



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL
BETA EN EL DISTRITO DE CHINCHA BAJA EN EL AÑO
2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y organización

Presentado por:

Nataly Stefanía Mendoza Ayaucan

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciada en Administración y Finanzas

Docente asesor:

Maribel Rangel Magallanes

Código Orcid N° 0000-0002-5862-4145

Chincha, Ica, 2019

ASESOR:
DRA. MARIBEL RANGEL MAGALLANES

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE:
DR. WILLIAN ESTEBAN CHU ESTRADA

MIEMBRO:
DR. HERNANDO MARTÍN CAMPOS MARTÍNEZ

SECRETARIO:
DR. LORENZO EDMUNDO GONZALES ZAVALETA

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y a la vida por permitirme cumplir mis sueños.

Agradecimiento

A Dios por su bendición y guiarme en mi camino, por darme fortaleza y sabiduría para poder cumplir con mis objetivos.

Agradezco eternamente a mis padres, por ser mi fortaleza y demostrarme su apoyo incondicional, por su confianza y consejos de aliento en mi andar.

A los docentes que me formaron durante todos estos periodos académicos, personas comprometidas y dedicadas a compartir sus conocimientos con el fin de mejorar nuestra sociedad.

RESUMEN

El presente trabajo de tesis para la licenciatura en la facultad de ingenierías, ciencias y administración en la universidad Autónoma de Ica- chincha tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019.

El estudio de investigación se realizó en la ciudad de chincha en la empresa agroindustrial beta, con la participación de los trabajadores del área de pre-pack. Esta investigación es cuantitativa caracterizándose por la recolección de datos, el uso de estadística en un proceso probatorio y la generalización de resultados, ya que se utilizó la encuesta a los trabajadores de la empresa agroindustrial, para poder analizar las variables y determinar nuestras hipótesis, además la metodología que se enmarco es de tipo de investigación básica con un diseño no experimental.

La población que se considero fue de 50 personas y la muestra fue de 50 trabajadores que laboran en el área de pre-pack de la empresa beta, en la encuesta que se aplicó a los colaboradores se puede evidenciar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Los resultados obtenidos determinaron que el clima organizacional si tiene relación con el desempeño laboral, esto puede ser favorable o desfavorable para la empresa ya que los colaboradores mejoran su desempeño si se encuentran en un ambiente de trabajo agradable, pero si no hay un buen clima dentro del área que trabajan su rendimiento disminuye considerablemente, por lo que se espera que la empresa tome conciencia y puedan brindar a sus trabajadores un clima laboral agradable donde el trabajador mejore de manera óptima su desempeño y así pueda rendir más en su trabajo.

Palabras claves:

Clima organizacional

Desempeño laboral

Rendimiento

Productividad

ABSTRAC

The present thesis work for the bachelor's degree in the faculty of engineering and science engineering at the Autonomous University of Ica Chincha aimed to determine the relationship between organizational climate and the labor performance of the workers of the beta agribusiness company in the district of Chincha Baja year 2019.

the research study was carried out in the city of chincha baja in the agroindustrial beta company, with the participation of prepack workers, this research is quantitative characterized by data collection, the use of statistics in a probative process and the generalization of results, since the survey of the workers of the agribusiness company was used to analyze the variables and determine our hypotheses, in addition to the methodology that was framed is a type of basic research with a non-experimental design.

the population that was considered was 50 people and the sample was of the 50 workers who work in the area of the beta company, in the survey that was applied to the collaborators it can be evidenced that the organizational climate influences the labor performance of the workers.

The results obtained determined that the organizational climate if it is related to work performance, this can be favorable or unfavorable for the company since employees improve their performance if they are in a pleasant work environment, but if there is not a good climate within In the area they work their performance decreases considerably, so it is expected that the company becomes aware and can provide its workers with a pleasant working environment where the worker optimally improves their performance and thus can perform more in their work.

Keywords:

Organizational climate

Job performance

Performance

Productivity.

INDICE

RESUMEN	5
Palabras claves:	6
ABSTRAC	7
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL	16
2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN ESPECIFICAS	17
2.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	17
2.5. OBJETIVO GENERAL	19
2.6. OBJETIVOS ESPECIFICOS	19
2.7. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	19
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES/ NACIONALES	20
3.2. BASES TEÓRICAS.....	23
3.3. MARCO CONCEPTUAL	41
IV. METODOLOGIA.....	43
4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.3. POBLACIÓN - MUESTRA	43
4.4. HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS	44
4.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	45
4.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	46
4.7. RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
V. RESULTADOS	48
5.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	48

5.2. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	61
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	64
6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS	64
6.2. COMPARACIÓN RESULTADOS CON MARCO TEÓRICO	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	69
REFERENCIAS DE LA WEB	69
REFERENCIA DE TESIS	70
ANEXOS.....	71
ANEXO 1: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	72
ANEXO 2: CUESTIONARIOS.....	74
ANEXO 3: INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS.....	77
ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
ANEXO 5: REPORTE DE TURNITIN.....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	49
Gráfico 2	51
Gráfico 3	53
Gráfico 4	55
Gráfico 5	57
Gráfico 6	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	48
Tabla 2.....	50
Tabla 3.....	52
Tabla 4.....	54
Tabla 5.....	56
Tabla 6.....	58

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en nuestro país el clima organizacional se está haciendo más importante ya que de ello depende diferentes factores que si se conoce a profundidad las empresas lo tomarían con mayor importancia y esto les generaría mayor productividad y satisfacción laborales entre sus colaboradores el cual es pieza importante en la empresa.

En el 2018 aptitud realizó una encuesta sobre clima organizacional y cuán importante es para las empresas y los colaboradores, esta encuesta dio como resultado que más del 50% de los colaboradores piensan que el clima organizacional es un elemento significativo y determinante para un correcto desempeño laboral y que algunas de las personas prefieren renunciar a su centro de labores por un incorrecto clima laboral, un porcentaje menor de trabajadores sin embargo no ven al clima organizacional como un factor que afecte sus labores diarias.

Las empresas deben de tener en consideración que cuentan con trabajadores de diferentes generaciones por lo cual están enfocados en diferentes factores y debido a su adaptación y crecimiento constante junto con la globalización se mantienen en realizar diferentes funciones.

Es por ello que se tomó en consideración la realización de estas dos variables para ser estudiada dentro de la compañía agroindustrial beta en el distrito de chincha baja y determinar mediante el estudio de los instrumentos necesarios, la recopilación de información y que arrojaran las encuestas que se realizaran a los colaboradores del área de pre pack sin distinción de raza, sexo o jerarquías para poder establecer la influencia de dichas variables y dar a conocer la importancia de cada una de ellas dentro de una organización y cuan valiosa podría llegar a ser si se aplica de manera correcta en la empresa ayudando de manera positiva a que esta sea más productiva y cuente con trabajadores comprometidos con su centro de labores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Preparing For Take-Off indica que de acuerdo al estudio realizado en el año 2013 y el año 2018 el cambio de empleados a nivel mundial tuvo un aumento de 23% debido a la intención del clima organizacional el cual origina pérdida del talento humano. Una de las alternativas de solución es la elaboración de un proceso que ayude a mejorar el clima organizacional, asegurando la estabilización del clima, detectando faltas y áreas de restablecimiento de la empresa.

El clima organizacional es de importancia dentro en una organización, pero a su vez es una de las más descuidadas. Al ser un sujeto olvidado esto puede ocasionar múltiples incertidumbres dentro de la organización ya que debido a su importancia puede causar bajas en su productividad organizacional. El tener un ambiente de trabajo versátil provoca que los trabajadores abandonen sus centros de labores.

Paula Szeinman líder del clima organizacional y capacitación en HayGroup Perú, señala que los directores ejecutivos en Perú perciben al clima organizacional como una variable impalpable de negocio. El correcto manejo del clima organizacional en una empresa, no solo debe enfocarse en el agrado de los colaboradores, sino también del compromiso del trabajador con su centro de trabajo fuera de la responsabilidad de su cargo.

Referirse al clima no es solo sentirse satisfecho o que las personas demuestren motivación sino también el actuar de los colaboradores, su identificación y compromiso con la empresa de la mano con el respaldo que sienten de la organización puedan ofrecer su máximo desempeño en sus tareas.

La presente investigación estará conformada por dos variables clima organizacional y desempeño laboral, se pretende determinar la

influencia de estas en los colaboradores de la organización agroindustrial beta del distrito de chincha baja. Beta es una compañía peruana con fundos y plantas procesadoras ubicadas en diferentes departamentos del Perú dos en el norte, Piura, Lambayeque y otra en Ica-Chincha, beta es una compañía dedicada a la agroindustria mediante el cultivo, empaque y exportación de sus diferentes productos como: el Tangelo, esparrago, palta, mandarina, uva y arándano. Su misión es exportar a diferentes países del mundo los diferentes productos de calidad que ofrece, el cual les requiere ser una compañía institucionalizada y rentable, generando seguridad en sus clientes, confort en sus colaboradores y aportando en el desarrollo sostenible de comunidades.

El esparrago fresco producto que se procesa en la planta de beta sede chincha baja en las partidas de exportación de esparrago fresco tiene una “participación de FOB-18 de 384,422,854 millones, Perú ocupa el primer lugar entre los diez países exportadores con US\$ 291.82 al año 2018, la empresa agroindustrial beta ocupa el primer lugar de empresas exportadoras con 11% de participación, beta exporta a 33 países alrededor del mundo siendo su principal mercado EEUU, Reyno Unido, Países bajos, España, Brasil, Australia, entre otros.

Agroindustrias beta, dedicada a la exportación de espárragos en la sede de chincha baja, se puede identificar que por el cumplimiento de metas y el lograr una mayor productividad y de calidad para sus clientes, en ocasiones se puede decir que el clima organizacional no está enfocado correctamente si bien es cierto cuenta con planes y personal capacitado para liderar y dirigir las diferentes áreas que se encuentra entrelazados entre sí, para el cumplimiento de los objetivos.

Beta es una organización que trabaja por periodos por lo general son dos periodos al año, se evidencia que por el hecho que no es una empresa que está en trabajo durante todos los días del año no se

celebran todas las festividades que una organización por lo general comparte con sus colaboradores en esta ocasión con el personal de planta mano de obra importante y sustento de la organización es ahí donde parte la falta de identificación con la empresa.

Se puede notar que no se da mucha importancia a sus colaboradores ya que en ocasiones el trato no es el mismo para todo el personal, en ocasiones se puede observar preferencia en algunos trabajadores en especial por los más antiguos, otra de las cosas que se puede notar es que el personal trabaja más de doce horas diarias ya que es una empresa que trabaja con cantidades grandes diarias y tiene un tiempo y pedidos que completar.

La falta de identidad del personal con la organización y las inasistencias perjudican al personal que asiste de manera permanente, ya que se les sobre carga de tareas causando así incomodidad, agotamiento y desgano el cual se refleja en sus tareas ya que bajan su rendimiento y el termino de las labores demanda más tiempo de lo establecido.

Se ha creído por conveniente tomar en consideración el clima organizacional y el desempeño laboral para poder así identificar ciertos puntos a mejorar en dicha organización y así poder determinar las mejoras correspondientes, obtener mayor productividad, tener personal motivado, con ganas de trabajar, identificado y comprometido con la organización. Un empleado bien tratado, escuchado, orientado y valorado por sus líderes es un personal más productivo.

2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019?

2.3. Preguntas de Investigación específicas

P1. ¿De qué manera la solidaridad influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019?

P2. ¿En qué medida la identidad influye en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019?

P3. ¿Cómo incide la motivación en la actitud de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019

2.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Justificación

Nos encontramos en un mundo donde las personas nos esforzamos diariamente por salir adelante con sacrificio y dedicación, el desempeño laboral es de vital importancia hoy en día para que una persona pueda seguir manteniendo su puesto de trabajo, pero dentro de ello ingresa también el buen trato por parte de los jefes y encargados quienes se encargan de liderar los grupos de trabajos, guiarlos y orientarlos hacia el logro de los objetivos dentro de un ambiente de trabajo con un clima laboral bueno, pagos salariales aceptables y horarios de trabajos permitidos, es ahí donde nos planteamos la interrogante si esto realmente sucede dentro de las diversas empresas de nuestro país en especial en el sector agrario.

Importancia

Es de importancia la realización del proyecto porque a través de él se podrá establecer si existe un nexo entre las variables y determinar cuál es el funcionamiento y proceso adecuado que se debe efectuar para lograr el excelente desempeño en base a un buen clima laboral en la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja.

Relevancia social

La conclusión de este proyecto de investigación, permitirá demostrar a la organización lo valioso que es un correcto clima organizacional, lo cual repercutirá en el desempeño de los operarios de la organización, permitiendo el crecimiento constante de la empresa.

Un trabajador comprometido, valorado y bien remunerado ayudara no solo a la empresa sino también a la familia de los mismos ya que al sentirse valorados por su centro de trabajo en un ambiente íntegro y donde se respeta sus valores generara que sus empleados sean más productivos y se disminuya la rotación del personal generando una mejor imagen institucional.

Práctico

La deducción de esta investigación ayudará a que los contratantes identifiquen peligros que obstaculizan el desempeño de sus labores en sus empleados. Y poder así tener un ambiente solidario y benéfico para efectuar sus tareas protegiendo la salud intelectual de los empleados y los clientes, para eso se les debe ofrecer un ambiente de trabajo adecuado con la indumentaria correcta, alimentación y pago adecuado y sobre todo el crecimiento personal y profesional que ayudara a que sus colaboradores se sientan valorados por sus superiores.

2.5. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019.

2.6. Objetivos Específicos

O1. Explicar de qué manera la solidaridad influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.

O2. Demostrar de qué manera influye la identidad en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.

O3. Demostrar como incide la motivación en las actitudes de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019

2.7. ALCANCES Y LIMITACIONES

Limitación: la investigación no presento limitaciones de importancia ya que pudo ser realizada de manera correcta sin inconvenientes durante los procesos que se establecieron en la realización de la investigación.

Alcances: La investigación se centró en el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa agroindustrial beta, en el área de pre- pack en el distrito de chincha baja, en el año 2019, a través de la realización de un cuestionario a 50 colaboradores de dicha empresa, los cuales participaron sin ningún inconveniente, apoyando y compartiendo experiencias e información relevante para nuestra investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES/ NACIONALES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Mendoza & Gil (2017) En su tesis para optar el título de licenciado en Administración “Análisis del clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral y las Relaciones Interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S en la Ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”. Universidad de Cartagena. Cartagena de indias. Llegó a la siguiente conclusión:

La investigación tuvo como objetivo saber la relación que puede existir entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre los colaboradores con el clima organizacional. Se utilizó el examen de factores psicosocial el cual les permitió proceder con una correcta interpretación con respecto a los factores de flujo psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana, con la cual se identificaron variables con gran incidencia en el clima de la empresa.

La indagación determinó que el desempeño laboral no tiene una gran incidencia en el desempeño, a imagen con otras variables, pero que sí se deben percibir soluciones para disminuir su riesgo. A diferencia de las relaciones interpersonales que sí influyen en gran medida en el clima y las cuales no se encuentran afianzadas entre los colaboradores. Mediante el resultado arrojado de la pesquisa, se pudo determinar la importancia y la integración de los líderes y del grupo de gestión de Talento Humano.

Castellón, (2017) En su tesis, para optar el título de licenciado en Administración “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua en el periodo 2016”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Llego a la siguiente conclusión:

El objetivo de la investigación fue dar a conocer el clima organizacional, describir el desempeño laboral que existe y estimar la relación entre clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la facultad multidisciplinaria. El estudio se realizó utilizando el método cuantitativo con elementos cualitativo descriptivo- explicativo con una población de 88 operarios y una muestra de 59 colaboradores.

La información obtenida determina que el clima organizacional es de optimismo en mayor medida, euforia y frialdad y distanciamiento en menor medida lo cual es considerado favorable y desfavorable. La mejora del clima organizacional ayudara de manera óptima en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Es de importancia inspirar a los líderes, y supervisores encargados de oportunidad, a atarear en forma conjunta para respaldar el desarrollo de un buen clima institucional, al mismo tiempo se debe incrementar el desempeño laboral en la agrupación, inspirando y generando un ambiente adecuado para la productividad y minimizar que los lideres trabajen de forma unipersonal.

Antecedentes nacionales

Cotrina Pérez, (2017) En su tesis para optar su título de licenciado en psicología “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Molino Agroindustrias Nuevo Horizonte S.R.L. San José 2017”. Universidad nacional de Trujillo, Perú. Llego a la siguiente conclusión:

Su objetivo fue identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del molino agroindustrias nuevo horizonte S.R.L. con los resultados de esta investigación la empresa pondrá mayor énfasis en las áreas donde no se está trabajando de manera correcta, logrando así que se llegue a un desempeño adecuado dentro de la empresa.

En el presente trabajo de investigación se aplicó el diseño descriptivo donde se realizó una encuesta como técnica de investigación, en la encuesta que se aplicó a los trabajadores de la organización los molinos agroindustrias nuevo horizonte S.R.L. se puede evidenciar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores ocasionando que no sea el correcto.

Se llega a la conclusión que, con la ayuda de esta investigación, se espera que sea de gran utilidad para la organización y se haga tomar en consideración a cada miembro de la empresa, el clima organizacional es de gran importancia ya que les permitirá conseguir un desempeño laboral favorable, es importante recalcar que está comprobado que los colaboradores se pueden manejar mejor si se enfoca principalmente en un buen clima organizacional.

Posadas Gonzales, (2016) En su tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas el “Liderazgo Gerencial y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura 2015”. Universidad nacional de Trujillo. Llego a la siguiente conclusión:

La presente investigación tiene como objetivo señalar la solución a la pregunta problema, gracias a la realización de esta investigación ayudara a que la municipalidad ponga mayor énfasis en sus colaboradores y vean la importancia del liderazgo y la manera de cómo es de ayuda para un correcto desempeño de sus colaboradores. Esta investigación utilizo el diseño descriptivo-transaccional el cual ayudo para poder realizar un mejor análisis de resultados, se realizó una encuesta de 24 interrogantes a 60 colaboradores.

Gracias a los resultados obtenidos y al análisis pertinente se llegó a la conclusión que el liderazgo es de vital importancia dentro de un centro de trabajo y lo provechoso que puede llegar a ser si se aplica

de manera correcta en un centro de trabajo, beneficiara a que el colaborador se sienta más seguro y confiado, convirtiéndose en un colaborador capaz y más eficiente.

3.2. BASES TEÓRICAS

Clima Organizacional

Lewin (1993) “En su trabajo de clima organizacional comprobó que la manera de cómo se comporta el ser humano depende mucho de la sociedad y las situaciones que este enfrenta en su vida diaria.”

La situación global es importante para el ser humano porque ayudara a que este adopte una conducta, si nos enfocamos a la situación global como nuestro centro de trabajo viene a ser el cómo una persona percibe su ambiente de labor, si es un ambiente donde abunda el compañerismo, liderazgo y crecimiento personal que puede ofrecer una empresa, una empresa que tenga una atmosfera de trabajo saludable ayudara a que sus colaboradores se sientan cómodos y se vuelvan aún más productivos

Lewin nos revela que la conducta del hombre depende del ambiente en que se maneja, ya sea familiar social o laboral, se podría decir que el clima organizacional sea bueno o malo será determinante para el correcto o equivoco desempeño de la persona, trabajar en un ambiente de trabajo armonioso es bueno para la salud mental del trabajador ya que este se sentirá cómodo y podrá realizar sus labores correctamente, si un jefe domina la empatía con sus colaboradores el buen trato, la cordialidad y apoyo ayudara a que su trabajador se muestre más eficiente y que este tendrá la confianza y apoyo de su superior, logrando así formar un buen equipo productivo y comprometido con su trabajo.

Características del Clima Organizacional

Rodríguez, (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Es indisoluble, lo que significa, que las compañías conservan cierta seguridad de clima laboral con algunas permutas progresivas.
- La conducta de los colaboradores es reformada por el clima de una organización.
- El clima de la compañía cultiva influencia en el compromiso e identidad de los empleados.
- Los participantes alteran el clima laboral de la empresa, asimismo perturbando sus diligencias y caracteres.
- Otras variables organizadas de la compañía perjudican el clima de la misma y a la vez estas variables se pueden ver dañadas por el clima.

3.2.1. Tipos de clima organizacional

Likert determina 4 tipos de clima organizacional los cuales son:

- Clima de tipo autoritario: Los superiores demuestran signos de superioridad y desconfianza ante sus empleados. El clima autoritario maneja un entorno laboral estable pero la comunicación con sus colaboradores es nula.
- Clima de tipo autoritario paternalista: La supervisión demuestra una confianza flexible en sus trabajadores, como la de un amo con su súbdito. Bajo este ideal de clima, la jefatura juega mucho con las insuficiencias sociales de sus colaboradores que tienen, sin embargo, da la impresión de laborar internamente en un ambiente sólido y organizado.
- Clima de tipo participativo: este tipo de clima se presenta muy dinámico, cordial con sus colaboradores. Constantemente les demuestra su apoyo y confianza a sus empleados para que puedan desempeñarse de manera correcta.
- Clima de tipo participativo en grupo: La jefatura confía en sus colaboradores. Los métodos de toma de decisiones están

dispersados en toda la empresa y muy bien constituidos en cada uno de los niveles

Comportamiento Organizacional

Taylor Frederick, W (1911) Indica que el principal objetivo del comportamiento organizacional se basa en la manera de como la gerencia lidera su empresa y a sus colaboradores no solo a corto plazo sino todo el proceso que asegure el crecimiento prospero de la organización en el tiempo, dándole su lugar a los trabajadores y ayudándoles en su crecimiento tanto profesional como personal para que puedan desarrollar sus habilidades.

Características del comportamiento organizacional

Principales características según Chiavenato, (2005) PP. 96-102:

- Es un método científico aplicada a la relación con asuntos prácticos apoyando al hombre y empresas a que logren altos niveles de desempeño y mejor nivel de bienestar laboral.
- Maneja los métodos científicos los cuales ayudan a tener una mejor percepción del clima organizacional y lo que se desea lograr si se lleva de manera adecuada.
- Es de importancia en las empresas ya que ayuda a tener un mejor entendimiento del clima. Y cuán importante es para poder llegar a cumplir los objetivos de la empresa.

Modelos de comportamiento organizacional

- **Modelo autocrático:** este modelo se caracteriza por la manera de como los superiores lideran sus equipos de trabajo, son personas que piensan que siempre tienen la razón y lo que ellos ordenan que debe de hacer.

Este modelo suele dar resultados poco favorables ya que debido a su trato autoritario sus colaboradores no rinden como debería de ser.

- **Modelo paternalista:** En este punto los superiores se preocupan por sus colaboradores en cuanto a su bienestar y seguridad, pero a su vez depende mucho de los recursos económicos de la empresa.
- **Modelo de apoyo:** Aquí influye el buen liderazgo, brindarle apoyo a su grupo de trabajo, motivándolos, guiándoles hacia el cumplimiento de metas.
Esto ayuda a que el personal sea más productivo y desarrollen el trabajo en equipo logrando cumplir con sus objetivos.
- **Modelo cooperativo:** en este modelo ingresa como punto principal el trabajo en equipo, la consecución de los patrones determinados por la empresa para cumplir con las metas de la misma.
Esto se logra en base a que el jefe guía a su equipo de trabajo, y les brinda la seguridad de que cuentan con un trabajo seguro, y que ellos son parte importante dentro de la organización.

Relaciones interpersonales

Bizquera, (2016) Define las relaciones interpersonales como la manera de relacionarse entre dos o más personas, es de importancia las relaciones interpersonales en las empresas ya que en ella es donde se pasa la gran mayoría del tiempo y se tiende a realizar trabajos en equipos, una buena relación interpersonal favorecerá a que se logre el cumplimiento de metas establecidas por la organización y generar un ambiente de labor óptimo y pacífico.

Características de las relaciones interpersonales

Entre las características principales que se le puede medir a los compromisos interpersonales es la energía de que se dan entre dos o más personas, donde cada una tendrá una actitud versus sus vivencias.

- Independientemente del tipo de relación, la manifestación de inconsistencia es uno de los problemas que pueden surgir o no, y de

la que, en vez, puede determinar el tipo de relación interpersonal que se formó.

- En las diferentes relaciones interpersonales generalmente existe el invariable, el cual se caracteriza por no decir verdaderamente cuáles son sus opiniones.
- También está el agresivo, quien sabe decir que no, con diferente manera de hacerlas, conocer utilizando constantemente un ultimátum y el recargo para equilibrar las opiniones de los demás.
- Indiferentemente del tipo de relación interpersonal que sea estas pueden ser sanas y/o no sanas.

Tipos de relaciones interpersonales

- Estilo asertivo: Da a conocer lo que piensa y sabe escuchar.
- Estilo agresivo: No se deja entender, y no tiene consideración de los demás.
- Estilo manipulador: Utiliza a las personas para que hagan su trabajo y salir beneficiado. Finge prestar atención.
- Estilo pasivo: Hace lo que le piden, siempre prefiere estar callado.

Beneficios de las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son de gran ayuda ya que nos facilita el relacionarnos e interactuar con los demás. Demuestra que somos personas capaces y empáticos para poder mantener relaciones de amistad y labores.

Todas las personas necesitan relacionarse para poder desarrollar la autoestima y sentirse valorado ante la sociedad.

Método de mando

Bruner, (1987) Nos dice que los métodos de mando es la manera de delegar las diferentes funciones y responsabilidades a realizar entre jefes y trabajadores, dentro en los métodos de mando influye de gran manera las fuerzas motivacionales la confianza de los superiores para poder dirigir grupos de trabajos, la motivación de los trabajadores al

realizar sus labores para el cumplimiento de los objetivos, la manera de comunicación de los jefes con sus empleados y los empleados con sus jefes.

Estilos de método de mando

- **Estilo autoritario:** Son personas que no les importa nadie más que ellos, tratan a sus colaboradores sin respeto, hablándoles fuertes y siempre dejando en claro quiénes son los jefes.
- **Estilo persuasivo:** Sabe cómo manipular a su equipo de trabajo. Aprovecha sus capacidades para hacerse notar ante los demás y no pasar desapercibido.
- **Estilo democrático:** comparte sus conocimientos con todo su equipo, trata a todos por igual. Escucha las opiniones de sus colaboradores y los deja participar para buscar soluciones que los ayuden con sus objetivos.

Motivación

Maslow define a la motivación como el soporte que ayuda a la persona a luchar por lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades el cual planteo y define en una pirámide donde identifica 5 necesidades importantes para el hombre a ser cubiertas.

Tipos de motivación

- **Motivación intrínseca:** es cuando se decide realizar una acción sin tener alguna motivación a través de algún incentivo externamente.
- **Motivación extrínseca:** aquí las personas realizan sus tareas motivados por algún incentivo económico o ascenso.

3.2.2. Características de la motivación

- **Proceso psicológico interno**
No puede ser medido ni observado directamente
- **Fenómeno individual y personal**

La motivación puede ser percibida de diferentes maneras, pero el efecto suele ser el mismo

- **Proceso intencional**
Este proceso se controla por la persona
- **De carácter dinámico y complejo**
Se influye desde diferentes puntos

3.2.3. Estrés

El estrés laboral cada vez está tomando mayor participación en la vida diaria de los colaboradores, es por eso que se debe tener en cuenta para poder darles la atención necesaria y poder evitar que siga afectando a más personas en sus funciones laborales como personales.

3.2.3.1. Reacciones de los trabajadores frente al estrés

- **Reacciones fisiológicas:** se presentan problemas cardiacos, respiratorios, aumento de la presión sanguínea y muscular.
- **Reacciones emocionales:** pérdida de motivación, carácter agresivo y desgano.
- **Reacciones cognitivas:** disminuye su atención, pérdida de concentración y llegan a olvidar las cosas.
- **Reacciones conductuales:** provoca que el trabajador disminuya su labor productiva.

3.2.3.1. Categorías de estresores

- Lugar de trabajo inadecuados
- Cumplimiento de metas, empatía y falta de oportunidades.
- Ingreso de nuevos equipos
- Problemas familiares

3.2.4. Comunicación

Miguel Antezana (2005), El término "corporativo de comunicación" se refiere a la recogida de información y comunicación procesos utilizados por las empresas en una variedad de áreas y con determinados objetivos en mente, todos de los cuales están diseñados para transmitir una estratégica imagen a sus destinatarios públicos.

La comunicación corporativa tiene dos dimensiones: interna y externa; que, es decir, interna, que está basado en intra-organizacional de comunicación, y externa, que está dirigida a diferentes públicos fuera de ella.

3.2.4.1. Flujos de comunicación

- **Comunicación descendente:** establece órdenes para que las tareas puedan ser desarrolladas, roles capacitación entre otras.
- **Comunicación ascendente:** fomenta a que los colaboradores realicen sus tareas de forma constante aportando en la creación e innovación de la empresa.
- **Comunicación horizontal:** Es aquella que se constituye entre segmentos de un mismo nivel jerárquico. Es usada para la toma de decisiones, coordinar actividades etc.
- **Comunicación oblicua:** Urgencia de entablar una comunicación con varias personas y recibir respuestas de manera acelerada.

3.2.4.2. Formas de comunicación

- **Comunicación formal:** se establece en organizaciones las cuales siguen protocolos, manuales y reglamentos que se rigüe la empresa para poder comunicarse se usa por todos los miembros de la organización
- **Comunicación informal:** Se da en las organizaciones y no utiliza canales preestablecidos para que se pueda dar la

comunicación si no que surge de manera espontánea entre los empleados de la empresa.

3.2.5. Liderazgo

Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que una persona posee para poder guiar y orientar un equipo de trabajo, logrando que su equipo trabaje de manera ordenada, motivados y con deseos de superación y crecimiento personal.

3.2.5.1. Tipos de liderazgo

- **Líder carismático:** Es el líder que tiene la capacidad de transmitir buena energía a sus seguidores
- **Líder tradicional:** es el tipo de líder que llega el poder a través de algún familiar o hereda el puesto por algún grupo de elite
- **Líder legítimo:** se gana su puesto de líder por cumplir con los estándares establecidos para ser líder, bajo las normas y procedimientos legales.

3.2.5.2. Clasificación del liderazgo

- Liderazgo propio
- Liderazgo directivo
- Liderazgo corporativo
- Liderazgo consensual

3.2.5.3. Habilidades de un líder

- **Comunicación verbal:** una persona líder tiene la capacidad de comunicación con su equipo de trabajo y saber informar lo que desea a su equipo.
- **Escuchar:** tener estas habilidades ayudara a poder entender los problemas que suceden a su alrededor, anticiparse a las dudas y responder interrogantes.
- **Persuadir:** convencen a sus colaboradores que sus funciones son buenas, son las correctas y que lo deben de realizar
- **Usar el pensamiento crítico:** para resolver problemas y tomar decisiones, los líderes miden las acciones y toman decisiones analizando los costos y beneficios.
- **Delegar trabajo:** los líderes son muy buenos para delegar trabajos ya que saben quiénes son las personas idóneas para desarrollar determinadas funciones.
- **Organizar:** son muy estrategas y tienen fuertes habilidades para ordenar y organizar sus tareas con el fin de realizar un trabajo eficiente.

3.2.6. Actitud

Es la manera como las personas hacen frente a la vida y situaciones laborales. Es como somos como personas y como nos comportamos, está ligada con la motivación que ayuda a seguir nuestras metas y cumplir con nuestros objetivos trazados.

3.2.6.1. Funciones de la actitud

- Familia y círculo sociales juegan un papel importante.
- Deseo de superación
- Influencia de amor propio

3.2.6.2. Componentes de la actitud

- **Componente cognitivo:** Esta actitud está conformada por apreciaciones y opiniones hacia un objeto. Aquí ingresan los modelos actitudinales.
- **Componente efectivo:** Es el sentimiento en favor o en contra de la sociedad. Aquí ingresa la diferencia importante con las creencias y opiniones, que forman parte de los componentes cognoscitivo.
- **Componente conductual:** Es la reacción ante una determinada situación, el cómo reaccionamos frente a esta situación. Es el principal componente de la actitud.

3.2.7. Desempeño laboral

Se refiere a la calidad de trabajo que realiza una persona en su centro de labores. Depende de cuan motivado este el personal, sus capacidades y las relaciones que pueda tener con su equipo de trabajo.

El desempeño laboral es el comportamiento de la persona, su nivel de compromiso y eficiencia para cumplir con sus tareas.

3.2.7.1. Principios de la evaluación de desempeño

Las empresas consideran ciertos puntos específicos para medir el desempeño de sus empleados.

- Diferencias del área donde labora el empleado al que se evaluara
- experiencia
- Definir el porqué de la medición
- Informar al empleado de la evaluación y el objetivo.
- El supervisor encargado deberá analizar de manera objetiva y aportar con conocimientos relevante para mejorar el desempeño

3.2.7.2. Importancia del desempeño

Es fácil de olvidar que uno de la mayoría de los directos beneficiarios de prestaciones de evaluación es el individuo empleado, no solo el negocio. Esta herramienta puede ser utilizada para crear nuevas oportunidades para los empleados dentro de la organización (promociones, transferencias a posiciones mejor adaptados a sus habilidades y formación, y así sucesivamente), así como a definir posibles de formación de planes.

La medición del rendimiento puede también ser utilizado para demostrar las habilidades de un centro gestor como un equipo líder, investigar cómo la comunicación funciona dentro de la empresa, o determinar a qué medida un empleado se siente una parte de la organización.

3.2.8. Rendimiento

Parte de los colaboradores de compromiso de la organización, incluyendo la realización de sus tareas dentro de un conjunto de marco de tiempo, y el desarrollo de la colaboradora en una determinada función con eficacia para el logro de metas y objetivos.

El término "retorno de la inversión" se refiere a una persona, la capacidad para completar las tareas de manera eficiente, resultando en ellos convertirse en más competitiva y productiva en su lugar de trabajo.

3.2.8.1. Importancia del rendimiento

Gestión del Rendimiento Empresarial es la base que permite a las organizaciones ser más eficientes y mantenerse por delante de su competencia directa.

EPM puede ser definido como una colección de gestión de procesos, a menudo ayudados por la información de la tecnología,

que ayuda a mejorar las estratégicas decisiones hace cada día en nuestra empresa.

En realidad, la gestión de la rentabilidad de una empresa es la tarea más importante para cualquier ejecutivo o gerente. En el lugar de trabajo, un EPM es responsable de la supervisión de todas las prestaciones de gestión de procesos, la definición de ellos, y comunicar sus estrategias a todos los empleados.

3.2.8.2. Fases y modelos del rendimiento

Las etapas son: el análisis, la planificación, la ejecución, y la presentación de informes, seguimiento de los avances en orden a gestionar y mejorar la empresa y rendimiento.

El básico modelo de corporativa rendimiento gestión integra los procesos para definir estratégicos objetivos, medir el rendimiento, la realización de rendimiento análisis y presentación de informes, revisar el rendimiento y la alineación de nuestros empleados con la empresa la cultura.

Todo de ellos están enfocados en mejorar el rendimiento, la cual es la básica premisa de rendimiento de gestión.

3.2.9. Productividad

La productividad es la capacidad para producir una requerida del producto mediante la maximización de los recursos disponibles para la organización. Que es también la relación entre la productividad y el tiempo que toma para obtener la misma.

La productividad de una empresa está vinculada a sus estándares de producción. Si no mejoramos las normas, nos vamos a tener un excedente de recursos, los cuales se pueden reflejarse en los servicios públicos y los procesos.

Productividad se define como el enlace entre los bienes obtenidos y los medios por los cuales ellos se producen. Que es dependiente de la efectiva utilización de humanos recursos, materiales, energía, y equipos, entre otras cosas.

Frederick Taylor define a la productividad como un todo, maneja el pensamiento de sobre la guía de eliminar las pérdidas de dinero y tiempo mediante un método muy conocido el método científico, indica que para las empresas la prosperidad va más allá de los salarios sino de la manera de cómo hacer que nuestros colaboradores trabajen de manera eficaz con buena calidad y sobresaliendo con sus conocimientos.

La definición que plantea Taylor sobre la productividad y producción indica que la prosperidad depende no solo del obrero sino también del empleador el cual será beneficioso para que se llegue a la máxima productividad.

3.2.9.1. Importancia de la productividad

La productividad se refiere a la cantidad de horas y recursos que una persona dedica a completar una tarea específica. Esto se aplica en una gran escala de los procesos que están supervisadas por la gente, pero son a menudo ayudados por la maquinaria a acelerar hasta el proceso.

En el caso de las fábricas, se invierte dinero en tecnología, así como en estudios de procesos y logística para aumentar la productividad.

Sin embargo, cuando se llega a la productividad, otra idea que se suele pasar por alto es que de agregado de valor: si yo añado limpieza máquinas a mi fábrica en orden a incrementar la producción de salida, yo estoy, sin duda, añadiendo valor a mi proceso de producción ya que dicha máquina fue diseñada mediante el estudio minucioso y sistemático por parte de técnicos e ingenieros que usaron toda su inteligencia y creatividad en diseñar una máquina que nos permite aumentar nuestro volumen de producción.

Del mismo modo, se es necesario para tener productivos personal: en este sentido, las empresas ponen una prima sobre la calidad de vida y el trabajo de la calidad de sus empleados.

Un individuo sería, sin duda, mucho más productivo si se trabajan en ideales condiciones y si su trabajo ofrece en ellas una alta calidad de vida fuera del lugar de trabajo.

Como un resultado, humana de recursos de gestión ha ganado una gran cantidad de tracción en los últimos años, con departamentos dedicados a la evaluación de los empleados satisfacción dentro de las organizaciones y determinar qué opciones existen para la resolución de posibles conflictos o problemas con la persona en cuestión en el trabajo.

La productividad es a menudo valorada por las empresas que buscan para los empleados que tienen un alto nivel de rendimiento que permite a ellos mantener o mejorar su producción de proceso a un deseado nivel.

3.2.9.2. Factores que influyen en la productividad

- **Atribuibles a los diseños y los insumos no laborables:** Si el diseño está bien elaborado la productividad será mayor, la buena calidad de las materias primas hará que la producción se mantenga de manera constante y se tenga una buena jornada laboral.
- **Atribuibles a la organización del trabajo:** La productividad aumentara si se tiene buena disposición y los productos son utilizados de manera correcta, un trabajo eficiente trae muchos beneficios en cuanto a productividad.
- **Atribuibles a los trabajadores:** La productividad depende de la formación que se les dé a los colaboradores en cuanto a manejo de los equipos y máquinas. Mantener al personal motivado ayudara a que los colaboradores se encuentren comprometidos al logro de objetivos, la puntualidad y la

disminución del ausentismo beneficiara a que la productividad sea buena durante la jornada laboral.

Funciones

Henry Fayol define a las funciones en seis tipos dentro de la organización como factor importante entre ellas se encuentran la función contable, de seguridad, financiera comercial entre otra el cual ayudara a tener un mejor orden y conocimiento de lo que realiza la organización distribuyéndolas por toda la organización, cada una de estas funciones corresponden a ciertas capacidades especifica que debe poseer una persona que desempeñara la función.

3.2.10. Funciones del personal

Para ubicar el papel o función de la Administración de Personal es necesario empezar a recordar algunos conceptos. Así pues, precisa traer a la memoria el concepto de administración general. Aunque existen múltiples definiciones, más o menos concordantes.

La búsqueda de la satisfacción organizacional mediante el uso de una estructura y esfuerzo humano coordinado.

Como un resultado, de recursos de gestión humana es la administrativa del proceso de valoración y preservación de los esfuerzos, las experiencias, la salud, el conocimiento, habilidades, y capacidades de los miembros de una organización para el beneficio de la persona, la organización, y el país como un todo.

Como puede fácilmente ser mostrado, esfuerzo humano es crítico para el funcionamiento de cualquier organización; Si un ser humano está dispuesto a dar su esfuerzo para que la organización se mueva hacia adelante; Si no es así, la organización va a ser celebrada para arriba. A partir de este momento, cualquier organización debe otorgar un premio a sus empleados.

En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo:

Planear, ejecutar y controlar.

3.2.11. Funciones del capital humano

- Formación y mejora del capital humano
- Gestión de talento humano
- Sueldos y salarios
- Motivación del personal
- Relaciones laborales
- Servicios y beneficios
- Limpieza y seguridad
- Planeación del GDH
- Instalaciones de acuerdo a los objetivos de la empresa

3.2.12. Funciones legales

- Son los encargados de la normativa interna de la organización
- Representa legamente a la organización en juntas y tribunales
- Controlan los procedimientos habituales, para el correcto trabajo de la organización
- Resuelve inconvenientes internos y aplican sanciones administrativas por fallas dentro de la organización.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la unión de varias personas para realizar un trabajo determinado, trabajando en conjunto hacia el logro de sus objetivos establecidos. En el trabajo en equipo todos los participantes ponen de su parte aportan con ideas, logrando así que se tenga mejores resultados y se pueda trabajar motivados

desarrollando el compañerismo y la realización del cumplimiento de sus tareas.

Cumplimiento de tareas

El cumplimiento de tareas asignadas dentro de una empresa es de vital importancia ya que de eso también depende la productividad, nivel de compromiso de los colaboradores para medir su rendimiento y desempeño diario con el fin de obtener resultados favorables y se logre cumplir con las metas y objetivos establecidos por la empresa.

Conocimientos

Que los colaboradores sepan las funciones que tienen que realizar es de mucha importancia ya que ayudaría a que el trabajador tenga un mejor desempeño laboral y sea más productivo.

Eficacia

Un trabajador eficaz es un trabajador que sabe las funciones que debe realizar dentro de la empresa, haciendo que su desempeño y el nivel de sus capacidades estén de acorde a lo que la empresa requiere de sus colaboradores que estén bien preparados, sepan las tareas que tienen que cumplir y en los plazos estimados.

Compromiso

El compromiso de los colaboradores es un plus para lograr un óptimo desempeño y mejorar la productividad en nuestros colaboradores. Lograr que el colaborador se sienta comprometido con la organización depende también de como ellos se sienten valorados

por la empresa y sus superiores, el nivel de motivación que ellos reciben y el salario de acuerdo a sus labores.

Capacidad de producción

Dentro del desempeño laboral, la motivación y el compromiso ingresa la capacidad de producción de los colaboradores y la facilidad de la empresa de ofrecer los recursos necesarios para que puedan cumplir con las metas de producción que se les pide como área o equipo de trabajo.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Clima organizacional:** Es como las personas perciben su entorno laboral dentro de la empresa.
- **Comportamiento:** Es la conducta de un individuo ante su entorno
- **Organización:** Son estructuras administrativas las cuales están establecidas las empresas para poder tener mayor control de la misma y no perder el norte de los objetivos planteados.
- **Motivación:** influye en el ser humano para que este se vuelva más productivo y trabaje con frenesí, erradicando el estrés laboral.
- **Liderazgo:** Es como utilizas ciertas habilidades para llegar hacia las personas y que estas formen parte de tu equipo de trabajo cumpliendo con los objetivos.
- **Liderazgo Carismático:** posee cualidades que hacen que las personas logren convertirse en sus seguidores.
- **Liderazgo Democrático:** acepta ideas nuevas de sus empleados con el fin de lograr cumplir con las metas.

- **Liderazgo Autocrático:** Es el tipo líder que no acepta otras ideas más que la suya.
- **Liderazgo Liberal:** deja que sus colaboradores desarrollen sus funciones de la manera que ellos crean convenientes, pero él es quien decide a la hora de tomar decisiones.
- **Desempeño Laboral:** Stoner, (1996). detalla al desempeño laboral como la ejecución de su rendimiento en función a su trabajo dentro de la empresa de manera eficiente
- **Desempeño:** Es la manera de como el trabajador se esfuerza para cumplir con sus tareas establecidas por sus superiores.
- **El rendimiento:** Según Merino, (2016). Define al rendimiento como la unión que se presentan entre los recursos que se usan para adquirir algo y el fruto que se desea lograr.
- **Eficiencia:** se basa en las tácticas que la empresa utilice para cumplir con sus objetivos, tanto como recursos humanos y materiales.
- **Satisfacción:** De acuerdo a Davis y Newstrom (1991). La satisfacción es una mezcla de sentimiento positiva y negativas que el trabajador muestra en reacción a su trabajo que realiza.
- **Capacitación:** Es la formación que una persona recibe sobre un determinado tema para poder tener un mayor conocimiento en cuanto a sus capacidades y desempeño.

IV. METODOLOGIA

4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo descriptivo correlacional se realizará la descripción de las variables correspondientes, con el fin de buscar la relación que existe entre las variables con el objetivo de solucionar los problemas que se presentan.

Nivel de investigación

La investigación será descriptiva correlacional lo cual nos permitirá saber la relación que existen entre nuestras variables y conocer el comportamiento de las mismas.

4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación será cuantitativo ya que se utilizará la encuesta a los trabajadores de la empresa agroindustrial para poder analizar a las variables y determinar nuestras hipótesis.

Método de Investigación

Será una investigación cuantitativa, descriptiva ya que se utiliza métodos estadísticos para la recolección de información e interpretar los datos, aplicados a nuestra muestra.

4.3. POBLACIÓN - MUESTRA

Población

La presente investigación estará conformada por una población de 50 trabajadores entre hombres y mujeres sin

distinción de edades o jerarquías de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja provincia de chincha en el año 2019.

Muestra

Se tendrá una muestra de 50 empleados de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja en el año 2019 a los cuales se les aplicará los instrumentos de evaluación pertinentes.

4.4. HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS

4.1.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019.

4.1.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

H1. Influye la solidaridad en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.

H2. La identidad influye en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.

H3. La motivación incide en la actitud de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta.

4.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial beta – año 2019

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de likert	%
Desempeño laboral	Funciones	Conocimiento	Conoce usted a que se dedica la empresa. Conoce sus funciones dentro de su área de trabajo.	1. Totalmente de acuerdo	27%
		Aptitudes	Se adapta con rapidez a cambios en su centro laboral.		
		Desempeño	Cumple con sus funciones de manera eficiente.		
	Rendimiento	Compromiso	Se considera parte de su centro de trabajo.	2. De acuerdo	40%
		Cumplimiento de tareas	Demuestra compromiso a la hora de realizar sus tareas. Realiza horas extras para cumplir con sus funciones.		
		Trabajo en equipo	Fomenta el supervisor el trabajo en equipo. Considera que sus compañeros cooperan con el logro de objetivos. Tiene problemas para trabajar en equipo.		
	Productividad	Eficacia	Realiza sus tareas en el plazo estimado.	3. En desacuerdo	33%
		Capacidad de producción	Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus tareas.		
		Cumplimiento de metas	Recibe incentivos por cumplimiento de metas. Sus superiores los motivan hacia el logro de sus objetivos. Considera que su trabajo es reconocido.		
			4. Totalmente en desacuerdo		

4.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial beta – año 2019

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de likert	%
Clima Organizacional	Comportamiento organizacional	Motivación	Te sientes motivado en el área que laboras.	5. Totalmente de acuerdo	33%
			Considera usted que el supervisor motiva a sus colaboradores.		
		estrés	Te sientes estresado con frecuencia.		
		Actitud	El supervisor promueve actitudes positivas.		
	Existe una actitud positiva en el ambiente que labora.				
	Relaciones interpersonales	solidaridad	Considera usted que los colaboradores del área son solidarios.	7. En desacuerdo	33%
			El supervisor fomenta la solidaridad entre los trabajadores del área.		
		Confianza	Existe una buena relación de confianza entre compañeros de trabajo.		
			Usted considera que el supervisor fortalece la confianza entre el equipo de trabajo.		
	comunicación	Existe una buena comunicación entre los miembros del área.			
	Método de mando	identidad	El supervisor fortalece la identidad de los trabajadores.	8. Totalmente en desacuerdo	33%
			El encargado se identifica con los trabajadores.		
valores		El supervisor promueve los valores de convivencia. Considera usted que los trabajadores practican los valores.			
		Liderazgo	Considera usted que el estilo de liderazgo del supervisor son la adecuadas		

4.7. RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la realización de la recolección de datos se procederá a realizar una encuesta como técnica y la aplicación del instrumento el cual será un cuestionario con el fin de obtener la mayor cantidad de información posible de los miembros de la empresa, acerca del clima organizacional y el desempeño laboral.

Dentro de las técnicas e instrumentos que servirán para recolectar información se evaluará al clima organizacional y desempeño laboral de acuerdo a sus dimensiones, la aplicación de las técnicas, encuesta ayudara al logro y cumplimiento de los objetivos dentro de la investigación.

Se realizará la encuesta a 50 trabajadores de la empresa agroindustrial beta, se realizará el cuestionario con 30 preguntas sobre clima organizacional y desempeño laboral basándose en la escala de Likert al cual se le realizó algunas modificaciones para que se pueda analizar las variables de estudio.

Técnicas e instrumento

A través de la información que se obtendrá mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos ayudara a tener un mayor conocimiento de la relación que podría existir entre las variables, se procederá a la realización del análisis e interpretación de datos el cual será plasmado en programas computarizados el cual ayudara a realizar los análisis correspondientes para una mejor interpretación y recolección de datos con la ayuda de los gráficos y su debida interpretación.

Técnicas para el procesamiento de la información

Se recolecto los datos necesarios dentro de nuestra investigación, se codifico y archivaron nuestros datos obtenidos. Se eligió el programa de SPSS para procesar nuestra información, mediante cuadros estadísticos y el modelo de cronbach.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

VARIABLE “CLIMA ORGANIZACIONAL”

INDICADORES: motivación, estrés actitud

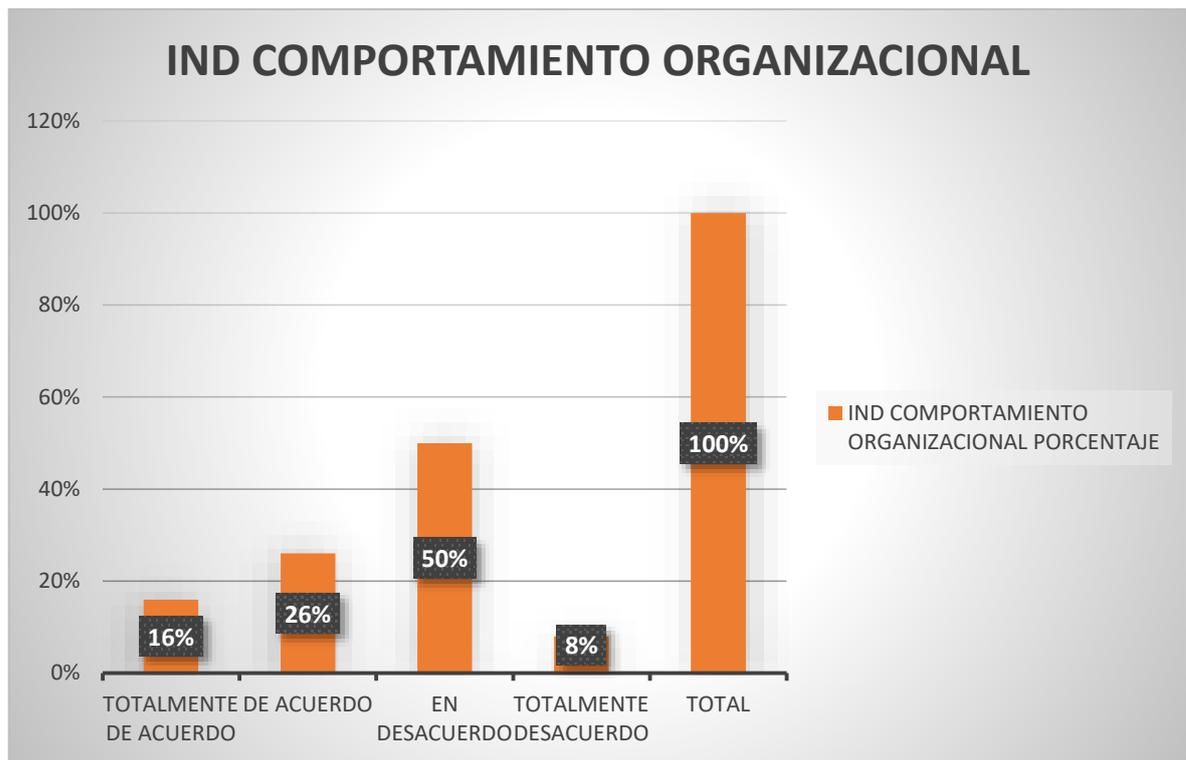
Tabla 1

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	16%	16%	16%
DE ACUERDO	13	26%	26%	42%
EN DESACUERDO	25	50%	50%	92%
TOTALMENTE DESACUERDO	4	8%	8%	100%
TOTAL	50	100%	100%	

Según la tabla N° 1 relacionado al comportamiento organizacional se evidencia que el 50% se encuentra en desacuerdo con el comportamiento organizacional dentro de su centro de trabajo. Relacionado con los niveles de estrés, motivación y que no se promueven las actitudes positivas.

Lo que se entiende que no existe un buen comportamiento organizacional dentro del área de pre-pack

Gráfico 1



Como se puede evidenciar en el gráfico el 50% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo con respecto al comportamiento organizacional dentro de su área de trabajo, lo cual se entiende que el comportamiento organizacional dentro de la empresa pasa desapercibido.

INDICADORES: solidaridad, confianza, comunicación

Tabla 2

RELACIONES INTERPERSONALES

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	20%	20%	20%
DE ACUERDO	7	14%	14%	34%
EN DESACUERDO	19	38%	38%	72%
TOTALMENTE DESACUERDO	14	28%	28%	100%
TOTAL	50	100%	100%	

Gracias a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los colaboradores se pudo observar que en cuanto a las relaciones interpersonales dentro de la empresa el 38% de los encuestados se encuentran en desacuerdo sobre la existencia de la solidaridad entre compañeros, la buena relación de confianza y la buena comunicación.

Gráfico 2



Respecto a los resultados obtenidos en cuanto a relaciones interpersonales se puede evidenciar que dentro de la empresa beta en el área de pre-pack esta es deficiente, tal como se puede ver en la tabla y gráficos que se encuentran en la parte inferior.

INDICADORES: identidad, valores, liderazgo

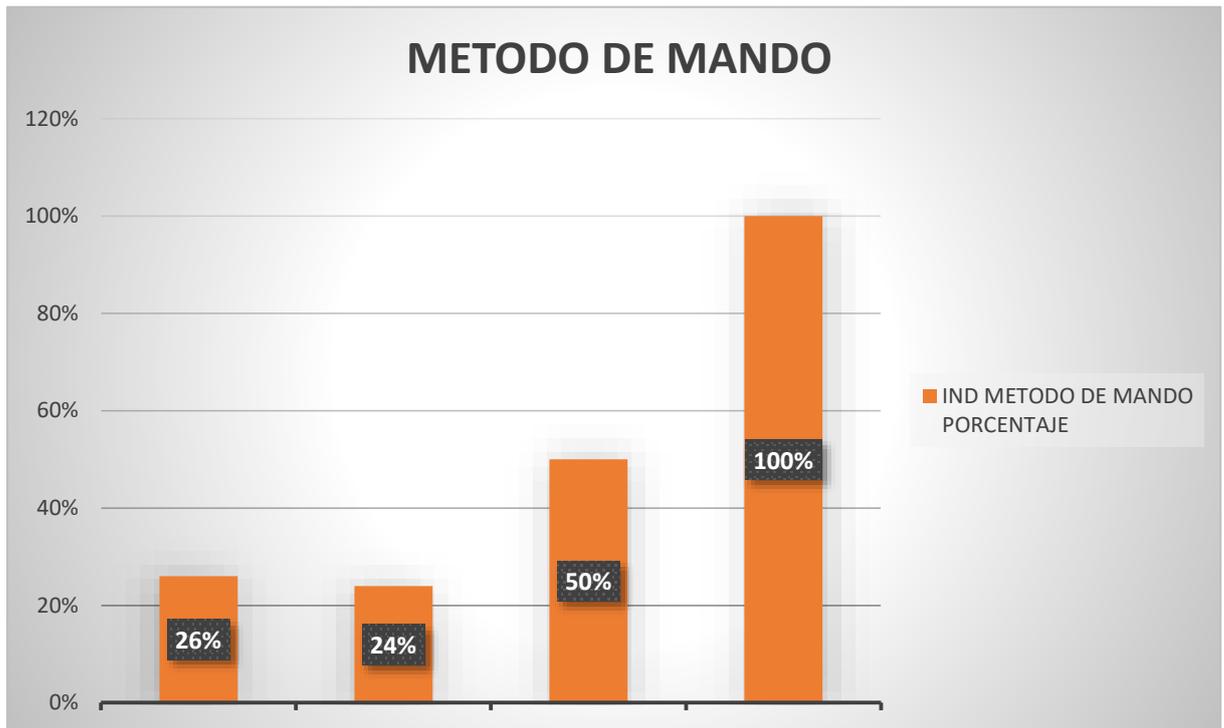
Tabla 3

MÉTODO DE MANDO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	26%	26%	26%
DE ACUERDO	12	24%	24%	50%
EN DESACUERDO	25	50%	50%	100%
TOTAL	50	100%	100%	

Según la tabla N° 3 respecto al método de mando se puede evidenciar que el 50% se encuentra en desacuerdo, relacionado a la identificación de los supervisores, los valores y el estilo de liderazgo lo cual se llega a la conclusión que el método de mando no son las adecuadas.

Gráfico 3



Se puede evidenciar en el grafico en cuanto al método de mando dentro de la empresa beta aplicada a 50 colaboradores del área de pre-pack. El 50% se encuentra en desacuerdo en base al método de mando empleado por los superiores.

VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”

INDICADORES: conocimiento, aptitudes, desempeño

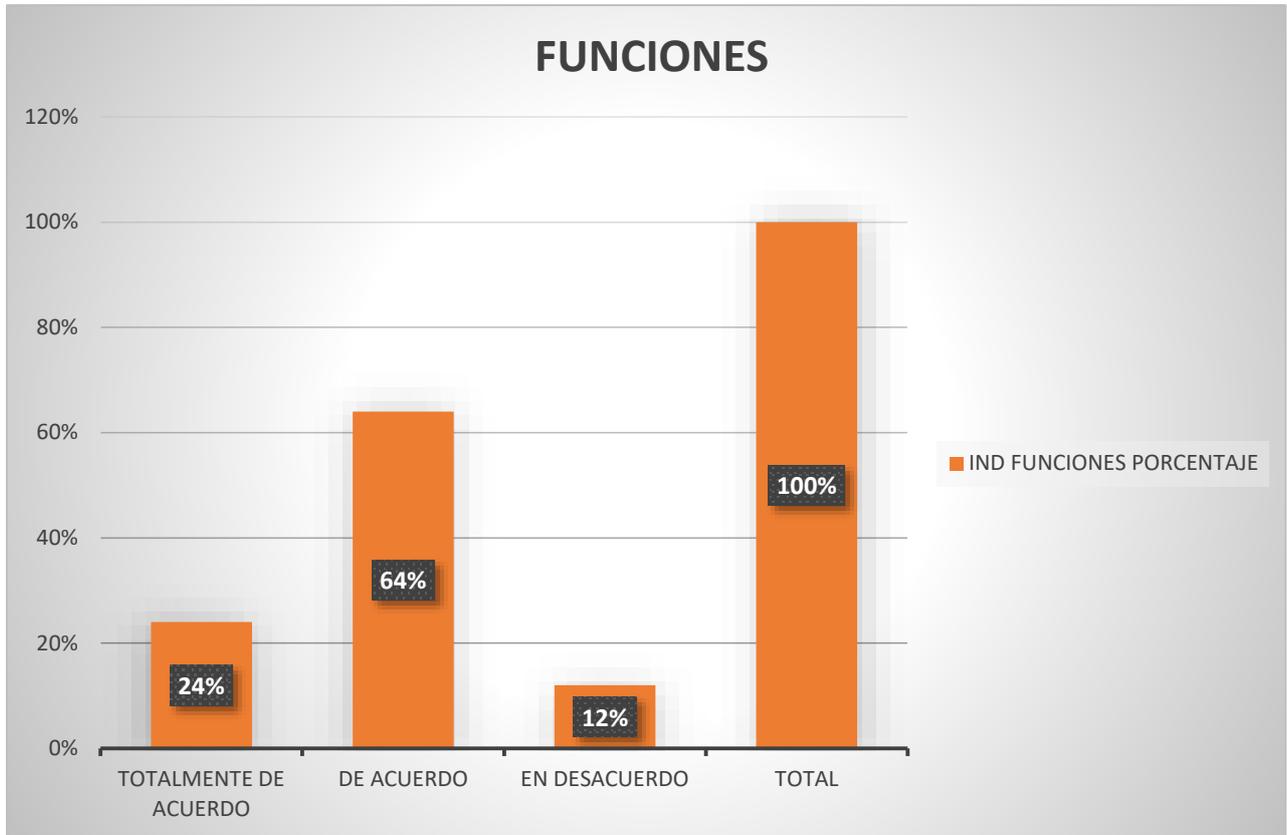
Tabla 4

FUNCIONES

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	24%	24%	24%
DE ACUERDO	32	64%	64%	88%
EN DESACUERDO	6	12%	12%	100%
TOTAL	50	100%	100%	

Según la tabla N° 4 se puede evidenciar que el 64% de los encuestados se encuentran de acuerdo referente a sus funciones y la adaptación a los cambios dentro de su entorno de trabajo. Lo que nos da a entender que el personal conoce el rubro de la empresa y tiene conocimiento de sus tareas diarias.

Gráfico 4



El 64% de los colaboradores encuestados se encuentra de acuerdo en base a sus funciones. Lo que significa que el personal conoce sus funciones dentro de la empresa, ayudando a que se obtenga buenos resultados.

INDICADORES: compromiso, cumplimiento de tareas, trabajo en equipo

Tabla 5

RENDIMIENTO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	10%	10%	10%
DE ACUERDO	12	24%	24%	34%
EN DESACUERDO	20	40%	40%	74%
TOTALMENTE DESACUERDO	13	26%	26%	100%
TOTAL	50	100%	100%	

Según la tabla N° 5 EL 40% se encuentra en desacuerdo en base al rendimiento dentro de la empresa. En relación con la identidad de personal para con su centro de labores, el compromiso con la empresa y el trabajo en equipo, lo cual se llega a la conclusión que al no cumplirse con estos factores el rendimiento dentro del área de pre-pack es baja.

Gráfico 5



El 40% se encuentra en desacuerdo relacionado con el rendimiento lo que significa que los colaboradores no están satisfechos con los resultados en base a rendimiento en su centro laboral.

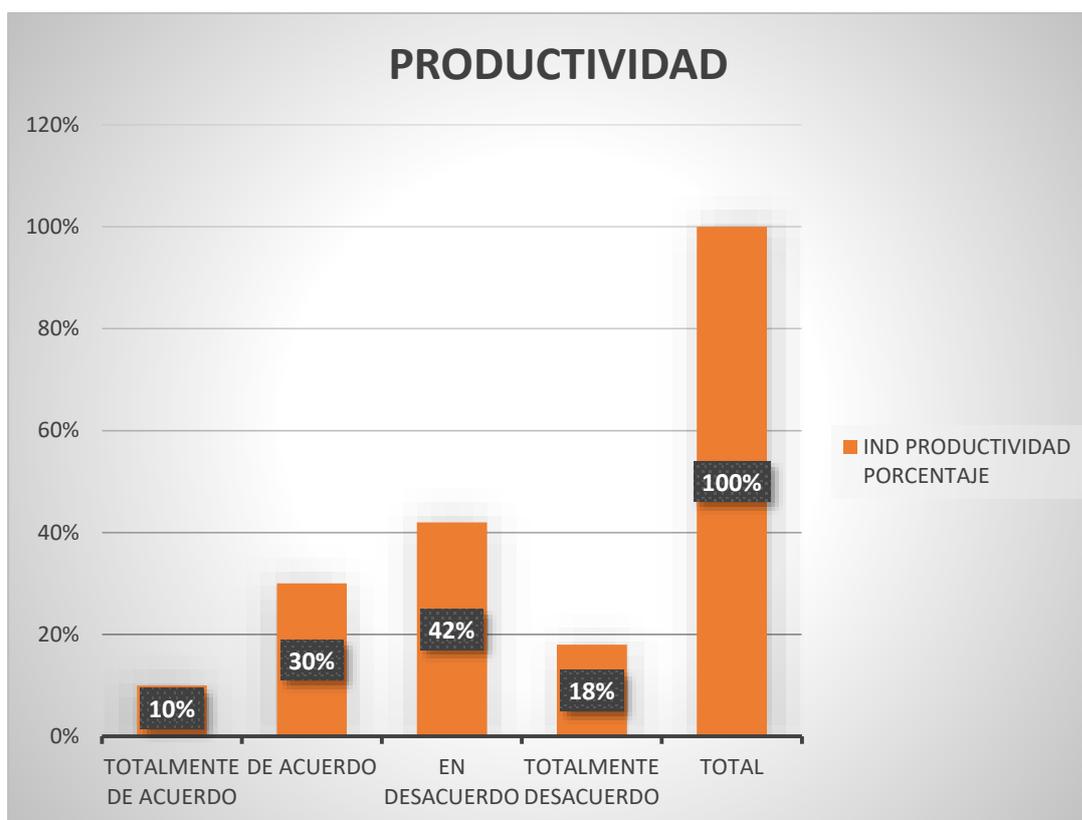
INDICADORES: eficacia, capacidad de producción, cumplimiento de metas

Tabla 6

PRODUCTIVIDAD				
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PROCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	10%	10%	10%
DE ACUERDO	15	30%	30%	40%
EN DESACUERDO	21	42%	42%	82%
TOTALMENTE DESACUERDO	9	18%	18%	100%
TOTAL	50	100%	100%	

Según la tabla N° 6 el 42% de los encuestados se encuentran en desacuerdo en base a la productividad, relacionado con las horas extra y la falta de reconocimiento el cual se deja entender que al no ser estos factores tomados en cuenta la productividad de sus empleados disminuye.

Gráfico 6



El 42% encuentra en desacuerdo en base a la productividad dentro de su área de trabajo, lo que se puede entender es que la productividad es baja ya que se pasa por alto ciertos factores que forman parte para lograr tener colaboradores más productivos.

CUADROS DE CORRELACIONES

Correlaciones			Clima Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefi. De correlac.	1,000	,921**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefi. De correlac.	,921**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,921 por lo que se determina que existe relación positiva alta entre la variable 1: Clima Organizacional y la variable 2: Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta, en el cual se evidencia que el nivel de significancia (sig = 0.00) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis principal.

Correlaciones			Desempeño Laboral	Solidaridad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefi. De correlac.	1,000	,653**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	50	50
	solidaridad de trabajadores	Coefi. De correlac.	,653**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: Como se puede observar en el cuadro existe una correlación significativa según Rho Spearman de 0,653 el cual determina que la solidaridad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta con un nivel de significancia (sig = 0,00) y un valor de 0,05.

Correlaciones			Desempeño Laboral	Identidad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefi. De correlac.	1,000	,562**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	50	50
	Identidad de trabajadores	Coefi. De correlac.	,562**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: Como se puede observar en el cuadro existe una correlación significativa según Rho Spearman de 0,562 el cual determina que la identidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta con un nivel de significancia (sig = 0,00) y un valor de 0,05.

Correlaciones			Desempeño laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefi. De correlac.	1,000	,704**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	50	50
	Motivación de los trabajadores	Coefi. De correlac.	,704**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: Como se puede observar en el cuadro existe una correlación significativa según Rho Spearman de 0,704 el cual determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta con un nivel de significancia (sig = 0,00) y un valor de 0,05.

5.2. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tal como se muestran en los cuadros, los cuales a través del SSPS y la aplicación del instrumento se pudo obtener.

RESULTADO N° 1: Relacionado al comportamiento organizacional se evidencia que el 16% está totalmente en desacuerdo, 26% de acuerdo, 50% se encuentra en desacuerdo y el 8% totalmente en desacuerdo con el comportamiento organizacional dentro de su centro de trabajo. Relacionado con los niveles de estrés, motivación y que no se promueven las actitudes positivas.

RESULTADO N°2: Gracias a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los colaboradores se pudo observar que en cuanto a las relaciones interpersonales dentro de la empresa el 20% está totalmente de acuerdo, el 14% de acuerdo, el 38% de los encuestados se encuentran en desacuerdo y el 28% totalmente en desacuerdo sobre la existencia de la solidaridad entre compañeros, la buena relación de confianza y la buena comunicación.

RESULTADO N° 3: Respecto al método de mando se puede evidenciar que el 26% está totalmente de acuerdo, 24% de acuerdo y el 50% se encuentra en desacuerdo, relacionado a la identificación de los supervisores, los valores y el estilo de liderazgo lo cual se llega a la conclusión que el método de mando no son las adecuadas

RESULTADO N° 4: Se puede evidenciar que el 24% está totalmente de acuerdo, 64% de los encuestados se encuentran de acuerdo y el 12% en desacuerdo referente a sus funciones y la adaptación a los cambios dentro de su entorno de trabajo. Lo que nos da a entender que el personal conoce el rubro de la empresa y tiene conocimiento de sus tareas diarias.

RESULTADO N° 5: El 10% está totalmente de acuerdo, el 24% de acuerdo, 40% se encuentra en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo en base al rendimiento dentro de la empresa. En relación con la identidad de personal para con su centro de labores, el compromiso con la empresa y el trabajo en equipo, lo cual se llega a la conclusión que al no cumplirse con estos factores el rendimiento dentro del área de pre-pack es baja.

RESULTADO N° 6: El 10% está totalmente de acuerdo, el 30% de acuerdo, 42% de los encuestados se encuentran en desacuerdo y el 18% está totalmente en desacuerdo, en base a la productividad, relacionado con las horas extra y la falta de reconocimiento el cual se deja entender que al no ser estos factores tomados en cuenta la productividad de sus empleados disminuye.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivos de los resultados

De los colaboradores encuestados en base a el indicador comportamiento organizacional el 50 % de los encuestados respondió que se encuentra en desacuerdo, en relaciones interpersonales el 38% respondió que se encuentra en desacuerdo, método de mando el 50% respondió que se encuentra en desacuerdo, en relación a funciones el 64% se encuentra en desacuerdo, en rendimiento el 40% en desacuerdo y en base a la productividad el 42% respondió que se encuentra en desacuerdo.

Convirtiéndose así en la respuesta más común entre los encuestados.

Complementando lo anterior podemos decir que el restante de los encuestados tuvo respuestas diferentes, dado que existen valores en nuestra escala, el promedio de veces difiere un poco de lo anterior evidenciando la alta dispersión de las personas.

6.2. Comparación resultados con marco teórico

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja puesto que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,921 con un nivel de significancia menor del valor de 0,05.

Después de haber analizado nuestros resultados obtenidos se llegó a la conclusión que, si influye la solidaridad en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta, ya que al ser nula disminuye la productividad teniendo un resultado de 0,653 puntos.

Si influye la identidad en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta, lo cual en nuestros resultados

obtenidos se evidencia que la gran mayoría no se identifica con su centro de trabajo teniendo un resultado de 0,562 puntos.

Se llega a la conclusión que la motivación si incide en la actitud de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta puesto que un empleado motivado demuestra actitudes positivas el cual beneficia su desempeño, pero que dentro de esta los colaboradores no se sienten, ni perciben motivación en su centro de labores teniendo un resultado de 0,704 puntos.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Castellón, (2017), Cotrina Pérez, (2017) y Posadas González (2016), quienes señalan que el correcto liderazgo, la consideración de sus colaboradores como parte importante de la empresa tiene mucho que ver con el clima organizacional y la manera de como este influye de manera favorable o desfavorable en el desempeño laboral de los colaboradores. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Estos autores consideran que la solidaridad influye en el trabajo en equipo el cual se determina la importancia y la integración de los líderes en promover la solidaridad en los trabajadores para que puedan comprometerse con el equipo de trabajo.

La identidad influye en gran parte en el compromiso que los trabajadores muestran por la empresa, ya que si no se sienten identificados el rendimiento serio nulo. Que los colaboradores se sienten identificados con la empresa es de gran importancia ya que nos permitirá conseguir un desempeño laboral favorable, cabe recalcar que cuando el colaborador demuestra compromiso se enfocan en cumplir con su objetivo.

Cuando se establece la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales se obtuve que el 38 % de los encuestados se encuentra en desacuerdo, demostrando una relación fuerte y positiva.

En la dimensión método de mando donde se obtuvo que el 50% de encuestados se encuentra en desacuerdo lo cual demuestra una fuerte relación entre las variables.

En lo que respecta a la dimensión comportamiento organizacional, el resultado obtenido es del 50% de los encuestados se encuentra en desacuerdo el cual refleja una relación fuerte y positiva. Ello conlleva a precisar que en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora el desempeño laboral mejora.

En lo que respecta al clima organizacional y el desempeño laboral Posadas Gonzales, (2016), menciona que ejercer la motivación en los colaboradores es de vital importancia en el centro de trabajo y lo provechoso que puede ser, si se aplica de manera correcta en su centro de trabajo, beneficiaria al trabajador con actitudes positivas y un buen rendimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas están en concordancia con nuestros objetivos, hipótesis, marco teórico y la aplicación de instrumentos.

Dichas conclusiones son las siguientes:

- Sea determinado que existe relación positiva muy fuerte de 0,921 puntos entre la variable Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta, dando respuesta al problema de estudio.
- Después de haber analizado nuestros resultados obtenidos se llegó a la conclusión que, si influye la solidaridad en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta, ya que al ser nula disminuye la productividad.
- Si influye la identidad en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta, lo cual en nuestros resultados obtenidos se evidencia que la gran mayoría no se identifica con su centro de trabajo.
- Se llega a la conclusión que la motivación si incide en la actitud de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta puesto que un empleado motivado demuestra actitudes positivas el cual beneficia su desempeño, pero que dentro de esta los colaboradores no se sienten, ni perciben motivación en su centro de labores.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se sugieren están en relación a los resultados de la investigación y como sigue:

- Promover actividades de confraternidad periódicamente, a fin de afianzar buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa, ya que quedo comprobado que tiene relación con el desempeño laboral de los mismos, en tal sentido, es necesario procurar que este ambiente se mantenga optimo y estable para así no ver posibles variaciones que afecten a la empresa.
- Promover el compañerismo y trabajo en equipo dentro de la empresa ayudara a que los colaboradores desarrollen la empatía y se vuelvan más productivos
- Tratar al personal como parte importante de la empresa, darle las atenciones necesarias y demostrarles que son parte del crecimiento de la empresa ayudara a que estos se identifiquen con su centro de trabajo.
- Motivar a los colaboradores no solo extrínsecamente sino también intrínsecamente, ofreciéndoles desarrollo profesional como personal y dándoles un trato cordial.
- Promover programas y talleres de trabajo en equipo, liderazgo y motivación y definir un espacio para la realización de pausas activas para que el personal pueda tomarse unos minutos y poder relajarse, evitara que desarrollen estrés laboral evitando que disminuya la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias de la web

- Antezana, M. (2005). La comunicación. La comunicación corporativa y sus procesos de información. Biblioteca ucab.
- Bizquera. (2016). Relaciones interpersonales. Definición de las relaciones interpersonales. Buenos aires: Papers editores.
- Bruner. (1987). Métodos de mando. Funciones y responsabilidades de un jefe. Perú: Revistas La molina.
- Chiavenato. (2005). El comportamiento organizacional. Características del comportamiento organizacional. Biblioteca ucab.
- Lewin . (1993). El comportamiento en el ser humano. Clima organizacional. Revista de psicología.
- Likert. (1968). La teoría del clima organizacional. Tipos del clima organizacional. Argentina: Educación en valores.
- Merino. (2016). El rendimiento. Recursos para lograr objetivos. Investigación y ciencia.
- Participación de fob-18. (2015). Empresas exportadoras. Perú ocupa el primer lugar entre los diez países exportadores. Perú: Promperú.
- preparing for take-off. (2018). importancia del clima organizacional. los angeles: revista mundial.
- Rodríguez. (2001). Características del clima organizacional. Eumed.
- Stoner. (1996). El desempeño laboral. Rendimiento y función de trabajo. . Argentina.: Educación en valores.
- Szeinman, P. (2018). clima organizacional y capacitacion, clima organizacional como una variablde neogocio. peru: revista mundial.
- Taylor Frederick. (1911). Comportamiento organizacional. Objetivos del comportamiento organizacional. Argentina: Educción en valores.

Referencia de tesis

Castellon. (2017). "Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua en el periodo". managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Cotrina Pérez. (2017). "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores del Molino Agroindustrias Nuevo Horizonte S.R.L. San José 2017". Perú.: Universidad nacional de Trujillo.

Mendoza, & Gil. (2017). "Análisis del Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral y las Relaciones Interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S en la Ciudad de Bogotá". Cartagena de Indias.: Universidad de Cartagena.

Posadas Gonzales. (2016). "Liderazgo Gerencial y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura 2015". Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Mario Cesar Huallanca Contreras
1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Desempeño Laboral
1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.					
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.					
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.					
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : José Huamán Narvay
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el clima organizacional					
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del clima organizacional					
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.					
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha

Anexo 2
CUESTIONARIO N° 1

CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea atentamente las siguientes preguntas y conteste el cuestionario teniendo en cuenta la siguiente escala.

- 1 TOTALMENTE DE ACUERDO 3 EN DESACUERDO
- 2 DE ACUERDO 4 TOTALMENTE EN
DESACUERDO

	ITEMS	PUNTUACIÓN			
		1	2	3	4
	Comportamiento organizacional				
1	Te sientes motivado en el área que laboras.				
2	Considera usted que el supervisor motiva a sus colaboradores.				
3	Te sientes estresado con frecuencia.				
4	El supervisor promueve actitudes positivas.				
5	Existe una actitud positiva en el ambiente que labora.				
	Relaciones interpersonales				
6	Considera usted que los colaboradores del área son solidarios.				
7	El supervisor fomenta la solidaridad entre los trabajadores del área.				
8	Existe una buena relación de confianza entre compañeros de trabajo.				
9	Usted considera que el supervisor fortalece la confianza entre el equipo de trabajo.				
10	Existe una buena comunicación entre los miembros del área.				
	Método de mando				
11	El supervisor fortalece la identidad de los trabajadores.				
12	El encargado se identifica con los trabajadores.				
13	El supervisor promueve los valores de convivencia.				
14	Considera usted que los trabajadores practican los valores.				
15	Considera usted que el estilo de liderazgo del supervisor son la adecuadas				

CUESTIONARIO N° 2

DESEMPEÑO LABORAL

Lea atentamente las siguientes preguntas y conteste el cuestionario teniendo en cuenta la siguiente escala

1 TOTALMENTE DE ACUERDO

3 EN DESACUERDO

2 DE ACUERDO
DESACUERDO

4 TOTALMENTE EN

	ITEMS	PUNTUACIÓN			
		1	2	3	4
	FUNCIONES				
1	Conoce usted a que se dedica la empresa				
2	Conoce sus funciones dentro de su área de trabajo				
3	Se adapta con rapidez a cambios en su centro laboral				
4	Cumple con sus funciones de manera eficiente				
	RENDIMIENTO				
5	Se considera parte de su centro de trabajo				
6	Demuestra compromiso a la hora de realizar sus tareas				
7	Realiza horas extras para cumplir con sus funciones				
8	Fomenta el supervisor el trabajo en equipo				
9	Considera que sus compañeros cooperan con el logro de objetivos				
10	Tiene problemas para trabajar en equipo				
	PRODUCTIVIDAD				
11	Realiza sus tareas en el plazo estimado				
12	Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus tareas				
13	Recibe incentivos por cumplimiento de metas.				
14	Sus superiores los motivan hacia el logro de sus objetivos				
15	Considera que su trabajo es reconocido				

Anexo 3

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Leonardo Guzmán Almeyda
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el Instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre clima organizacional			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos de clima organizacional.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha Chíncha 03 de Noviembre del 2019

Firma del Experto Informante

D.N.I. Nº 45763164

Grado Mg. Investigación y Docencia Universitaria

Teléfono 952000314

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Leonardo Guzmán Almeyda
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el Instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca
 Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha Chíncha 05 de Noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante
 D.N.I. Nº 45765764
 Grado Mg. Investigación y Docencia Universitaria
 Teléfono 956984224

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Mario Cesar Huallanca Contreras
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

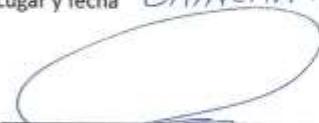
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha CHINCHA ALTA 05 NOV 2019



Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº 21813726
 Grado MAGISTER
 Teléfono 921264178

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Mario Cesar Huallanca Contreras
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca
 Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre clima organizacional			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos de clima organizacional.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha CHINCHA ALTA 05 NOV 2019


 Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº 21813726
 Grado MAGISTER
 Teléfono 921264178

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : José Huamán Narvay
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Desempeño Laboral
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				68%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				68%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.				68%	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				68%	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				68%	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.				68%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				68%	
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.				68%	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva				68%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar el Instrumento en la Investigación, porque presenta coherencia y validez.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

68%

Lugar y fecha



Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº 21851873
 Grado *Doctor*
 Teléfono 956 248895

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : José Huamán Narvay
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el Instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				65%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				68%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre clima organizacional				68%	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				68%	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				68%	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos de clima organizacional.				68%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				68%	
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.				68%	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva				68%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable al instrumento en la investigación porque presenta coherencia y validez.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

68%

Lugar y fecha



Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº 21851873
 Grado Doctor
 Teléfono 956248895

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019”

Preguntas problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Diseño, población y muestra	Técnicas e instrumento
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera la solidaridad influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019?</p> <p>¿En qué medida la identidad influye en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019?</p> <p>¿Cómo incide la motivación en la actitud de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019</p> <p>Objetivos específicos: Explicar de qué manera la solidaridad influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.</p> <p>Demostrar de qué manera influye la identidad en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.</p> <p>Demostrar como incide la motivación en las actitudes de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja año 2019</p> <p>Hipótesis específicos: Influye la solidaridad en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.</p> <p>La identidad influye en el compromiso de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019.</p> <p>La motivación incide en la actitud de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja, año 2019</p>	<p>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Estrés • Actitud • Solidaridad • Confianza • Comunicación • Identidad • Valores • Liderazgo <p>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Aptitudes • Desempeño • Compromiso • Cumplimiento de tareas • Trabajo en equipo • Eficacia • Capacidad de producción • Cumplimiento de metas 	<p>Diseño: Método</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Correlacional • Diseño: Descriptivo <hr/> <p>Población: N° 50</p> <p>Muestra: 50</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL BETA EN EL DISTRITO DE CHINCHA BAJA EN EL AÑO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	15%
2	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo