favorable a una productividad y un buen rendimiento” y por (Fishman citado por Cuenca, 2019) que indica que “la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y asertiva con el personal a cargo”.

De la tabla 4 y figura 4 el nivel de clima organizacional según la dimensión cooperación, cuyo criterio predominante es Muy Alto, con un 47,5% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 157, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado lo confirma lo indicado con Porras (2019), que establece que “la dimensión cooperación del clima organizacional es favorable en el centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Saenz”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Fernandes (2001), que afirma que “la cooperación consiste en el trabajo común llevado a cabo parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido” y por Mendez

(2005), que “considera la posibilidad de establecer procesos asociativos entre los miembros de la empresa o en las empresas en el ejercicio de sus funciones para lograr los objetivos organizacionales”.

De la tabla 5 y figura 5 el nivel del clima organizacional según la dimension Liderazgo, cuyo criterio predominante es Muy Alto, con un 80% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 191, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado no confirma lo encontrado por Gonzalez (2017), donde indica que “los docentes hacen referencia a un comportamiento inapropiado de un líder como son la separacion, la interpretación errónea de la información y el ser perjudicioso, lo que conlleva a que ambiente se torne mas hostil y poco productivo”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Chiaventa (2007), que establece “al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida a los trabajadores, a fin de conseguir metas establecidas por una organización”, por Significados (2013), que indica que una actitud del liderazgo puede surgir cuando se trabaja en equipo, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y el comportamiento, incentivándolos a trabajar por un objetivo en común”.

Por otro lado, respecto al objetivo específico: Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019, se analizo y se discutieron los siguientes resultados:

De la tabla 6 y figura 6 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C, Nuevo Chimbote – 2019, cuyos criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre con un 32,5% y 45,5% del total de los puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 157, por lo que el desempeño laboral es adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado lo confirman lo indicado por Palomino & Peña (2016), “el nivel de desempeño laboral de los empleados en la empresa distribuidora y papelería Veneplast es bueno, con un 66,3% de los puntos asignados por el personal” y tambien

con cuerda con Hidru go & Pucce (2016), que indica “que el nivel de desempeño laboral es aceptable de los colaboradores del área administrativa de la clínica san juan de dios”. Del mismo modo, confirman los resultados por Solano (2017), “el nivel de desempeño laboral que mantiene es regular con un 55% del puntaje dado por los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga central – 2017”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Robbins & Coulter (2013), que indica al desempeño laboral como un proceso para determinar que tan exitosa ha sido una organización o un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales.

De la tabla 7 y figura 7 el nivel de desempeño laboral según la dimensión funciones, cuyos criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre, con un 62,5% y 32,5% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 135, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado lo confirman con lo indicado por Gonzalez (2017), que indica lo siguiente: “los docentes se ven afectados en sus funciones debido a sus condiciones laborales por decisión del director”

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por (Pernia & Carrera citado por Limao, 2018), que indican que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, las mismas que deben ser realizadas eficientemente, con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de objetivos organizacionales.

De la tabla 8 y figura 8 el nivel de desempeño laboral según la dimensión competencia laboral cuyo criterio predominante es Frecuentemente con un 35% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 138, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado lo confirman con lo indicado por Rivasplata (2016), sostiene lo siguiente “El 86.90% emplean con frecuencia la resolución propia, lideran, toman la iniciativa, dependencia individual, responsabilidad individual, en sus funciones y contribuyan en los objetivos de la empresa”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Esan (2015), que indica a “las competencias laborales como aquellos factores que distinguen a una persona

con su desempeño superior al de otras personas que tienen un desempeño promedio o aceptable”.

De la tabla 9 y figura 9 el nivel de desempeño laboral según la dimension rendimiento cuyos criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre, con un 35% y 35% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 149, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Este resultado lo confirman con lo indicado por Sun (2015) que indica que al “buen rendimiento de trabajo, la felicitación por parte de sus superiores, ayuda a que tengan un buen desempeño laboral al realizar sus actividades”. Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por Bazinet (1984); que indica que “el rendimiento del personal de los miembros de una organización que trabajen mejor”.

De la tabla 10 y figura 10 el nivel de desempeño laboral según la dimension conducta cuyo criterio predominante es Siempre, con un 62,5% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 181, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Estos resultados lo confirman con lo indicado por De la Cruz & Huaman que indica “las actitudes y valores alto, con un valor de 65,5%, del total de los puntos asignados por el personal del programa nacional cuna mas en la provincia de Huancavelica – 2015” y por Palomino y Peña (2016), que indica una “de las fortalezas del desempeño laboral son las actitudes y habilidades de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast”.

Estos resultados se relacionan con la teoría propuesta por El Blogger (2016), que establece a “la conducta como el comportamiento del individuo que desarrolla según al ambiente en que se enfrenta “y por Real Academia Española (2019), que establece que “es la manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones”.

Por otro lado, respecto al objetivo específico: Determinar como se relaciona el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, se analizo y se discutieron los siguientes resultados:

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension funciones de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.837 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00 , existiendo una relación significativa.

Estos resultados no confirman con lo indicado por Lasluisa (2016), que indican “los indicadores del clima organizacional como la motivación, liderazgo, comunicación y la inexistente evaluacion de desempeño son factores que afectan al optimo cumplimiento de sus funciones, pues no se estimula al personal a que brine su máximo esfuerzo”.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension competencia laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.845 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00 existiendo una relación significativa.

Estos resultados no confirman lo encontrado por otros autores, debido a que no se han encontrado antecedentes de investigaciones en los que se realice correlacion entre la variable clima organizacional y la dimension competencia laboral, al ser primera vez que se realiza una investigación empleando la correlacion entre la variable y la dimension mencionada.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension rendimiento de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.726 que indica una correlacion positiva media y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00 , existiendo una relación significativa

Estos resultados confirman lo encontrado por Solano (2017), quien indica “el clima organizacional se relaciona de manera fuerte y positiva con el desempeño en su dimension rendimiento”.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension conducta de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de

correlacion de Pearson de 0.842 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00, existiendo una relación significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por De la Cruz & Huaman (2015), que sostienen a “las actitudes y valores como parte del clima organizacional tiene relación positiva media, significativa con el desempeño laboral ($rP = 0,66$, $p < 0.05$)” y no por lo encontrado por Guzman (2017), que indica que “la dimension neuroticismo (inestabilidad emocional), tiene una correlacion inversa significativa con el desempeño laboral”.

La dimension motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.878 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00, existiendo una relación significativa

Estos resultados confirman lo encontrado por Palomino & Peña (2016), que sostienen que “el clima organizacional en especial en la motivación en buena y se vincula con el (relaciona en) control a la hora de desempeñar sus funciones” y por Sun (2015), quien sostiene “la motivación produce en el personal administrativo en la empresa, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo”.

La dimension comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.523 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,01, existiendo una relación significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Gutierrez (2017), que indica “el clima organizacional tiene una relación fuerte positiva y altamente significativa con el desempeño en su dimension relación con sus superiores ($rP = 0,654$ $p < 0.05$)”.

La dimension cooperacion se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson

de 0.919 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00, existiendo una relación significativa

Estos resultados confirman lo encontrado por Hidrugo & Pucce (2016), que sostienen lo siguiente “el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan al desempeño laboral”.

La dimension liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.740 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia (Sig Bilateral) de 0,00, existiendo una relación significativa

Estos resultados confirman lo encontrado por Gonzalez (2017), quien indica que “los colaboradores se ven afectados en su desempeño, debido al liderazgo autoritario del director general en beneficiar a unos maestros y a otros no”.

El aporte de la investigación es contribuir con información para la realización de otras investigaciones en empresas que cuenten con características similares, otorgar información que refleje la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., y contribuir con la información para los colaboradores que laboran en la empresa puedan llenar ese vacio de conocimiento respecto al tema.

V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Conclusion General:

Se determino la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019, lo que refleja que existe una correlacion positiva considerable y una relacion altamente significativa del clima organizacional en el desempeño laboral.

Conclusiones Especificas:

Se determino el nivel del clima organizacional actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, cuyo criterio predominante es Alto, con un 55% del total de puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 171, por lo que el nivel de clima organizacional es adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Asimismo, en cuanto al nivel de cada dimension de la variable del clima organizacional, se encontró lo siguiente:

El nivel del clima organizacional según la dimension motivación, cuyos criterios predominantes son Alto y Muy Alto, con un 45% y 32,5% respectivamente, con un puntaje de 161, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

El nivel del clima organizacional según la dimension comunicación cuyos criterios predominantes son Muy Alto y Alto, con un 55% y 30% respectivamente, con un puntaje de 173, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 -200].

El nivel del clima organizacional según la dimension cooperación cuyo criterio predominante es Muy Alto, con un 47,5% respectivamente, con un puntaje de 157, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

El nivel de clima organizacional según la dimensión liderazgo cuyo criterio predominante es Muy Alto, con un 80% respectivamente, con un puntaje de 191, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Se determinó que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyección y Administración Empresarial Perú S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, cuyos criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre con un 32,5% y 42,5% del total de los puntos asignados por los colaboradores, con un puntaje de 157, por lo que el desempeño laboral es adecuado al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Así mismo, en cuanto al nivel de cada dimensión de la variable desempeño laboral, se determinó lo siguiente:

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión funciones cuyos criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre, con un 62,5% y 32,5% respectivamente, con un puntaje de 135, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión competencia laboral cuyo criterio predominante es Frecuentemente con un 35% respectivamente, con un puntaje de 138, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión rendimiento cuyos criterios predominantes son Frecuentemente y Casi Siempre, con un 35% y 35% respectivamente, con un puntaje de 149, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión conducta cuyo criterio predominante es Siempre, con un 62,5% respectivamente, con un puntaje de 181, por lo que se encuentra en un nivel adecuado, al encontrarse dentro del rango de [134 - 200].

Asimismo, en cuanto a la relación entre la variable independiente del estudio con las dimensiones que conforma la otra variable se determinó lo siguiente:

Se determino que el clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension funciones de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0,809 que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relación altamente significativa.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension competencia laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote - 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.845, que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relacion altamente significativa.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension rendimiento de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.726, que indica una correlacion positiva media y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relación altamente significativa.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la dimension conducta de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbore – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.842, que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relación altamente significativa.

Asimismo, en cuanto a la relacion de las dimensiones del clima organizacional en el desempeño laboral se determino lo siguiente:

La dimension motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.878, que indica una correlacion positiva considerable y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relación altamente significativa.

La dimension comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administración Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion

de Pearson de 0.523, que indica que no existe relación alguna y un valor de significancia de 0,01 que refleja que una no relación altamente significativa.

La dimension cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.919, que indica una correlacion positiva muy fuerte y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relación altamente significativa.

La dimension liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlacion de Pearson de 0.740, que indica una correlacion positiva media y un valor de significancia de 0,000 que refleja una relación altamente significativa.

5.2 Recomendaciones

Al gerente general de PAE PERU S.A.C., efectuar mediciones en el Clima Organizacional periódicamente para mantener la información actualizada y que contribuyan a conocer cuales son las necesidades de los colaboradores.

A los jefes inmediatos utilizar correctamente los medios de motivación laboral e incluir otras maneras de motivar al trabajador como: reconocimiento laboral, incremento de remuneraciones y otras concerniente a la motivación.

Al gerente general de PAE PERU S.A.C., Formular un plan de motivación laboral en relación a la eficacia laboral. Todo ello con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajador y alcanzar los objetivos de la empresa.

A los jefes inmediatos Formular planes de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros.

A los jefes inmediatos Contribuir con talleres y actividades de recreación, favoreciendo la comunicación entre los colaboradores sean mas empatica y saludable.

A los jefes inmediatos hacer participar al personal de las diferentes decisiones, realizar una optima evaluacion del rendimiento laboral de los colaboradores a fin que se opte por nuevas soluciones y recursos.

Al gerente general de PAE PERU S.A.C., permitir que los colaboradores aporten ideas y estrategias a fin que estos mejoren la calidad de sus trabajos y así generar más productividad. Además, se solicita que las funciones realizadas eficientemente se reconozcan a través de un ascenso laboral.

Al gerente general de PAE PERU S.A.C., contribuir con talleres y actividades de recreación, favoreciendo que la comunicación entre los colaboradores sean más empática y saludable. Proponer medios de solución ante los diferentes problemas que suelen suscitarse en la empresa.

VI Referencia Bibliografica

- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 124.
- Arratia, & Amanda. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo. (*Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización*). Universidad de Chile, Chile.
- Bazinet. (1984). *La Evaluación del rendimiento: métodos para la evaluación de los mandos intermedios en la empresa*. Barcelona: Herder. . Barcelona.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las Organizaciones*. Octava Edición (pág. 243). Mexico: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). Las Personas. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las Organizaciones; Las Personas* (pág. 59). Mexico: McGraw-Hill.
- Cuenca, J. (2019). Programa Motivacional para la Mejora del Clima Institucional. (*Tesis para optar el Grado de Académico de Maestro en Gestión Pública*). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- De la Cruz, E., & Huaman, A. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica. (*Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración*). Universidad Nacional de Huancavelica , Provincia de Huancavelica.
- El blogger. (lunes de julio de 2016). *Recompensas por acciones y logros específicos*. Obtenido de Motivate empleado : <http://motivatempleado.blogspot.com/2015/07/recompensas-por-acciones-y-logros.html>

- Edel, R., Garcia, A., & Guzman, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional, Volumen II*. Veracruz - Mexico.
- Esan. (21 de julio de 2015). *ConexionEsan*. Obtenido de Las nueve dimensiones del clima organizacional: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- Esan. (15 de julio de 2016). *ConexionEsan*. Obtenido de ¿Que son las competencias?: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/que-son-competencias/>
- Fernandez, R. (jueves de Marzo de 2001). *La Cooperación, Un valor del ser humano*. Obtenido de La Cooperación: <http://valoresnuestros.blogspot.com/>
- Gonzales, G. (2015). Clima Organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Capachique. (*Tesina*). Universidad Cesar Vallejo, Usquil.
- Gonzalez, R. (2017). Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior. (*Tesis que para obtener el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Dirección de Instituciones de Educación Superior*). Tecnológico de Monterrey, Atizapán de Zaragoza - Mexico.
- Gutierrez, C. (2017). Clima Organizacional y su Relacion con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital la Caleta de Chimbote. (*Tesis para Optar el Grado Academico de Maestro en Administracion de Negocios- MBA*). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Guzman , B. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad porvincial del santa. (*Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología*). Universidad San Pedro, Chimbote - Peru.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Capitulo 9 recoleccion de datos cuantitativos. En R. Hernandez, C. Fernandez, & P. Baptista, *Metodologia de la investigacion quinta edicion* (pág. 201). Mexico: McGRAW-HILL.

- Hidruogo, J., & Pucce, D. (2016). El rendimiento laboral y su relacion con el desempeño laboral del talento humano en la clinica san juna de dios - pimentel. (*Tesis para optar el titulo profesional de licenciado en administracion*). Universidad Señor de Sipan, Pimentel - Peru.
- Iparraguirre, Z., & Yupanqui, J. (2016). El Estres Laboral y su Relacion con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la empresa JC Transerv. (*Tesis para Optar el Titulo Profesional de Licenciado en Administracion*). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Jimenez, H., & Mosquera, A. (2017). Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores, de los Departamentos Financieros en Entidades Publicas. (*Tesis para Obtener el Grado de Ingenieria Comercial*). Universidad del Pacifico, Quito. Obtenido de http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf
- Limo, R. (2018). Clima Organzacional y Desempeño Laboral en el Proyecto especial olmos tinajones. (*Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administracion*). Universidad de Huanuco, Tinajones - Lambayeque.
- Livaque, P. (2017). El Clima y su Relacion con el Desempeño Docente en la Escuela Academico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca. (*Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Mendez, C. (2005). Cooperacion. *Revista Universidad & Empresa*, 104.
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). El clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papeleria VENEPLAST LTDA. *Trabajo de grado para optar el titulo profesional de Administradores de Empresas*. Universidad de Cartagena, Cartagena - Bogota.

- Porras, A. (2019). Influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz - PNP. (*Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en enfermería*). Universidad mayor de san marcos, Lima - Peru.
- Real Academia Española. (2019). *Conducta*. Obtenido de Diccionario de Lengua Española: <https://dle.rae.es/?id=AChkdr3>
- Rivasplata, k. (2016). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Senati - chimbote. (*Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración*). Universidad San Pedro, Chimbote.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Rombiola, N. (2019). *Competencia Laboral*. Obtenido de Finanzas y Economía: <http://www.finanzas.com/competencia-laboral>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y Definiciones del Clima Organizacional. *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de ciencia Economico Administrativa* , 83.
- Significados. (2013). *Liderazgo*. Obtenido de Significado de liderazgo: <http://www.significados.com/liderazgo/>
- Silva , K., & Aldave, Y. (2018). Influencia del clima organizacional sobre la satisfaccion laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital "Victor Ramos Guardia" Huaraz, 2018. (*Tesis para optar el titulo de especialista en enfermeria en emergencias y desastres*). Universidad antenor orrego, Trujillo - Peru.
- Solano, S. (2017). Clima organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - juanjui. (*Tesis para Optar el Grado Academico de Maestra en Gestion Publica*). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.

Sum, M. (2015). "Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". *Tesis de Grado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

WorkMeter. (2010). Introducción al Rendimiento Laboral. ¿Que es? *Claves para Mejorar el Rendimiento Laboral en las Empresas*, 6.

Anexo y aprendice

7.1 Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿ Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote?</p>	<p>El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote</p>	<p>General: Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyección y Administracion Empresarial Peru S,A,C., Nuevo Chmbote – 2019.</p> <p>Especificos: Determinar el nivel de clima organizacional actual en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral actual de los colaboradores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S.A.C., Nuevo Chimbote.</p> <p>Determinar como se relaciona el clima organizacional en el desempeño laboral actual de la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial Peru S,A,C., Nuevo Chimbote.</p>	<p>Variable x: Clima organizacional</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral</p>

7.2 Anexo 2. Instrumento variable 1 - Cuestionario de Clima organizacional

Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: “Relacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Proyeccion y Administracion Empresarial S.A.C., desarrollando el cuestionario de Clima Organizacional.

Por favor, siga UD, las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en solo uno de los cuadros cada pregunta:
4. No deje preguntas sin contestar
5. Marque con una aspa en solo uno de los cuadros cada pregunta:

1.Muy Bajo 2.Bajo 3.Regular 4.Alto 5.Muy Alto

Clima Organizacional					
Motivacion	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ¿Le costo adaptarse al puesto de trabajo donde se encuentra actualmente?					
2. ¿Esta motivado y le gusta su trabajo que desarrolla?					
3. ¿Como considera que es el grado de autonomía existente en la empresa?					
4. ¿Cómo calificaría que es el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la empresa?					
5. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existen en la empresa hacia los trabajadores?					
Comunicacion					
6. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la empresa?					
7. ¿Cómo influye la información dentro de la organización?					
8. ¿Cómo es aceptada la comunicación de arriba- abajo?					
9. ¿Considera usted que la empresa se oculta información?					
Cooperacion					
10. ¿Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual?					
11. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la empresa por parte de los colaboradores?					
12. ¿Cuando tienen dudas las resuelven consultando unos a otros?					
13. ¿ Como es el nivel de trabajo en equipo en la empresa?					
14. ¿ Como percibe ud la cooperación de sus jefes?					
Liderazgo					
15. ¿La misión y visión de la empresa esta difundida por toda la empresa?					
16. ¿ Muestro liderazgo en el desarrollo de mis actividades?					
17. ¿ Propongo estrategias para alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible?					
18. ¿ Creo que los resultados alcanzados son más eficientes cuando se trabaja en conjunto.?					

7.3 Anexo 3. Instrumento variable II - Cuestionario de Desempeño laboral

La presente encuesta es anónima, tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la empresa Proyeccion y Administracion empresarial a fin de disponer un marco de referencia para fines académicos, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad.

Coloque una **X** donde se encuentra la respuesta que eligio.

Desempeño Laboral					
Funciones	Nunca	Algunas Veces	Frecuente mente	Casi Siempre	Siempre
1. ¿Asiste puntualmente y con regularidad en el trabajo?					
2. ¿No comete errores en el trabajo?					
3. ¿No requiere supervisión frecuente?					
4. ¿Acepta las reglas establecidas por la organizacion?					
5. ¿Se muestra profesional en el trabajo?					
Competencia Laboral					
6. ¿Resuelve los problemas relacionado con sus tareas, sin recurrir a los demás?					
7. ¿Acepta sugerencias de mejoras respecto en las actividades que realiza?					
8. ¿Puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación?					
9. ¿Aplica los conocimiento adquiridos por mala experiencia laboral?					
Rendimiento					
10. ¿ Considera que tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.?					
11. ¿ Usted, soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna?					
12. ¿ Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros?					
13. ¿ Plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan?					
14. ¿ Constantemente compite con sus compañeros para optimizar el tiempo..?					
Conducta					
15. ¿Muestra actitudes, valores y principios universales y otros?					
16. ¿Promueve y estimula la practica ético – moral en us jornada de trabajo?					
17. ¿ Fomenta el uso correcto de la expresión oral y escrita.?					
18. ¿Sus ideas son escuchadas por sus jefes o superiores?					

7.4 Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento

7.4.1 Confiabilidad del instrumento Clima organizacional por alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	
,931	,940	18

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	66,50	136,821	,725	,882	,925
Item2	66,55	146,356	,560	,844	,928
Item3	66,50	146,769	,613	,872	,927
Item4	66,65	137,721	,823	,948	,922
Item5	66,95	145,895	,524	,889	,930
Item6	66,53	141,948	,663	,921	,926
Item7	66,48	149,692	,464	,833	,930
Item8	66,78	144,948	,630	,862	,927
Item9	65,70	149,959	,630	,933	,927
Item10	66,38	142,856	,702	,824	,925
Item11	67,75	135,526	,692	,927	,927
Item12	66,68	144,994	,616	,936	,927
Item13	66,23	148,948	,851	,905	,925
Item14	65,98	147,666	,660	,910	,926
Item15	65,68	154,174	,665	,858	,928
Item16	65,68	150,379	,821	,942	,926
Item17	66,00	150,051	,511	,700	,929
Item18	65,70	146,831	,709	,871	,925

7.4.2 Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral por alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,936	,930	18

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item19	58,80	150,985	,935	,958	,926
Item20	60,40	182,656	-,335	,895	,943
Item21	60,38	171,061	,554	,815	,935
Item22	57,58	171,738	,229	,495	,940
Item23	58,05	164,408	,568	,858	,934
Item24	59,60	151,887	,716	,803	,931
Item25	58,48	149,948	,742	,811	,931
Item26	59,05	144,100	,878	,974	,927
Item27	58,18	158,969	,597	,880	,934
Item28	59,15	148,592	,909	,944	,926
Item29	58,28	157,538	,705	,842	,931
Item30	58,65	152,592	,815	,953	,928
Item31	58,43	158,763	,645	,779	,932
Item32	58,40	157,733	,656	,918	,932
Item33	57,48	166,563	,614	,901	,934
Item34	57,63	163,881	,778	,905	,931
Item35	57,53	165,179	,732	,973	,932
Item36	57,98	158,692	,743	,924	,930