



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

ORTIZ GARCIA, GUISELA YULIANA

ORCID ID: 0000-0001-6372-6296

ASESOR:

REINERIO ZACARIAS CENTURION MEDINA

ORCID ID: 0000-0002-6399-5928

Trujillo, Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0207-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:00** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023**

Presentada Por :
(1611172015) **ORTIZ GARCIA GUISELA YULIANA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **16**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023 Del (de la) estudiante ORTIZ GARCIA GUISELA YULIANA, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 6% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 21 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Jurado Evaluador

LIMO VÁSQUEZ, MIGUEL ANGEL

ORCID ID: 0000- 0002- 7575- 3571

Presidente

LLENQUE TUME, SANTOS FELIPE

ORCID ID: 0000 -0001 -9140 -3451

Miembro

ZENOZAIN CORDERO, CARMEN ROSA

ORCID ID: 0000 -0001- 6079- 2319

Miembro

Dedicatoria

Agradezco a mis padres que me brindaron su apoyo en todo momento, los valores y principios que me inculcaron para lograr y alcanzar mis metas, y también para aquellas personas especiales en mi vida les agradezco por ser parte de esta formación académica que sin ellos no fuera posible este logro.

Agradezco a Dios todo poderoso ya que supo guiarme por un buen camino, darme fuerzas para seguir adelante ante cualquier adversidad y que supo enseñarme a encarar los problemas y no desfallecer en el intento.

A nuestros maestros, por su apoyo y motivación para culminar mis estudios profesionales y para la elaboración de la tesis

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser parte de mi camino por darme vida, salud, sabiduría e inteligencia y haberme puesto a personas de buen corazón en mi vida.

Agradezco a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de la cual dependió mi formación académica y como persona que me hizo crecer como profesional con valores éticos, morales y espirituales.

Índice General

Acta de sustentación	II
Constancia de originalidad	III
Jurado Evaluador	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice General.....	VII
Lista de tablas	IX
Lista de Figuras	XI
Resumen	XIII
Abstrad	XIV
I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II.MARCO TEÓRICO	6
2.1Antecedentes.....	6
2.2Bases teóricas.....	10
2.3Hipótesis	16
III.METODOLOGÍA.....	17
3.1Tipo de Investigación.....	17
3.2 Población y muestra.....	17
3.3Variables. Definición y Operacionalización.....	18
3.4Técnicas e instrumentos de recolección de información	20
3.5Método de análisis de datos	20
3.6Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
IV.DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES	59
VI.RECOMENDACIONES	61
VII.Referencias bibliográficas.....	62
Anexos 65	
Anexo: 1 Matriz de consistencia	65
Anexo: 2 Instrumentos de recolección de información	67

Anexo: 3 Validez de instrumento	69
Anexo: 4 Confiabilidad del instrumento	76
Anexo: 5 Formato de consentimiento informado	77
Anexo: 6 Documento de aprobación de institución para la recolección de datos	78
Anexo: 7 evidencias de ejecución (declaración jurada base de datos)	79

Lista de tablas

Tabla 1: ¿Existe integración entre los compañeros	22
Tabla 2: ¿Se organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento e integración y hacerlo más significativo para beneficio de la empresa?	23
Tabla 3:¿Considera usted que la empresa les da facilidades de crecimiento personal? .	24
Tabla 4: ¿Considera usted que es participe de las tomas de decisiones en la empresa.....	24
Tabla 5: ¿Considera usted que las actividades que realiza le genera satisfacción?.....	25
Tabla 6: ¿Los servidores se preocupan por su salud emocional, física e imagen personal?	26
Tabla 7: ¿Considera que existe una buena comunicación interpersonal entre compañeros de trabajo?	27
Tabla 8: ¿Considera que las relaciones humanas mejora la actitud y del clima en relación de conflictos?.....	28
Tabla 9: ¿Considera que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?.....	29
Tabla 10: ¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?.....	30
Tabla 11: ¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?31	
Tabla 12: ¿Usted participa en las actividades de la empresa?	32
Tabla 13: ¿Su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes?	33
Tabla 14: ¿Para usted los canales de comunicación (correo electrónico, whatsapp, etc) son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	34
Tabla 15: ¿Existe un buen ambiente de respeto, confianza y dialogo entre compañeros?35	
Tabla 16: ¿Su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización?	36
Tabla 17: ¿Considera que su jefe le involucra en la toma de decisiones?.....	37
Tabla 18: ¿Su trabajo es supervisado constantemente?.....	38
Tabla 19: ¿Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador?39	
Tabla 20: ¿Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo?.....	40
Tabla 21: ¿Considera que hay un ambiente laboral sano para trabajar en equipo?	41

Tabla 22: ¿Considera usted que un buen ambiente laboral se logra cumplir con las tareas en menor cantidad de tiempo y con un menor consumo de recursos?	42
Tabla 23: ¿Considera que los descansos que puede tomar a lo largo del día, aumentan su eficacia, concentración y rendimiento laboral?.....	43
Tabla 24: ¿Considera que los recursos que cuenta la empresa ayudan a lograr las metas establecidas?	44
Tabla 25: ¿Considera usted que la empresa cuenta con recursos tangibles para una buena producción adecuada?.....	45
Tabla 26: ¿Usted aporta su experiencia y su conocimiento para establecer estrategias? 46	
Tabla 27: ¿Usted participa cuando le piden colaboración para las actividades?	47
Tabla 28: ¿Sus aportes para la toma de decisiones es tomada en cuenta?.....	48
Tabla 29: ¿ Sus compañeros de trabajo se involucran para mejorar la productividad para una actividad eficiente?	49

Lista de Figuras

Figura 1: ¿Existe integración entre los compañeros para desarrollar las actividades?... 22	22
Figura 2: ¿Se organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento e integración y hacerlo más significativo para el beneficio de la empresa? 23	23
Figura 3: ¿Considera usted que la empresa les da facilidades de crecimiento personal?24	24
Figura 4: ¿Considera usted que es participe de las tomas de decisiones en la empresa? 25	25
Figura 5: ¿Considera usted que las actividades que realiza le genera satisfacción? 26	26
Figura 6: ¿Los servidores se preocupan por su salud emocional, física e imagen personal? 27	27
Figura 7: ¿Considera que existe una buena comunicación interpersonal entre compañeros de trabajo? 28	28
Figura 8: ¿Considera que las relaciones humanas mejora la actitud y del clima en relación de conflicto? 29	29
Figura 9: ¿Considera que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?..... 30	30
Figura 10: ¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo? 31	31
Figura 11: ¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?32	32
Figura 12: ¿Usted participa en las actividades de la empresa?..... 33	33
Figura 13: ¿Su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes? 34	34
Figura 14: ¿Para usted los canales de comunicación (correo electrónico, whatsapp, etc) son suficientes para comunicarse entre los trabajadores? 35	35
Figura 15: ¿Existe un buen ambiente de respeto, confianza y diálogo entre compañeros? 36	36
Figura 16: Su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización? 37	37
Figura 17: ¿Considera que su jefe le involucra en la toma de decisiones? 38	38
Figura 18: ¿Su trabajo es supervisado constantemente? 39	39
Figura 19: ¿Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador? 40	40
Figura 20: ¿Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que presentan en el trabajo? 41	41
Figura 21: ¿Considera que hay un ambiente laboral sano para trabajar en equipo? 42	42

Figura 22: ¿Considera usted que un buen ambiente laboral se logra cumplir con las tareas en menor cantidad de tiempo y con menor consumo de recursos posibles?	43
Figura 23: ¿Considera que los descansos que puede tomar a lo largo del día, aumentan su eficacia, concentración y rendimiento laboral?	44
Figura 24: ¿Considera que los recursos que cuenta la empresa ayudan a lograr las metas establecidas?	45
Figura 25: ¿Considera usted que la empresa cuenta cuenta con recursos tangibles para una buena producción adecuada?.....	46
Figura 26: ¿Usted aporta su experiencia y su conocimiento para establecer estrategias?47	
Figura 27: ¿Usted participa cuando le piden colaboración para las actividades?	48
Figura 28 : ¿Sus aportes para la toma de decisiones es tomada en cuenta?	49
Figura 29: ¿Sus compañeros de trabajo se involucran para mejorar la productividad para una actividad eficiente?	50

Resumen

En la presente investigación tuvo como propósito Determinar la relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, 2023. Como objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. Determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. Determinar la relación entre comunicación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. El estudio fue de diseño no experimental. El tipo de investigación fue correlacional. El nivel de investigación fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Milord. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos, se aplicó los cuestionarios de escala valorativa de Likert de cinco niveles. Los datos recogidos para elaborar las tablas y figuras fueron procesados en el Software de IBM SPSS, en el cual se procesó los datos recogidos para la elaboración de tablas y figuras. Se determinó la relación entre el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, demostrado mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson obteniendo una significancia de 0,016 (p valor $>$ 0,05) por lo que se acepta la hipótesis alterna, el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Se concluye que se comprobó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023. En tal sentido que un buen clima organizacional apoya e incita a ser más competitivos entre equipos de trabajo por ende a comprometerse con sus labores dentro de la empresa.

Palabras claves: Ambiente de trabajo, clima organizacional, comunicación, desempeño laboral, liderazgo, motivación, satisfacción

Abstrad

In the present investigation, the purpose was to determine the relationship between the organizational climate and its influence on the work performance of the employees of the company Milord S.A.C Trujillo, 2023. The specific objectives were: Identify the relationship between motivation and its influence on Labor Performance of the employees of the company Milord S.A.C Trujillo 2023. Determine the relationship between leadership and its influence on the Labor Performance of the employees of the company Milord S.A.C Trujillo 2023. Determine the relationship between communication and its influence on the Labor Performance of the employees of the company Milord S.A.C Trujillo 2023. The study was of non-experimental design. The type of research was correlational. The level of investigation was quantitative. The sample consisted of 30 employees of the company Milord. The technique used to collect the information was the survey and as a data collection instrument, the five-level Likert scale questionnaires were applied. The data collected to elaborate the tables and figures were processed in the IBM SPSS Software, in which the data collected for the elaboration of tables and figures was processed. The relationship between the Organizational Climate and its influence on the Labor Performance of the employees of the company Milord S.A.C Trujillo was determined, demonstrated by Pearson's Chi-square test, obtaining a significance of 0.016 (p value > 0.05) for which accepts the alternative hypothesis, the organizational climate influences job performance. It is concluded that it was verified that the organizational climate influences the work performance of the employees of the company Milord S.A.C, Trujillo 2023. In this sense, a good organizational climate supports and encourages to be more competitive among work teams, therefore to commit to their work within the company.

Keywords: Work environment, organizational climate, communication, job performance, leadership, motivation, satisfaction

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según el Pacto Mundial de Naciones Unidas en (2022), las pymes son consideradas como el motor del crecimiento económico, la creación del empleo y la reducción de la pobreza, asimismo tiene como finalidad de poder desarrollar los objetivos mundiales. Las pymes tienen una contribución que es menor que las empresas de gran tamaño, a escala mundial se puede decir que las pymes representan un 90.0% de las empresas y también representa un 50.0% que viene hacer los empleados en total. Las empresas que son formales representan un 40.0% del PIB en las economías. Según la (OIT) Organización Internacional del Trabajo las pymes crean siete de cada diez puestos de trabajo.

Cabe mencionar que el clima organizacional, tiende a ser adaptado a frecuentes transformaciones que presentan la globalización y su competitividad, en tal sentido que un conjunto de aspectos pueden ser decisivos para el éxito de la empresa. Esto depende mucho de los directivos o las personas que se encuentran frente a la empresa son los responsables que un clima organizacional sea agradable para una buena productividad de las actividades.

En Latinoamérica y el Caribe ha mostrado una capacidad relativa de resiliencia ante el aumento del estrés de deuda, también la inflación y la incertidumbre que ha surgido en torno a la guerra de Rusia en Ucrania. Este problema ha generado que los niveles de ingreso y de empleo sean recuperados tras la pandemia, también los mercados siguen siendo moderadamente optimistas. En cuanto a la pobreza la pandemia ha golpeado de una manera inesperada con un 24,0% al 26,5% entre los años 2019 y 2021. Las perspectivas que se tiene de crecimiento para este año 2023 han disminuido en estos últimos seis meses con un porcentaje de 1,4%. También se espera que para el año 2024 esta cifra sea de 2,4% previéndose con el mismo porcentaje para el año 2025 (Salazar, 2023).

En nuestro país, ha sido menos importante estas dos variables como son, el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que los empresarios son muy pocos los que se han enfocado, en cómo mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral, y esto ha ido reflejando con mayor frecuencia en sus actividades. Son muy escasas las entidades del estado que dentro de su política se hayan preocupado en mejorar sus recursos humanos o se presupuesten o que hayan conseguido alineamientos que permitan organizarse de manera objetiva para poder lograr su desempeño laboral, o en todo caso que esto haya surgido, no se han desarrollado de manera adecuada por los funcionarios, directivos y colaboradores, para

mejorar estas variables, sobretodo la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación, las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos para mejorar el buen desempeño laboral y dar eficiencia a los objetivos empresariales.

El clima organizacional es una variable fundamental en la empresa, ya que han tomado el nombre, como los colaboradores perciben en el ambiente de trabajo, esto influye en su comportamiento y en su desempeño laboral. Asimismo con un buen clima organizacional es favorable porque permitirá que las empresas manufactureras, realicen mejor sus actividades en tanto a la tecnología como en su desempeño laboral. Las empresas dejan de ser productivas por una razón, porque no fomentan un ambiente agradable de trabajo o simplemente porque no son capaces de involucrar a los directivos, administrativos y colaboradores. Las personas que han sido reclutados para un puesto de trabajo ingresan a las instalaciones con gran entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, sus actividades y compañeros de trabajo. Sin embargo todo se viene abajo cuando no encuentran un clima organizacional adecuado para el desempeño profesional. Esto va de la mano con capacitaciones a sus colaboradores y mejorar el salario para los mismos. El desempeño laboral es considerado un conjunto de actividades que tienen los colaboradores, esto tiene que ver directamente con los objetivos y que van evidenciados con las competencias de los mismos y su nivel de productividad personal.

En la actualidad es vital el manejo de las fuerzas internas que están afectando el desarrollo, con fin de poder desarrollar un buen ambiente para que los colaboradores se sientan satisfechos para un mejor desempeño en las actividades. Por eso es importante el clima porque juega un papel tan decisivo en la empresa, por ello es importante poder reconocer el talento de los colaboradores ya que ellos también tienen sueños, metas y lo primordial es que ellos se sientan parte de la organización. La empresa tiene que reconocer sus habilidades y su creatividad que tienen al realizar las actividades al interior de la organización, esto se debe fortalecer con herramientas tales como la tecnología, las políticas de la empresa, reglamentos internos, lo cual tiene una responsabilidad de fomentar un buen clima laboral y que el colaborador pueda expresar sus ideas, buscar diferentes formas de poder solucionar un conflicto, tomar parte de la toma de decisiones, tener una buena relación con los compañeros de trabajo.

En Trujillo existe un gran número de emprendedores que buscan crear sus propios negocios por la necesidad de seguir sobreviviendo ante la crisis económica que se está viviendo

en la actualidad, por ello se considera que el Gobierno debería dar énfasis en la gestión para la mejora del desarrollo empresarial, ya sea a través de conferencias, taller gratuitos entre otros.

En los últimos años, el clima organizacional y el desempeño laboral han sido importantes ya que trascendieron en todas las organizaciones, en especial en las empresas privadas las cuales cada día van mejorando sus productos y servicios por la globalización y la competitividad. Por ello es importante entender que tanto influye en la empresa estas dos variables, las cuales van a generar un impacto el incremento de la productividad y el cumplimiento de las metas de la empresa. Es necesario que hoy en día toda la empresa tenga presente que los colaboradores son importantes para el crecimiento de una empresa, que sus empleador se preocupe por tener ambientes adecuados, que motiven, la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, tomar en cuenta sus ideas. El comportamiento de los colaboradores trae como consecuencia que se origine un ambiente inadecuado, esto va a afectar tanto a los trabajadores, sus actividades y objetivos de la empresa en general.

La empresa tiene que recordar que si desea ser una empresa reconocida, competitiva tiene que generar un buen clima organizacional, con la finalidad de innovar en su manera de funcionar en sus productos, de no ser así no perdura en el tiempo, la gerencia es vital para poder dirigir con motivación y proporcionar la creatividad a todos los niveles y áreas funcionales. Es importante que la organización influya en el desempeño para que no genere estrés en los trabajadores, esto va a reducir de manera cómo vaya mejorando el clima.

Una de las variables que influye en el desempeño laboral de los colaboradores es el clima organizacional del entorno de la empresa Milord, por lo general el contexto del clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas de los trabajadores respecto al trabajo y sus actividades y el ambiente físico en el cual desarrollan sus actividades laborales.

En la empresa Milord está funcionando desde 24 de junio del 2009, aproximadamente 14 años en el mercado y está ubicado en el Parque industrial, asimismo cuenta con diversos snacks que ofrece a sus clientes como: chifle natural, chifle picante, camotes y soya. Según el administrador de la empresa menciono que en esta empresa no se está realizando de forma eficiente el clima organizacional, falta de motivación, no cuenta con canales de comunicación, liderazgo, que le permita que sus trabajadores estén a gusto al realiza sus actividades . Por lo tanto resulta fundamental conocer y establecer la relación entre clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

En el presente trabajo de investigación se justifica porque se pretende conocer qué relación existe en el clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord, los resultados del presente trabajo servirán para otras investigaciones y para desarrollar un plan de mejora para las diferentes áreas de la empresa.

A nivel teórico los resultados que se obtuvieron servirán a los jerárquicos, para que puedan incorporar nuevos enfoques, con el propósito de garantizar el desempeño laboral, para poder ofrecer un producto de calidad. EL conocimiento que embarga esta investigación, tendrán que considerar alternativas de solución a los distintos problemas que se presentaran en la empresa, para que ellos podan resolver de la mejor manera, generando un ambiente adecuado para la elaboración de los productos snack que ofrece dicha empresa, aportando diferentes técnicas de solución a los conflictos internos, con el fin de diseñar alternativas correspondiente que permitirán optimizar la calidad de los productos, considerando los beneficios que esta investigación aportara solución de los problemas, dentro de ello se considera mejorar las alternativas que permitan optimizar el Clima organizacional, proponiendo mecanismos que permitan hacer las cosas más eficientes, con la finalidad de poder mejorar las estructuras y condiciones peculiares que garanticen el buen desempeño de los colaboradores.

A nivel social la investigación pretende beneficiar a los colaboradores de la empresa Milord. Finalmente este estudio se justifica porque servirá como fuente para futuras investigaciones sobre el clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord.

El problema que se ha encontrado en la empresa Milord S.A.C Trujillo, es que se desea investigar, de cómo poder gestionar el clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral en sus colaboradores, con la finalidad de poder solucionar los diferentes conflictos o problemas que se está presentando. Al no saber cómo manejar el clima organizacional genera incertidumbre, malestar y repeticiones funcionales que van acabando con el bienestar personal y la convivencia colectiva, como es la falta de comunicación, liderazgo o simplemente la falta de líderes que afecta al clima de la empresa.

Las causas se pueden presentar en diferentes contextos, ya que los directivos no toman en cuenta la participación, falta de motivación, falta de capacitación, tecnología inadecuada, miedo al cambio, estas son las principales causas que se encontraron en la organización. Los empleadores o gerentes no se han preguntado si sus colaboradores son felices o no, cabe

mencionar que un trabajador pasa gran parte de su vida en su trabajo, por ello es importante que nuestros trabajadores se sientan felices en sus puestos de trabajo. Por ende se espera que exista un buen clima organizacional para un buen desempeño laboras de los colaboradores en sus actividades de producción de chifles. Cabe mencionar que cuando se postula a un puesto de trabajo se espera o se llena de esperanzas que ese trabajo nos guste o sentirse satisfechos. La felicidad en un trabajo es fundamental no solo para la eficiencia en las actividades sino para la salud mental.

Uno de los errores más comunes dentro de la empresa, es que no existe un buen clima organizacional, o un feedback (retroalimentación). Las personas que trabajan en la empresa Milord no aprenderán la lección a menos que dejen de cometer errores, lo importe es que tienen que cometer errores para poder entender o aprender la lección; pueden tomarse el crédito de otros, ignorar las ideas, despedir sin motivos, hostigar a su colaboradores. Los trabajadores esperan que la empresa les genere un equilibrio entre vida y trabajo.

PG: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023?

PE₁:Cuál es la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023?

PE₂: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023?

PE₃ ¿Cuál es la relación entre comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

OG: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

OE₁ Identificar la relación entre motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

OE₂ Determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

OE₃ Determinar la relación entre comunicación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Mamani y Pinto (2019), en su investigación “Clima organizacional y actitudes de insatisfacción laboral en empresas de comida rápida en la ciudad de la Paz”, presentada en la Universidad Mayor de San Andrés para optar por el título de Licenciado en Administración. El objetivo general fue determinar la medida en que el clima organizacional influye en las actitudes de insatisfacción laboral en la empresa de comida rápida “Mega Burger”. Utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo-cualitativo. Los resultados se determinaron un clima organizacional defectuoso, debido a la problemática se dio la propuesta de mejoramiento a la empresa. Se concluyendo, es que la propuesta genere un cambio en el clima organizacional, aumentando el rendimiento laboral de los trabajadores, puesto que la clave es que se sientan motivados, satisfechos con su trabajo, con su entorno, con sus compañeros y con sus jefes, de esa manera existirá la satisfacción laboral en la empresa.

Meza (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, cuyo como propósito es estudiar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral”; el diseño aplicado fue descriptivo, relacional, transversal, cuantitativo, no experimental, estuvo conformada por 135 empleados de la Universidad Linda Vista como muestra, y el tipo de muestreo fue censal. Los resultados que se obtuvieron fueron que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .569$, $p = .000$), lo que permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. La conclusión principal fue que hay una fuerte relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la cual fue calificada como positiva por un 86% y sustentada en un resultado de 0,583 al aplicar la prueba de Rho Spearman. = 0,010.

López (2020), en su tesis “Clima Organizacional y desempeño Laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil”, el objetivo de la investigación fue determinaren que medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica .El diseño que se utilizó fue transversal, correlacional, cuantitativo. El instrumento fue escala de Likert. Se obtuvo un resultado del 47% del personal administrativo afirma que la universidad si considera su

desarrollo profesional y personal, el 35% señala que casi siempre, estos valores son positivos ya que demuestran el compromiso de la institución hacia su personal. Se estima que un aumento del clima organizacional en las diferentes áreas administrativas ayuda a mejorar el desempeño laboral. Como conclusión podemos afirmar que existe una relación entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral y dicha relación es positiva lo que significa, si hay un aumento de la variable independiente también hay un aumento de la variable dependiente. Se propone un plan de mejora que ayudará a los colaboradores del área de administración a mantener un nivel alto de Clima Organizacional, de esta forma se garantizará un buen desempeño laboral beneficiando a la institución y sus clientes objetivos.

Nacionales

Aguinaga (2022) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa salados y dulces EIRL, 2021”. Presentada en la universidad nacional Federico Villareal. El objetivo general fue determinar en qué grado el Clima organizacional se correlaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Salados y Dulces EIRL. El diseño que se utilizó fue no experimental de corte transversal. El tipo de estudio es descriptivo. El nivel de investigación fue cuantitativo. Para el instrumento se utilizó escala de Likert. Tuvo como resultado que develaron que el p (Sig Bilateral) en la prueba de correlación de Spearman fue es de “0,00” y, el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,857; este valor es “positivo” y significa que la correlación tiene una intensidad Muy Alta. Finalmente, el estudio concluyó que, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el “Clima organizacional” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable “Desempeño Laboral”, cumpliéndose con el objetivo general y dando respuesta a la pregunta de investigación general

Layme (2017), en su investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino”; presentada en la Lima para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Cesar. El objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017. El diseño fue no experimental. El tipo de investigación fue correlacional. El nivel de investigación fue cuantitativo. Utilizo escala de Likert. Tuvo como resultado, que un 53.3% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%. Existe una correlación débil ($Rho = 0.487$, Sig. (Bilateral) = 0.001) entre la dimensión motivación y la

variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado la motivación como bueno en un 40.0% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral es bueno. Concluyendo que evidentemente existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Atoche y Pozo (2022), en su investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante en la provincia de Sullana, 2022”; presentada en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante en la provincia de Sullana, 2022. El diseño que utilizó fue no experimental transversal. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. El instrumento fue escala Likert. Donde obtuvo como resultado que el 73.5% de los colaboradores del restaurante calificaron a la primera dimensión “buena”, mientras que el 26.5% lo calificó como “regular”, en la segunda dimensión involucramiento laboral el 73.5% lo calificó como “buena”, mientras que el 26.5% como “regular” y en la tercera dimensión motivación laboral el 67.6% como “buena”, mientras que el 32.4% como “regular”. Se concluye que se determinó que tiene un grado de correlación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa, con un valor de Rho Spearman 0,504, asimismo se logró un sig. Bilateral de 0,002 menor a 0,05, permitiendo concluir que se acepta la H_1 y se rechaza H_0 , deduciendo que si se optimiza la comunicación en la empresa mejoraría el desempeño laboral.

Villanueva (2019), en su tesis clima organizacional y desempeño laboral en la empresa consultora y constructora “San Martín S.A.”, Pucallpa-2018, presentada en la universidad UAP, lo cual tuvo como objetivo general cuya finalidad fue determinar la relación o grado de asociación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Consultora y Constructora “San Martín S.A.”, Pucallpa. El diseño que utilizó fue no experimental transversal. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de escala Likert. El cual tuvo como resultado se relacionan directamente ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.772, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que se relacionan directamente ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.772, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Locales y regionales

Loyola (2021) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa los cipreses S. A. C., Virú 2020. Universidad Privada del Norte. Trujillo, lo cual tuvo como objetivo evaluar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020. El diseño que utilizó fue no experimental transversal. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de escala Likert. Los hallazgos evidenciaron que el 40% de trabajadores encuestados indicaron que el clima organizacional es desfavorable y un 39% de ellos presentaron un bajo nivel de desempeño laboral. Se concluye que la prueba de correlación de Rho del Spearman arrojó un valor de 0.893, aceptándose la hipótesis alterna; lo que denota una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo se concluye que hubo involucramiento personal ($Rho=0.939$) y la formación y desarrollo personal ($Rho=0.943$) son las dimensiones que tienen una relación más directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020.

Espejo y Valdivia (2022), en su investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022”, presentado en la universidad Privada Antenor Orrego, para optar el título de licenciado en administración, tuvo como objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seinco Perú de la ciudad de Trujillo, 2022. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. El instrumento que fue escala Likert. Donde se obtuvo como resultados que el 73.33% de los colaboradores consideran que la empresa mantiene un nivel alto con respecto al nivel del clima organizacional a través del enfoque de la motivación, mientras un 20.00% considera medio y un 6.67% lo considera bajo. Donde se concluye que el clima organizacional de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Seinco Perú, determinaron que el 67% de los colaboradores califican como un nivel alto, el 23% como nivel medio y 10% como un nivel bajo respecto al clima organizacional de la empresa.

Vilela (2022) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022”; presentada en la universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo general Determinar la relación del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora de

la ciudad de Trujillo en el año 2022. El instrumento utilizado en el estudio fue el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que existe correlación altamente significativa (p. Se concluye que el Clima Organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) de los colaboradores administrativo de una empresa constructora en la ciudad de Trujillo en el año 2022 tienen una correlación altamente significativa.

2.2 Bases teóricas

Cabe mencionar que existen diversos conceptos y definiciones que definen al clima organizacional, entre los más importantes se han considerado los siguientes autores donde definen de manera más clara y precisa para poder entender esta variable.

El Clima organizacional hace mención a un ambiente interno que está relacionado entre los miembros de la organización, y esto está relacionado al grado de motivación de sus colaboradores y esto repercute en el desempeño laboral de sus trabajadores (Chiavenato, 2007, p. 59).

Se determina que el clima organizacional dentro de un sistema organizativo, va representar un indicador de calidad, que esto viene hacer importante para el desarrollo de toda empresa, lo cual va a generar que surja la interacción, en función a los objetivos comunes, misión y visión institucional.

El clima organizacional indica que es un estudio de aplicación de teorías emergentes, asimismo hace mención a las fortalezas y capacidades del talento humano, los mismos que influyen en el desempeño laboral. El clima organizacional es considerado el ambiente propio del trabajo, con una serie de características que va acompañado con la motivación, la comunicación, el liderazgo etc.

Existen diferentes autores donde definen al clima organizacional como las percepciones compartidas con los miembros de la empresa, también se considera como el sello de la personalidad de toda organización, que es propia e inherente a sus características propias, que son diferentes a otras organizaciones. Esto se considera al ambiente laboral y relaciones interpersonales, que afecta directamente al desempeño del talento humano.

Se considera clima organizacional a las personas y al entorno físico en el que se desarrollan todas las actividades cotidianas. Es importante tener en cuenta esta variable porque influye en la satisfacción personal, la productividad, está relacionado al “saber hacer”. Esto se considera con el comportamiento de los colaboradores, con la manera en que realizan sus

actividades, y como ellos se relacionan, y su interacción con la empresa. Si existe una buena relación entre compañeros habrá una mejor productividad, y esto va a depender de la alta dirección que con su cultura, mejore el clima organizacional. Asimismo el clima organizacional forma parte de las políticas de los colaboradores, por ser parte del talento humano, para poder encontrar un ambiente adecuado se tiene que hacer el uso de técnicas precisas. El clima organizacional opta el nombre por las emociones de los miembros de un grupo u organización, esto está relacionado con la motivación de los trabajadores (fisco y emocional).

El clima organizacional es vista como un factor que afecta directamente al comportamiento de las personas y la percepción que tienen de ella, dentro de la misma empresa como el cambio de una organización a otra (Barroso, 2014, p.112). Finalmente el autor define los tipos de clima que se encuentran dentro de una institución:

–Clima Autoritario u Explotador: Quiere decir que la dirección no tiene confianza en sus trabajadores, la mayor parte de decisiones se toman de forma descendente. Lo cual obliga a los trabajadores a trabajar en una atmosfera de miedo, castigos, amenaza. Este tipo de clima presenta un ambiente desfavorable ya que no existe comunicación con la dirección, más que órdenes e instrucciones específicas.

–Clima Autoritario u Paternalista: Es aquel en que la dirección tiene confianza en sus colaboradores. La mayor parte de las decisiones se toman en cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. En este ambiente da la impresión de trabajar en un ambiente estable y estructurado.

– Clima Participativo u Consultivo: En este clima las decisiones se toman en la cima y se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

–Clima Participativo u Grupal: Las decisiones están extendidas en toda la empresa y muy bien integrados a cada uno de los niveles. Existe relación plenamente entre los colaboradores, la comunicación no se hace solamente de forma ascendente o descendente sino también de forma lateral.

Características del clima organizacional

Según Peña (2017), El clima Organizacional cuenta con características las cuales influyen en la motivación de las personas que forman parte de la empresa, y esto conlleva al comportamiento que tendrán los colaboradores, el cual puede ser, tanto (negativo o positivo).

- Estructura: Es la percepción que tienen las personas acerca de los reglamentos, procedimientos que realiza la empresa para poder desarrollar sus actividades.
- Responsabilidad (empowerment): Los empleados se sienten insatisfechos por la independencia que toman las decisiones.
- Recompensa: Es lo que los colaboradores reciben por un trabajo merecedor.
- Desafío: Desafíos que enfrentan la empresa.
- Relaciones: Es el clima de un empleado o la percepción que tiene de las relaciones sociales con sus compañeros y superiores.
- Cooperación: Es como se sienten los empleados, ellos esperan cooperación mutuo y espíritu positivo.
- Conflicto: Es aceptar las opiniones de los demás, (Se soluciona los problemas con madurez).
- Identidad: Sentirte parte del equipo.

La importancia de los compañeros para poder generar un buen clima laboral

La importancia que tiene poder generar un buen clima laboral, partiendo de los compañeros sin duda no es una tarea fácil, ya que los trabajadores pasan horas del día conviviendo con caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos. Las organizaciones tienen un arduo trabajo para poder lograr y obtener un óptimo ambiente laboral para sus empleados, con la finalidad de que estos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus actividades.

- Adoptar una postura autocrítica
- Esmerarte por establecer buenos vínculos
- Evita la competencia
- Reconoce los méritos ajenos
- Privilegia al estímulo antes que el castigo
- Mantente por fuera de los comentarios
- Fomenta la cooperación

Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye a las estrategias individuales para lograr dichos objetivos (Chiavenato, 2000, p. 359). La tecnología, estrategias, diseño, cultura organizacional y talento humano, son factores que depende el desempeño laboral, sin estos factores la empresa no podrá hacer nada.

Es decir que para el autor el desempeño laboral está relacionado como las personas, realizan sus actividades, en el cual se espera que las metas sean alcanzadas con eficiencia.

El desempeño que pueda tener un trabajador en la mayoría de veces es considera con las expectativas que tiene cada colaborador sobre sus actividades, que realizan en su centro de trabajo, esto va influenciado en sus actitudes hacia sus logros, y se espera tener un ambiente agradable y armónico. También el desempeño está relacionada con las habilidades, conocimientos, iniciativas, trabajo en equipo, esto va de la mano con las acciones del empleado (Chiavenato, 2000, p.200).

El desempeño que pueda tener un empleado siempre va ir de la mano con sus actitudes y aptitudes que cada uno posee, va función a los objetivos que se desea alcanzar. Asimismo las habilidades y el conocimiento les favorecerán para una actividad más eficiente y eficaz.

Para Chiavenato, menciona que para poder tener un mejor logro de objetivos y metas, es necesario poder tener una buena interrelación con los compañeros. Asimismo la toma de decisiones en grupo tiene una gran ventaja, comparando la toma individual. Finalmente se debe integrar o definir la misión, generar confianza y reconocimiento de los logros individuales o grupales.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral

Milkovich y Boudreau (1994) considera al desempeño laboral como una serie de características individuales, como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, que interactúan con el trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

El desempeño laboral, genera un cambio de persona a persona, debido a que el desempeño, influye en las habilidades, motivación, trabajo en equipo y situaciones de cada persona, y la percepción que se tenga de cada actividad que se desempeña, dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del

puesto de trabajo, “La cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador”. (Chiavenato, 2001, p. 287).

Claves del desempeño

Para un excelente desempeño, tendrá que surgir de forma natural cuando los empleados comparten una misión y coinciden en los principios que las orientan. Esta clave es con el beneficio que se integren en la misión y el objetivo del líder y su equipo.

–Legar: Atenderse las necesidades para sentirse completos.

–Gozar de atribuciones: Quiere decir que se debe de despertar la energía interior de los empleados de manera que satisfagan sus necesidades

–Amar: Necesidades que se tienen que satisfacer con relacionarse con otras personas.

–Aprender: Necesidad de progresar y de contribuir

–Vivir: Necesidades físicas que se tienen que satisfacer

–Acuerdos del desempeño para ganar-ganar: Quiere decir que existen acuerdos que dejan a tras las orientaciones es decir el control y optan por una orientación de liberación, lo que genera que los empleados ejerzan iniciativas de manera responsable y también puedan ser creativos, despertar sus talentos por beneficio de ambos tanto líder y los liderados.

–Nuevo papel del líder: Esto quiere decir que el líder está pendiente de su grupo en ofrecer apoyo, ayuda, capacitación y resolución de problemas. El líder no asume el problema, sino genera confianza.

–Realimentación de 360°: En la retroalimentación se intervienen a todos los miembros de la empresa, ellos están obligados a la retroalimentación de 360°. Esto va a generar un desempeño laboral favorable entre colegas, subordinados, clientes y proveedores.

Esto quiere decir que los líderes, así como todos los miembros de la organización, se deben someter a la realimentación de 360°, recibir una evaluación anónima de su desempeño que incluya la opinión de los colegas, subordinados, clientes y proveedores.

El desempeño viene a ser el comportamiento de los empleados en sus puestos. Si bien es una responsabilidad de línea, en algunas empresas es una función de empleado, puede realizar evaluación de desempeño dependiendo del jefe directo, del propio empleado o

incluso del comité de evaluación sus metas el principal método de evaluación.

Las características que se incluyen en el desempeño laboral:

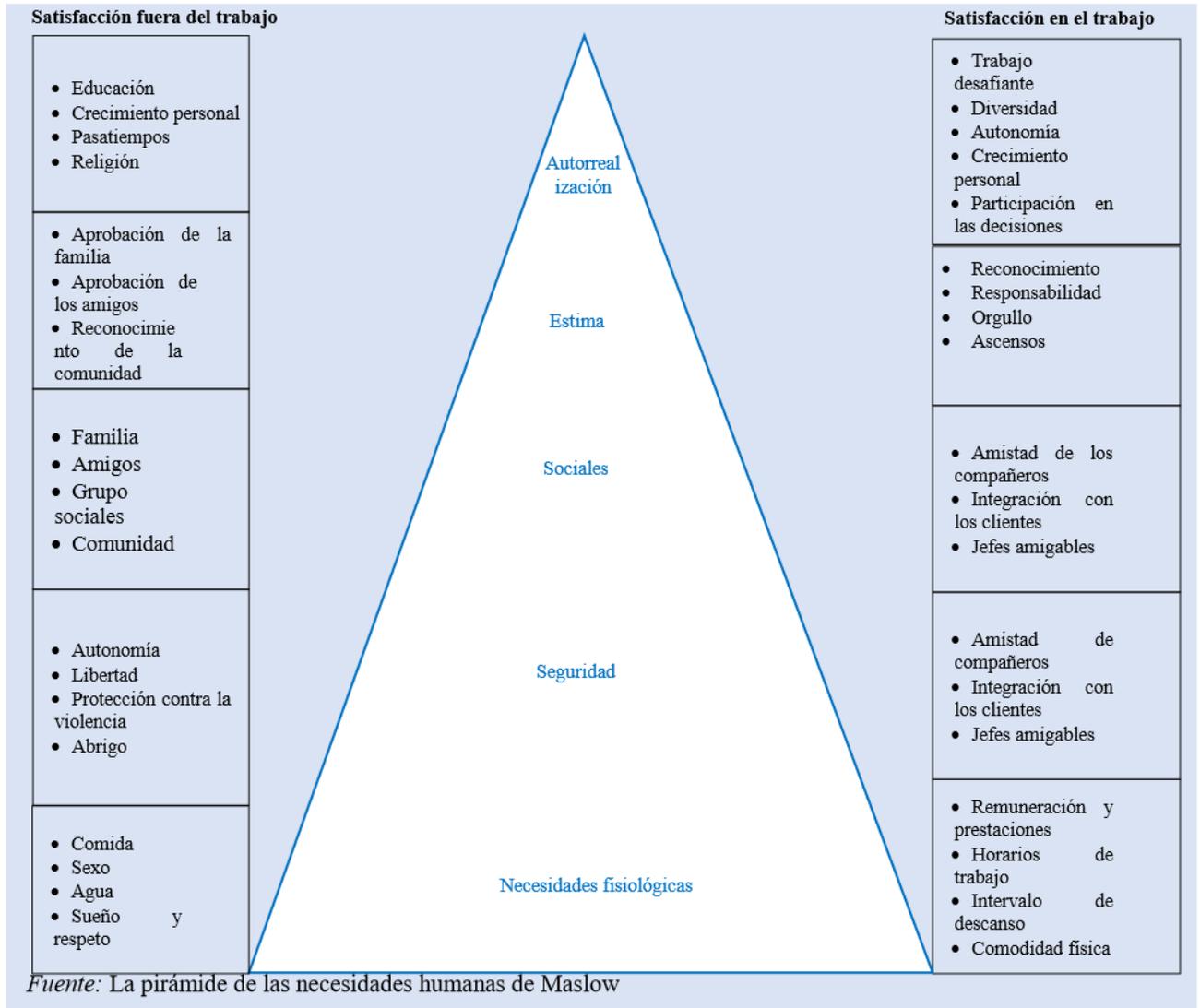
Escalas gráficas, elección forzada, estudio de campo, comparaciones pareadas, oraciones descriptivas y enfoque mixto. En cualquiera de estos métodos. Las entrevistas de desempeño con los empleados evaluados son el núcleo del sistema, es la comunicación. Esto juega un papel de retroalimentación (feedback) para reducir las diferencias entre superiores y subordinados.

En que consiste el desempeño laboral

Consiste en las recompensas y la percepción, las recompensas depende del esfuerzo individual de cada persona que está dispuesta a formar una perfecta relación de costo-beneficio, y a su vez el esfuerzo individual, esto depende de las habilidades y capacidades de cada persona y su percepción de su papel que desempeña (Chiavenato, 2001, p. 356).

Teoría de Maslow

La teoría de Maslow menciona que las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, cada persona nace con distintas necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias, a partir de cierta edad, cada persona emprende un camino de aprendizaje, a medida que las personas controlan sus necesidades primarias, surgen las necesidades secundarias, el comportamiento que pueda tener cada persona va a influir en sus necesidades concomitantes, mientras que las necesidades de orden inferior no se han satisfecho, se ocuparan de las necesidades de orden más elevado, asimismo las necesidades básicas se rigen por un proceso de motivación más rápido mientras que las otras requiere de un proceso más largo. Maslow dice que las personas tienen la necesidad crecer y desarrollarse, cabe mencionar que este proceso no es para todas las personas.



2.3 Hipótesis

HI: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

HE₁ La motivación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

HE₂ El liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

HE₃ La comunicación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación, se siguió los lineamientos de una investigación de tipo cuantitativa

Hernández y Mendoza (2018) en su investigación, menciona que cuando se habla de una investigación cuantitativa, nos referimos al campo de la estadística, es aquí donde el enfoque se basa en el análisis de la realidad objetiva, basándose en mediciones numéricas y análisis estadístico para determinar predicciones o patrones de comportamiento en relación a la problemática. Este enfoque se utiliza para la recopilación de datos con la finalidad de poder probar hipótesis. El método cuantitativo, es importante porque permite plantear un problema y preguntas específicas, de las cuales se derivan la hipótesis.

Nivel de investigación

Fue de nivel Descriptivo – correlacional, ya que permite describir y detallar situaciones o eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, que se ha sometido al análisis (Hernández y Mendoza ,2018).

Diseño de la investigación

La presente investigación, fue de diseño no experimental, según Hernández, Mendoza (2018), define como una investigación, que se realiza sin aplicar la manipulación deliberada de nuestras variables, solo se observan los fenómenos de manera natural.

Cabe mencionar que los autores, Hernández y Mendoza (2018), clasifican la investigación no experimental como transversal, en la cual lo define como el tipo de investigación, donde solo se recolecta datos en un solo momento, y en un tiempo determinado. Con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado.

3.2 Población y muestra

Según López y Fachelly (2015), mencionaron que el universo o población, se refieren al total de elementos que hacen referencia al ámbito analítico, sobre el cual queremos obtener información para el estudio.

Población: Se considera población al total de elementos sobre los que se realizó la investigación, en la presente investigación estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo, 2023

Para Ramírez (1997), menciona que la muestra es considerada Censal, cuando se selecciona el 100% de la población, en este sentido Ramírez establece la muestra censal donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

La muestra: El tamaño de la muestra para la presente investigación estuvo conformada por una cantidad que se determinó en la población, es decir 30 colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo, 2023.

3.3 Variables. Definición y Operacionalización

Clima Organizacional

Hace mención a un ambiente interno que está relacionado entre los miembros de la organización, y esto está relacionado al grado de motivación de sus colaboradores lo cual repercute en el desempeño laboral de los mismos (Chiavenato, 2009, p. 59).

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye a las estrategias individuales para lograr dichos objetivos (Chiavenato, 2000, p.359).

Dimensión 1. Motivación

Es el esfuerzo que tiene una persona para poder conseguir una meta, asimismo la calidad que tenga el clima organización va a influir en sus emociones de los trabajadores, por ende se espera que sea agradable y positivo (Robbins, 2005, p. 156).

Dimensión 3: Liderazgo

Para el autor es considerada como una influencia intrapersonal ejercida en una empresa, esto va dirigida a través de la comunicación. (Chiavenato, 2004, p. 458).

Dimensión 4: Comunicación

La comunicación para el autor es considera como un proceso que mediante el emisor y el receptor establecen una conexión mediante un determinado momento, en el cual se puede compartir ideas o información (Chiavenato, 2009, p. 305).

Dimensión 1: Iniciativa

Es considerada como la calidad que posee ciertos trabajadores, lo cual permite que ellos puedan tomar decisiones o iniciativas de actividades correspondientes.

Dimensión 2: Calidad de Trabajo

Para el autor es considerada, como un grupo reducido de colaboradores, que tienen capacidades complementarias, están comprometidas con un solo propósito, objetivos comunes y con responsabilidad de ambas partes (Chiavenato, 2004, p. 358).

Dimensión: 3 Trabajo en Equipo

Para el autor es considerada, el trabajo en equipo, como una serie de estrategias, procedimientos y metodología, que un grupo humano utiliza para alcanzar las metas propuestas. La capacidad de actuar en conjunto es lo que hace poderoso a los equipos. Esto se caracteriza por su espíritu colectivo, concentrado en las tareas, esto es el efecto que los colaboradores manifiestan por la calidad de sus procesos de trabajo.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍA O VALORIZACION
CLIMA ORGANIZACIONAL	Hace mención a un ambiente interno que está relacionado entre los miembros de la organización, y esto está relacionado al grado de motivación de sus colaboradores y esto repercute en el desempeño laboral de sus trabajadores (Chiavenato, 2007, p. 59).	Motivación	Autorrealización	Hernández, Fernández y Batista (2014) Según los autores la escala de medición Ordinal tiene un orden de mayor a menor jerarquía (p. 216).	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - Algunas veces - Muy pocas - Nunca
			Integración		
			Relaciones humanas		
		Liderazgo	Bienestar		
			Participación		
		Comunicación	Manejo de conflictos		
Precisión y claridad					
DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye a las estrategias individuales para lograr dichos objetivos (Chiavenato, 2000 p. 359).	Iniciativa	Involucramiento	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - Algunas veces - Muy pocas - Nunca
			Supervisión		
		Calidad de trabajo	Eficiencia		
			Recursos		
		Trabajo en equipo	Colaboración		
			Aportes		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Terán (2020), menciona que las técnicas o instrumentos son esenciales para la recolección de datos. Asimismo define que las técnicas son el medio por el cual el investigador obtiene la información que se requiere para dicha investigación. Para concluir se puede definir que la encuesta se emplea para poder extraer información de un tema específico.

Por lo tanto, la técnica utilizada fue la encuesta, elaborada de acuerdo a la teoría y definiciones de las variables, y sus dimensiones, utilizadas para extraer los datos necesarios para la investigación.

Hernández y Mendoza (2018), señaló que los instrumentos representan un recurso importante, utilizado por el investigador para registrar la información del presente estudio estudio (p.199).

El instrumento utilizado fue el cuestionario, elaborado en base a criterios de las definiciones de las dimensiones e indicadores de la investigación, constituido por una serie de interrogantes estructuradas en escala valorativa.

El instrumento que se aplicó en la presente investigación fue la encuesta, el cual fue aplicado a cada colaborador que conforma parte de la muestra de dicha investigación.

3.5 Método de análisis de datos

Gómez (2012) según los autores mencionan que el plan de análisis, corresponde a las técnicas, que permiten responder a las preguntas que fueron elaboradas en dicha investigación, donde las técnicas serán expresadas estadísticamente.

Se obtuvo la información, por medio del análisis de teorías y conceptualización de las variables, además del estudio de investigación relacionada con el tema de estudio, como artículos, revistas científicas, tesis, y la perspectiva de la muestra.

Para la estadística de nivel descriptivo se utilizó una base de datos empleando el programa Microsoft Excel, Software de IBM SPSS, para las dimensiones de cada variable, se elaboraron tablas para interpretar los niveles en frecuencia y porcentaje, proyectados en tablas y figuras estadísticas para ser observados con mayor facilidad.

3.6 Aspectos éticos

En la presente investigación titulada: Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Milord, Trujillo año 2023. De acuerdo

al reglamento de integridad científica en la investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Uladech, 2023).

Se acatará la dignidad de las personas involucradas en la investigación, la información que se recolectara de ellos será de carácter reservado y será usado solamente para efectos de la presente investigación. Por ende la participación será de manera voluntaria y podrán disponer de la información que desean saber a cerca de la investigación.

La presente investigación se respeta el medio ambiente, plantas y animales, por encima de los científicos, con la finalidad de evitar cualquier tipo de daño que cause al medio ambiente .Es decir conservar la diversidad, y preservar los hábitats, espacios naturales y el medio ambiente.

Libre participación y derecho a estar informado: Las personas involucradas a las actividades de investigación tiene el derecho a estar informados, sobre el fin y las finalidades de la investigación que se desarrollará así mismo con la absoluta libertad de participar en ella. Todas involucradas por voluntad propia tienen derecho a estar informados sobre los fines específicos establecidos en dicho proyecto.

Beneficencia no maleficencia, es donde se tendrá en cuenta el bienestar de las personas que están involucradas en la participación de la investigación. El investigador tiene el deber a responder las reglas generales como no causar daño, maximizar los beneficios, disminuir los posibles efectos adversos.

El investigador aplica un juicio razonable ,ponderable y toma en cuenta la cautela para asegurar que su rumbo y el límite de sus capacidades no permitan las practicas injustas, en esta investigación se reconoce la equidad y la justicia otorgando información de los resultados a las personas que participan .todo investigador está totalmente obligado a la igualdad de ser justo y razonable de quienes participan voluntariamente en los procesos asociados a la investigación, sin provocar situaciones de injusticia social

La integridad del investigador resulta relevante en las normas deontológicas de su profesión, teniendo en cuenta los daños y beneficios que pueda afectar a los participantes dela investigación. Deberá mantenerse la integridad científica a los conflictos que se pudiera encontrar en el curso de estudio o en los resultados. Así mismo alude a un correcto procedimiento de ciencia, con honestidad, justicia y transparencia permitiendo transmitir ideas de conciencia y moral.

IV RESULTADOS

En el presente capítulo se presentó los resultados correspondientes a la recopilación de datos obtenidos mediante el cuestionario estructurado que se llevó a cabo en la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Objetivo específico 1. Identificar la relación entre motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Tabla 1

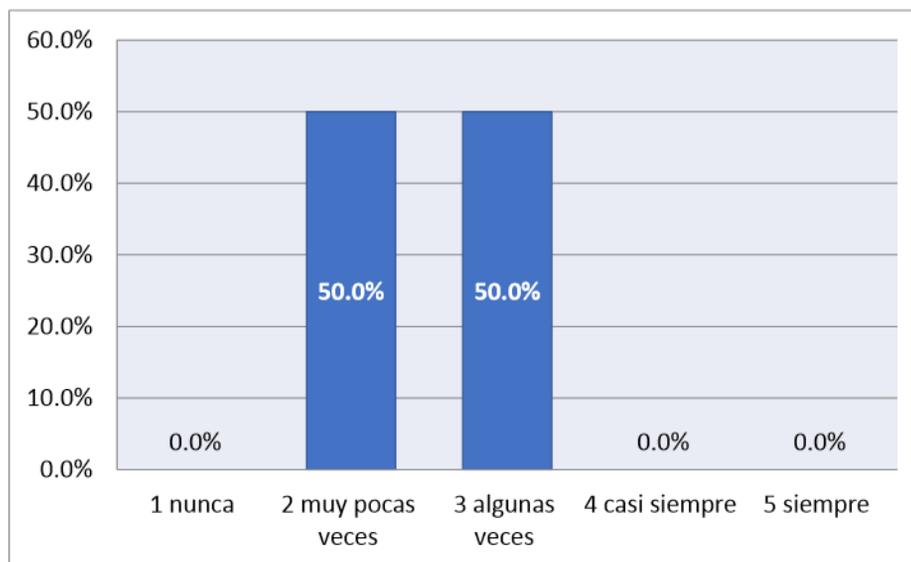
¿Existe integración entre los compañeros?

D1: Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	15	50,0%
Algunas veces	15	50,0%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 1

¿Existe integración entre los compañeros para desarrollar las actividades?



Interpretación:

Se puede visualizar en la Tabla 1 y Figura 1 que el 50,0% mencionan que muy pocas veces existe integración entre los compañeros para desarrollar las actividades, mientras que el otro 50,0% considera que algunas veces.

Tabla 2

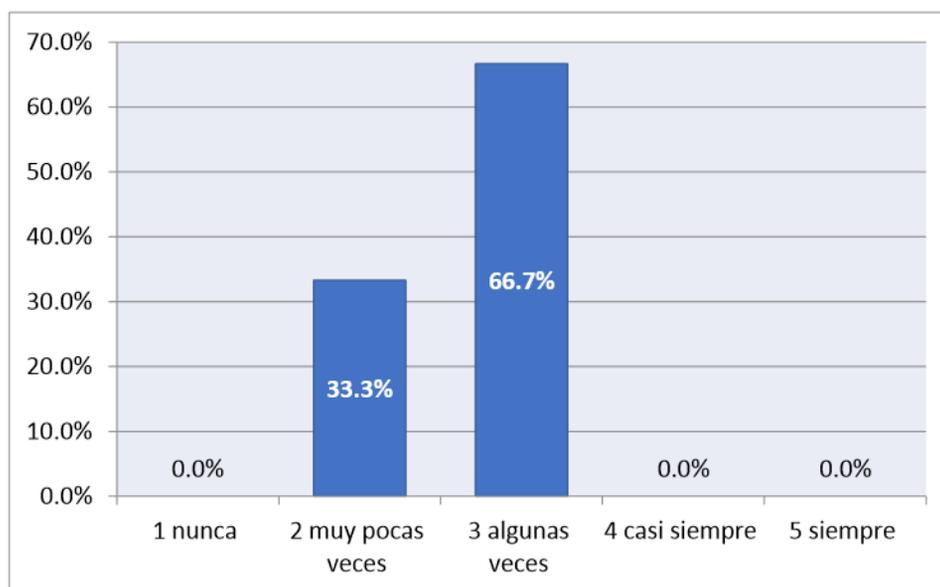
¿Se organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento e integración y hacerlo más significativo para beneficio de la empresa?

D1: Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	10	33,3%
Algunas veces	20	66,7%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 2

¿Se organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento e integración y hacerlo más significativo para el beneficio de la empresa?



Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 2 y Figura 2, que en su mayoría 66,7% de los colaboradores mencionan que algunas veces se organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento e

integración y hacerlo más significativo para el beneficio de la empresa, mientras que la otra parte 33,3% considera que muy pocas veces se organizan dichos talleres.

Tabla 3

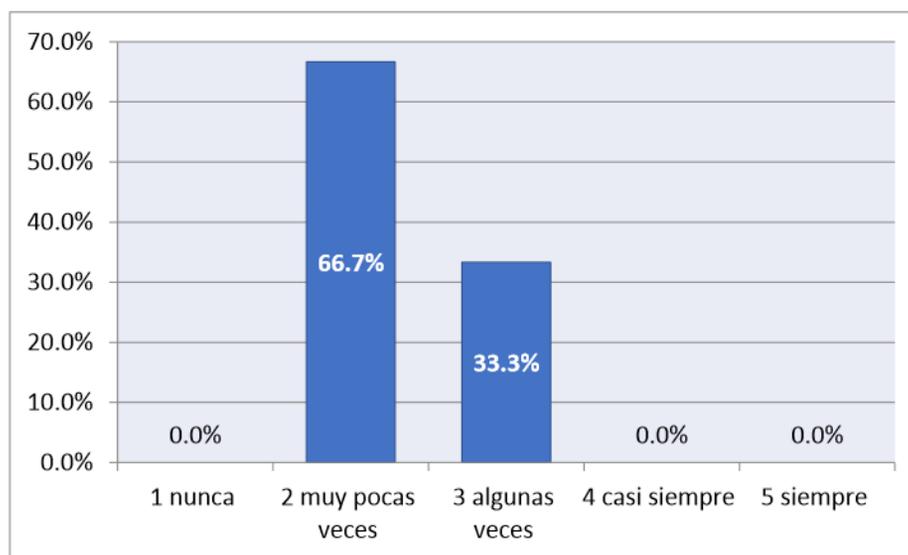
¿Considera usted que la empresa les da facilidades de crecimiento personal?

D1: Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	20	66,7%
Algunas veces	10	33,3%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 3

¿Considera usted que la empresa les da facilidades de crecimiento personal?



Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 3 y Figura 3, que en su mayoría 66,7% de los colaboradores mencionan que muy pocas veces a empresa les da facilidades de crecimiento personal, mientras que el 33,3% considera que algunas veces dan estas facilidades.

Tabla 4

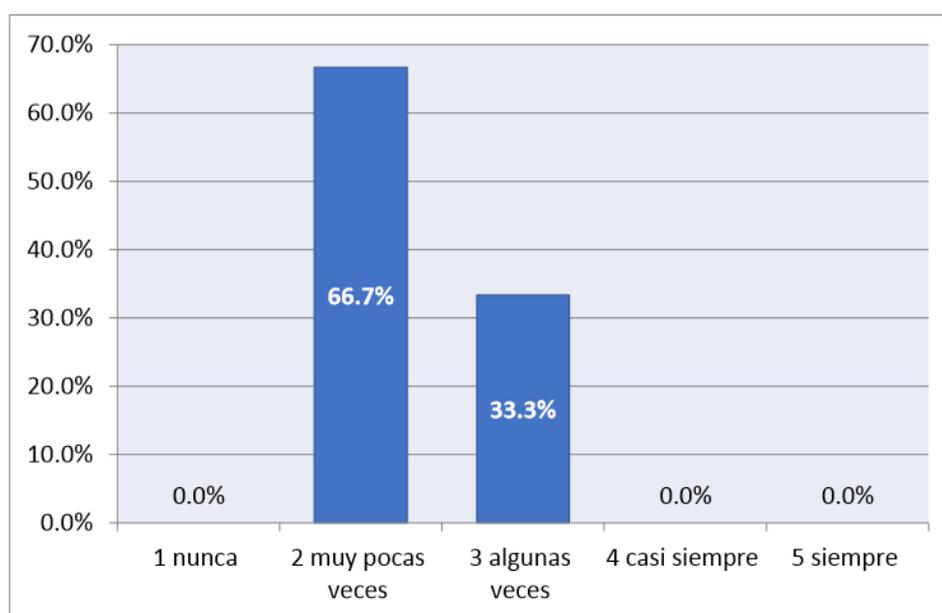
¿Considera usted que es participe de las tomas de decisiones en la empresa?

D1:Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	20	66,7%
Algunas veces	10	33,3%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 4

¿Considera usted que es participe de las tomas de decisiones en la empresa?



Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 4 y Figura 4, que en su mayoría 66,7% de los colaboradores aluden que muy pocas veces son participe de las tomas de decisiones en la empresa, mientras que el 33,3% considera que algunas veces.

Tabla 5

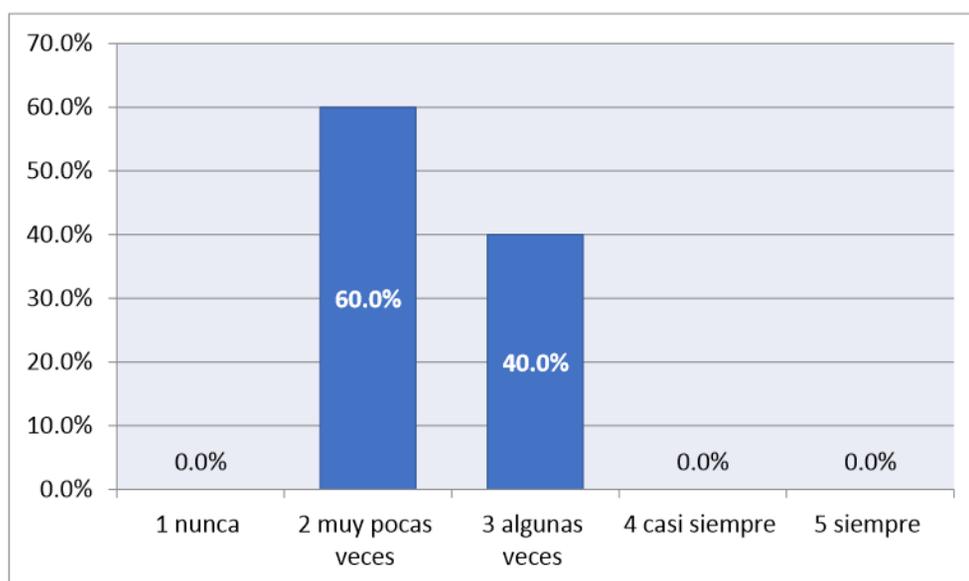
¿Considera usted que las actividades que realiza le genera satisfacción?

D1:Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	18	60,0%
Algunas veces	12	40,0%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 5

¿Considera usted que las actividades que realiza le genera satisfacción?



Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 5 y Figura 5, que en su mayoría el 60,0% de los colaboradores mencionan que muy pocas veces las actividades que realiza le generan satisfacción, lo cual esto genera que la empresa tome más en cuenta el interés por sus colaboradores y el 40,0% considera que algunas veces.

Tabla 6

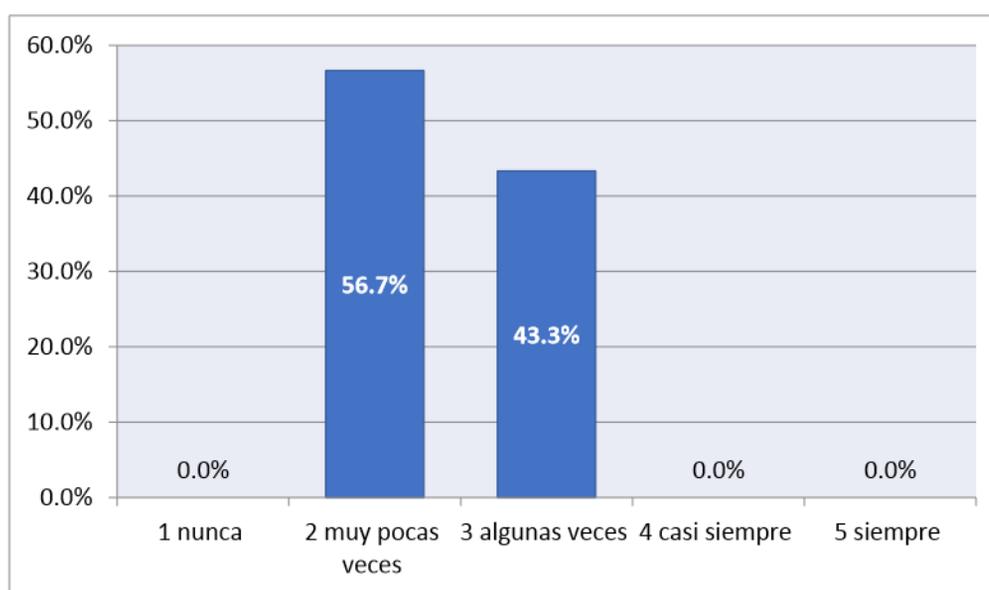
¿Los servidores se preocupan por su salud emocional, física e imagen personal?

D1: Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	16	56,7%
Algunas veces	14	43,3%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 6

¿Los servidores se preocupan por su salud emocional, física e imagen personal?



Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 6 y Figura 6, que en su mayoría el 56,7% de los colaboradores mencionan que muy pocas veces los servidores se preocupan por su salud emocional, física e imagen personal y el 43,3% considera que algunas veces.

Tabla 7

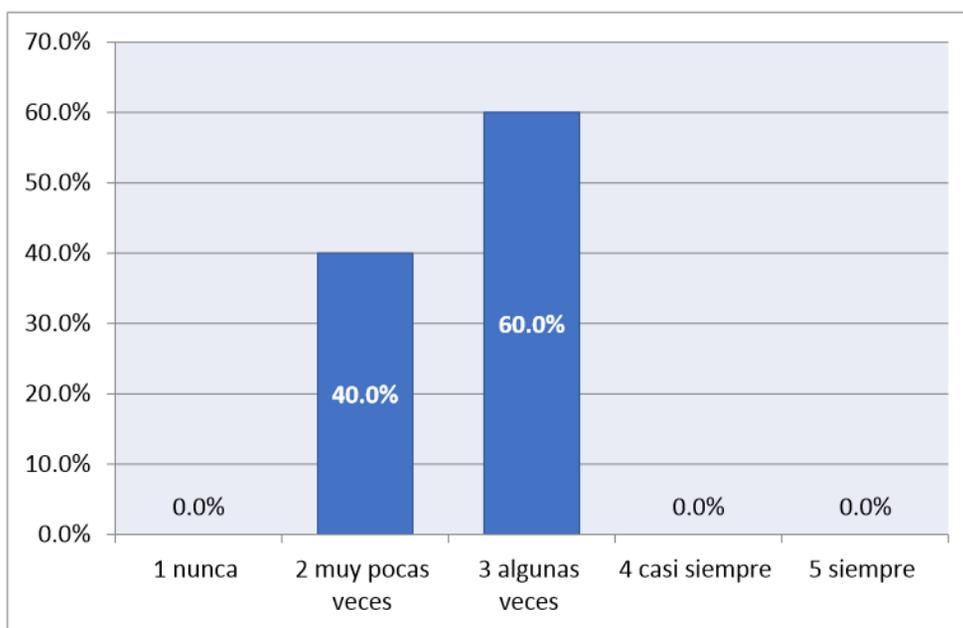
¿Considera que existe una buena comunicación interpersonal entre compañeros de trabajo?

D1: Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	12	40,0%
Algunas veces	18	60,0%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 7

¿Considera que existe una buena comunicación interpersonal entre compañeros de trabajo?



Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 7 y Figura 7, que el 60,0% de los colaboradores mencionan que algunas veces existe una buena comunicación interpersonal entre compañeros de trabajo y el 40% indica que muy pocas veces

Tabla 8

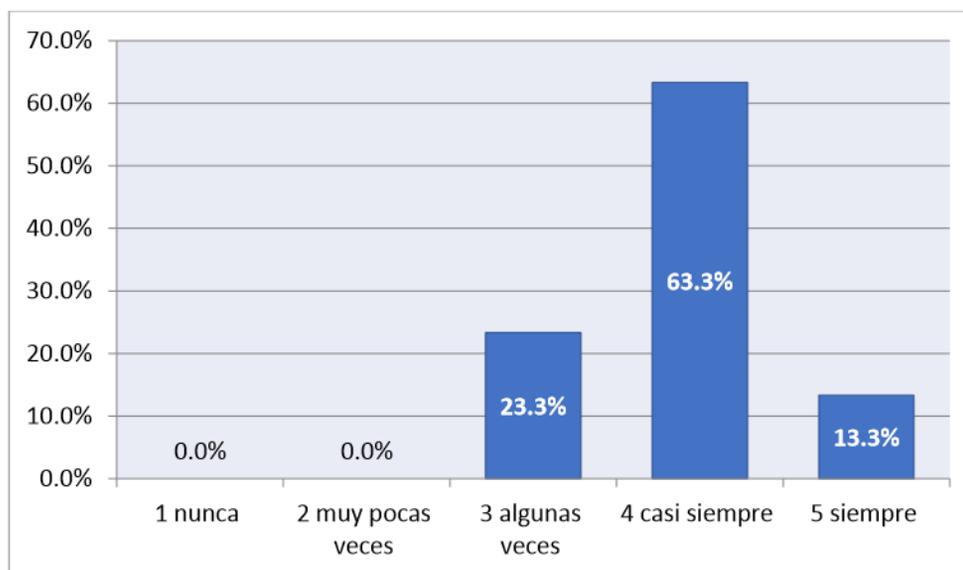
¿Considera que las relaciones humanas mejora la actitud y del clima en relación de conflictos?

D1: Motivación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	0	00,0%
Algunas veces	7	23,3%
Casi siempre	19	63,3%
Siempre	4	13,3%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación

Figura 8

¿Considera que las relaciones humanas mejora la actitud y del clima en relación de conflicto?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 8 y Figura 8, que en su mayoría el 63,3% de los colaboradores mencionan que casi siempre las relaciones humanas mejora la actitud y del clima en relación de conflicto, el 23,3% considera que algunas veces y el 13,3% considera que siempre.

Objetivo 2: Determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

Tabla 9

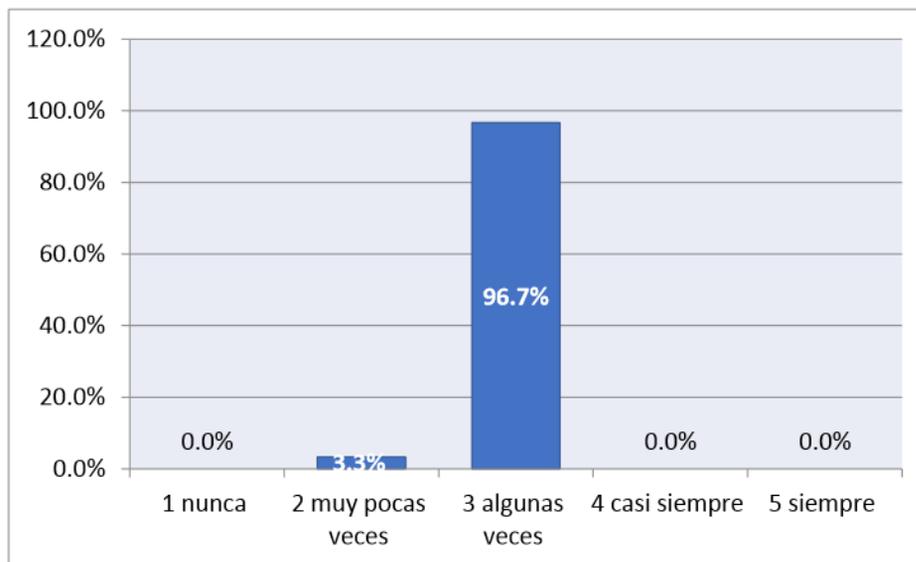
¿Considera que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?

D1: Liderazgo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	0	00,0%
Algunas veces	29	96,7%
Casi siempre	1	3,3%
Siempre	0	00,0%
total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

Figura 9

¿Considera que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 9 y Figura 9, que en su mayoría el 96,7% de los colaboradores mencionan que algunas veces el trabajo que realiza su jefe inmediato para manejar conflictos es bueno, mientras que el 3,3% piensa muy pocas veces.

Tabla 1

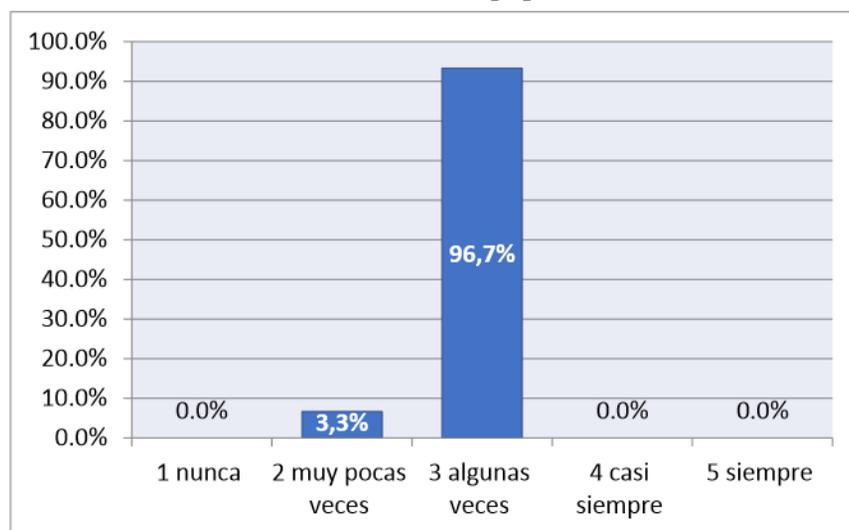
¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?

D1: Liderazgo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	2	3,3%
Algunas veces	28	96,7%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

Figura 10

¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 10 y Figura 10, que en su mayoría el 96,7% de los colaboradores mencionan que algunas veces su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo, mientras que el 3,3% piensa que muy pocas veces su jefe fortalece la confianza.

Tabla 11

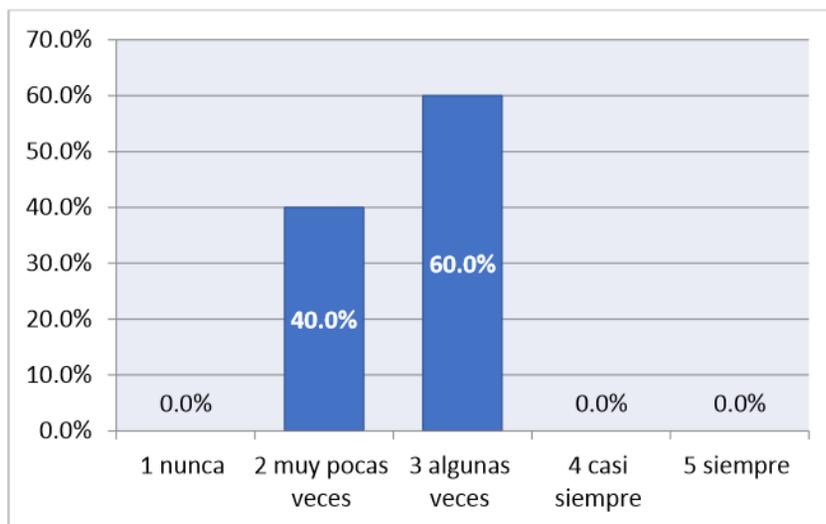
¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?

D1: Liderazgo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	12	40,0%
Algunas veces	18	60,0%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

Figura 11

¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 11 y Figura 11, que en su mayoría el 60,0% de los colaboradores mencionan que muy pocas veces sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas, mientras que el 40,0% piensa que algunas veces se toma iniciativa.

Tabla 12

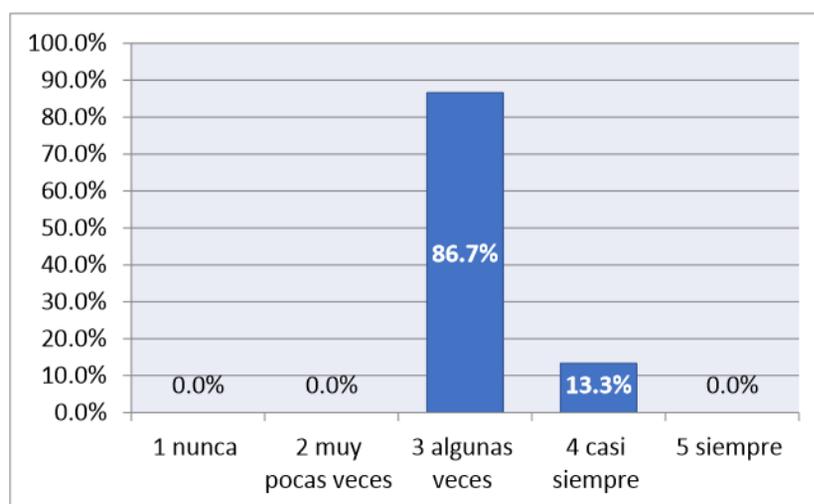
¿Usted participa en las actividades de la empresa?

D1: Liderazgo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	0	00,0%
Algunas veces	26	86,7%
Casi siempre	4	13,3%
Siempre	0	0,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

Figura 12

¿Usted participa en las actividades de la empresa?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 12 y Figura 12, que en su mayoría el 86,7% de los colaboradores mencionan que algunas veces participan en las actividades de la empresa, mientras que el 13,3% piensa que casi siempre participan en las actividades.

Objetivo 3: Determinar la relación entre comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

Tabla 13

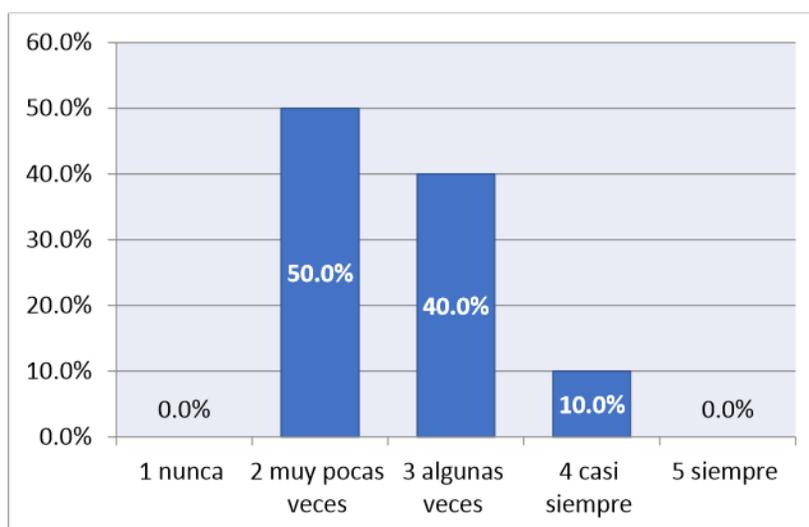
¿Su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes?

D1: comunicación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	15	50,0%
Algunas veces	12	40,0%
Casi siempre	3	10,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación

Figura 13

¿Su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 13 y Figura 13, que en su mayoría el 50,0% de los colaboradores mencionan que muy pocas veces su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes, el 40,0% dice que algunas veces se da lo mencionado anteriormente y el 10,0% menciona que casi siempre.

Tabla 14

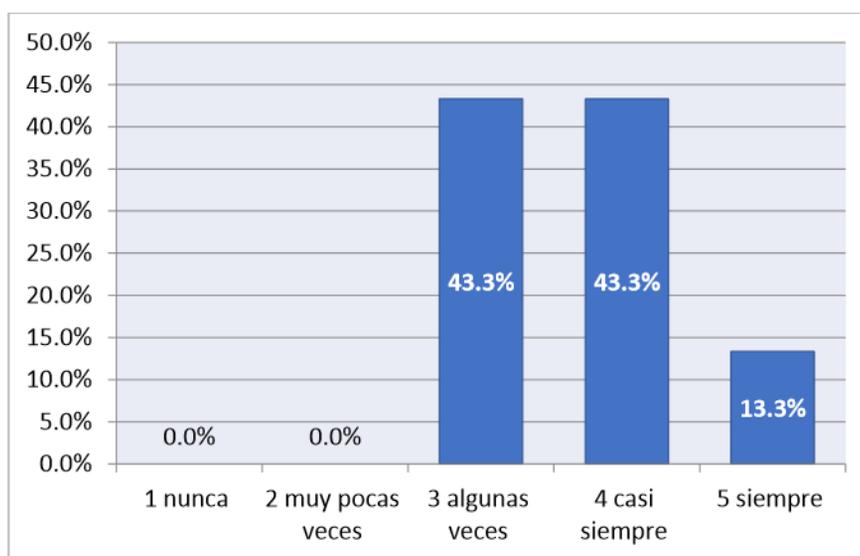
¿Para usted los canales de comunicación (correo electrónico, WhatsApp, etc.) son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?

D1: comunicación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	0	00,0%
Algunas veces	13	43,3%
Casi siempre	13	43,3%
Siempre	4	13,3 %
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación

Figura 14

¿Para usted los canales de comunicación (correo electrónico, WhatsApp, etc.) son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 14 y Figura 14, que en su mayoría el 43,3 % de los encuestados indican que algunas veces los canales de comunicación como correo electrónico, WhatsApp, etc. son suficientes para comunicarse entre los trabajadores, el 43,3% dice que casi siempre se da lo mencionado anteriormente y el 13,3% considera que siempre.

Tabla 15

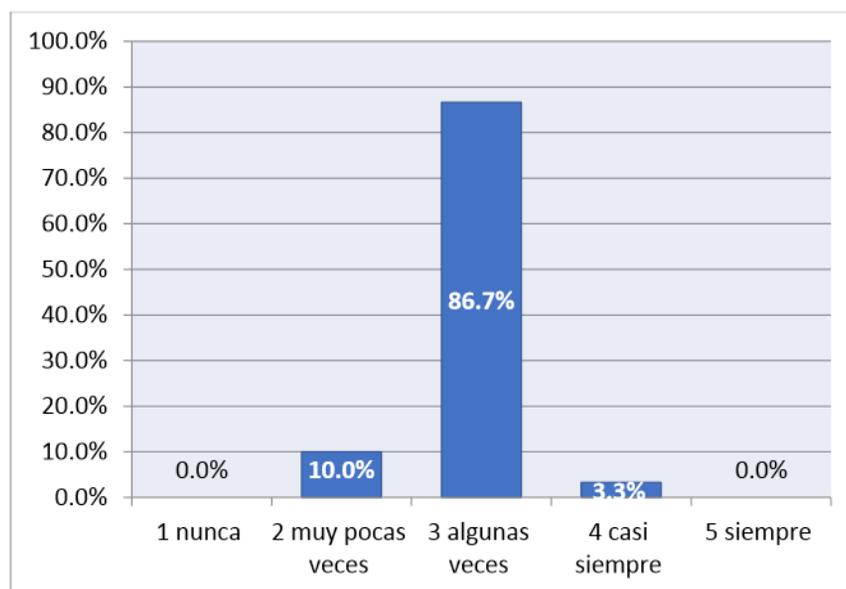
¿Existe un buen ambiente de respeto, confianza y dialogo entre compañeros?

D1: comunicación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	3	10,0%
Algunas veces	26	86,7%
Casi siempre	1	3,3%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación

Figura 15

¿Existe un buen ambiente de respeto, confianza y dialogo entre compañeros?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 15 y Figura 15, que en su mayoría el 86,7 % de los encuestados indican que algunas veces existe un buen ambiente de respeto, confianza y dialogo entre compañeros, mientras que el 10,0% dice que muy pocas existe este ambiente de respeto y por último, el 3,3% considera que casi siempre.

Tabla 16

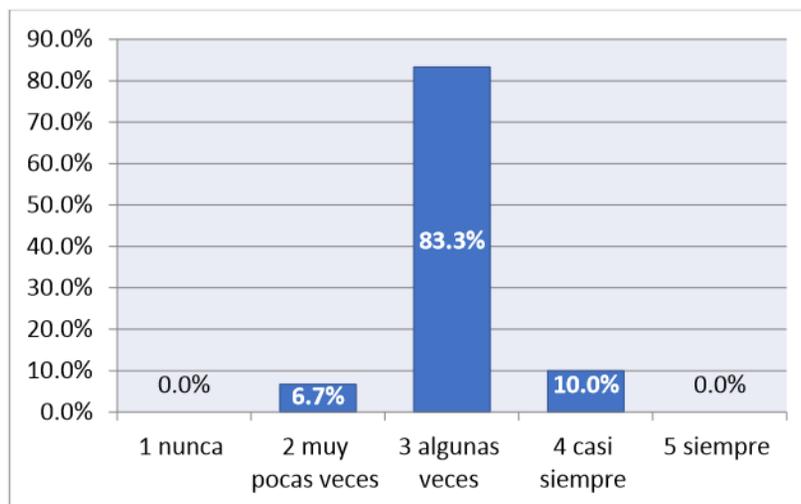
¿Su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización?

D1: comunicación	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	2	6,7%
Algunas veces	25	83,3%
Casi siempre	3	10,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación

Figura 16

¿Su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 16 y Figura 16, que en su mayoría el 83,3% de los encuestados indican que algunas veces su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización, mientras que el 10,0% dice que casi siempre y el 6,7% considera que muy pocas veces.

Cuestionario 2: Variable del desempeño laboral

Tabla 17

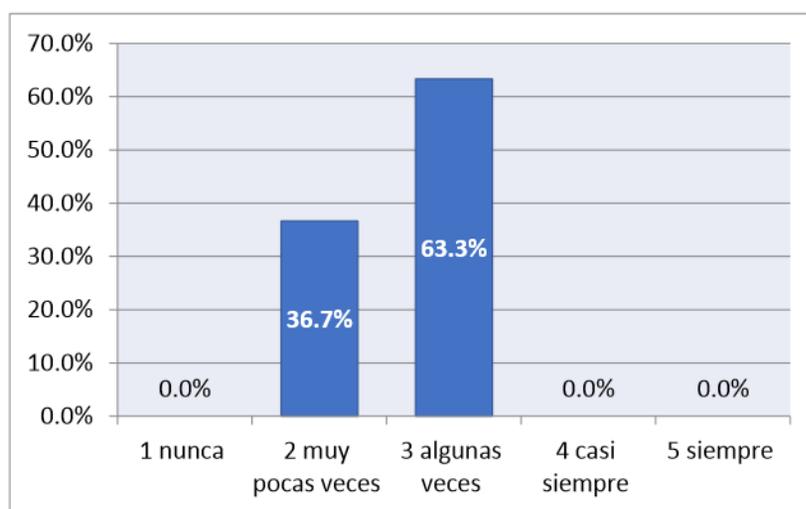
¿Considera que su jefe le involucra en la toma de decisiones?

D1: Iniciativa	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	11	36.7%
Algunas veces	19	63.3%
Casi siempre	0	00.0%
Siempre	0	00.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Iniciativa

Figura 17

¿Considera que su jefe le involucra en la toma de decisiones?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 17 y Figura 17, que en su mayoría el 63,3% de los encuestados indican que algunas veces su jefe le involucra en la toma de decisiones, mientras que el 36,7% considera que muy pocas veces.

Tabla 18

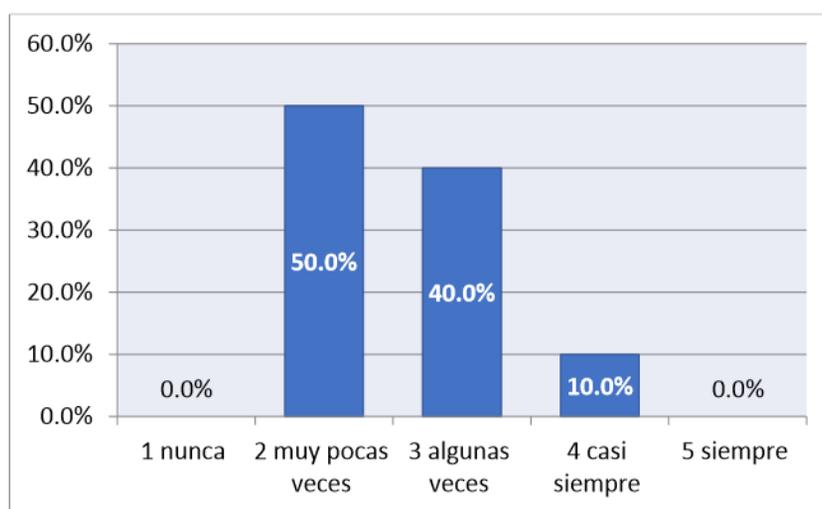
¿Su trabajo es supervisado constantemente?

D1: Iniciativa	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	15	50.0%
Algunas veces	12	40.0%
Casi siempre	3	10.0%
Siempre	0	00.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Iniciativa

Figura 18

¿Su trabajo es supervisado constantemente?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 18 y Figura 18, la mitad de los encuestados 50,0% indican que muy pocas veces su trabajo es supervisado constantemente, mientras que el 40,0% considera que algunas veces y en su minoría 10,0% consideran que casi siempre.

Tabla 19

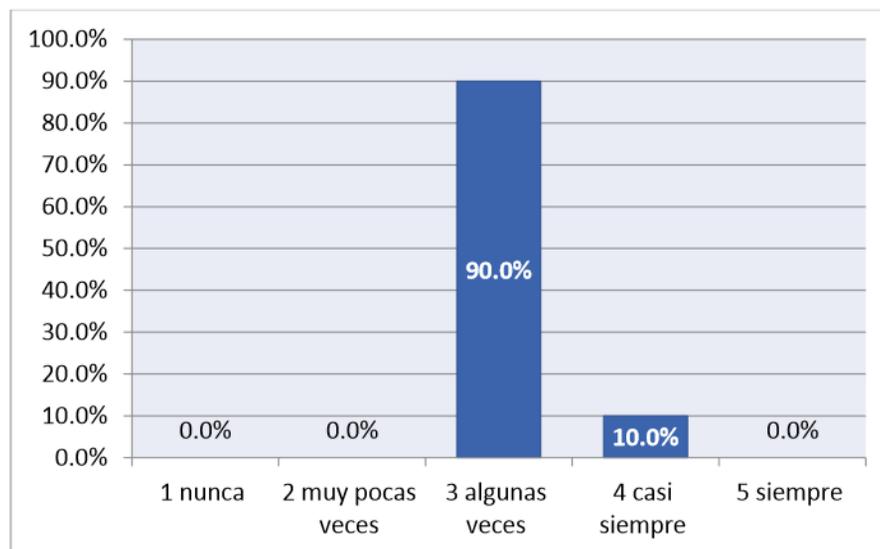
¿Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador?

D1: Iniciativa	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	0	00.0%
Algunas veces	27	90.0%
Casi siempre	3	10.0%
Siempre	0	00.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Iniciativa

Figura 19

¿Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 19 y Figura 19, en su mayoría en un 90,0% indican que algunas veces se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador, mientras que el 10,0% considera que casi siempre.

Tabla 20

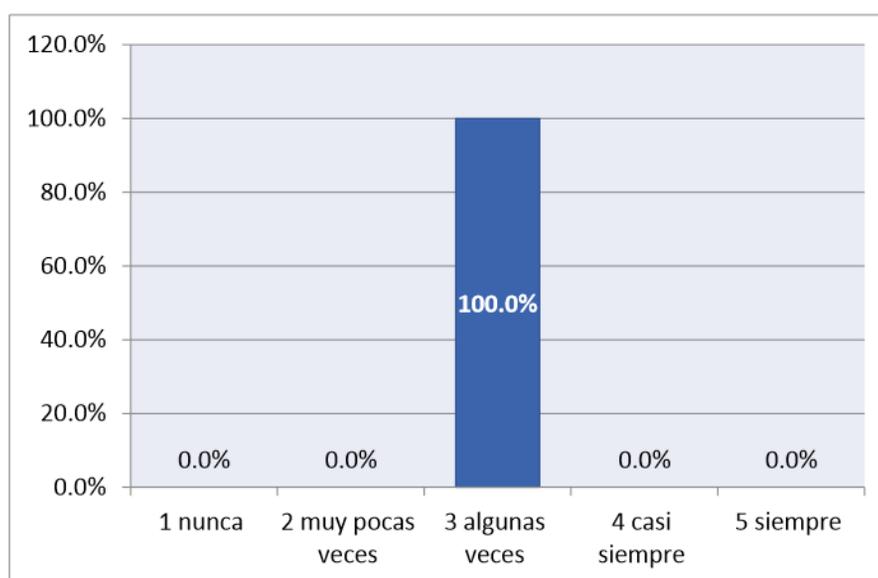
¿Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo?

D1: Iniciativa	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	0	00.0%
Algunas veces	30	100.0%
Casi siempre	0	00.0%
Siempre	0	00.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Iniciativa

Figura 20

¿Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que presentan en el trabajo?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 20 y Figura 20, en su totalidad 100,0% indican que algunas veces se sus superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que presentan en el trabajo.

Tabla 21

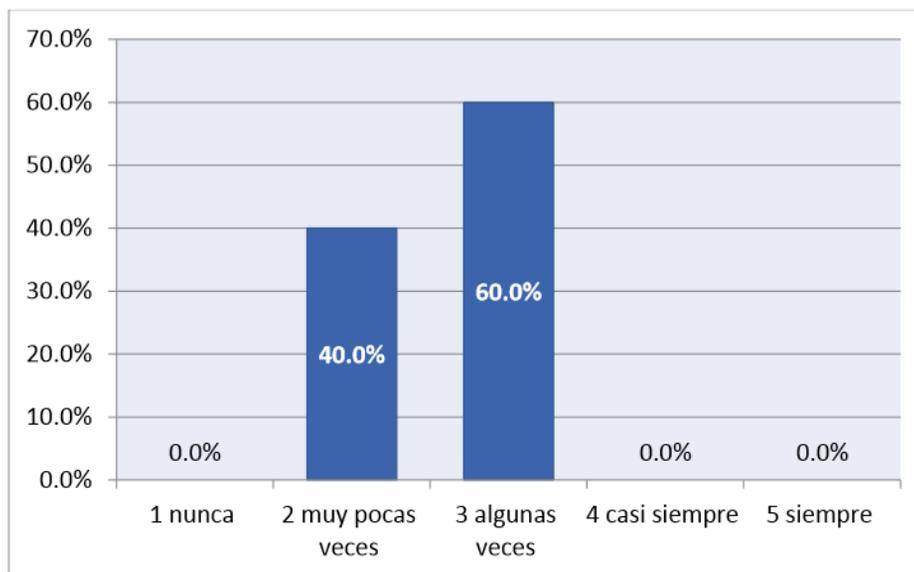
¿Considera que hay un ambiente laboral sano para trabajar en equipo?

D1: Calidad de trabajo	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	12	40.0%
Algunas veces	18	60.0%
Casi siempre	0	00.0%
Siempre	0	00.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Calidad de trabajo

Figura 21

¿Considera que hay un ambiente laboral sano para trabajar en equipo?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 21 y Figura 21, en su mayoría en un 60,0% indican que algunas veces hay un ambiente laboral sano para trabajar en equipo, mientras que el 40,0% considera que muy pocas veces.

Tabla 22

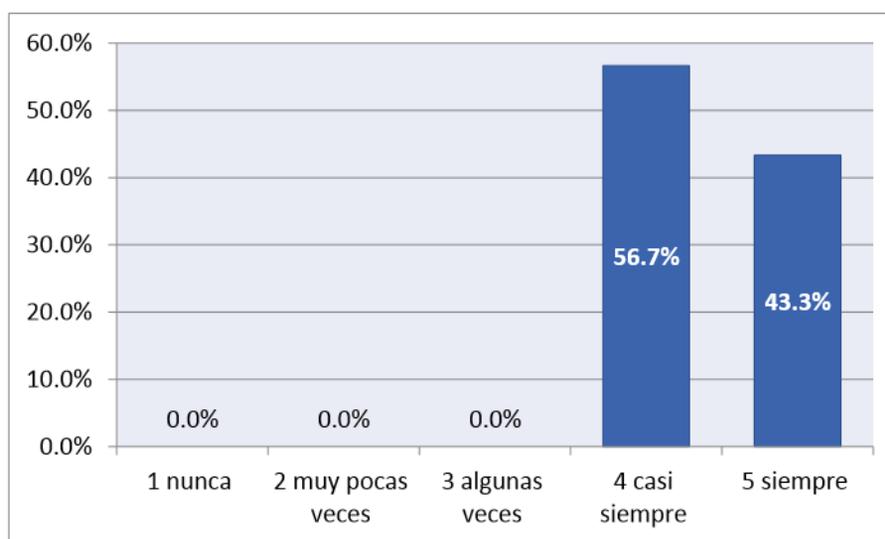
¿Considera usted que un buen ambiente laboral se logra cumplir con las tareas en menor cantidad de tiempo y con un menor consumo de recursos?

D1: Calidad de trabajo	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	0	00.0%
Algunas veces	0	00.0%
Casi siempre	17	56.7%
Siempre	13	43.3%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Calidad de trabajo

Figura 22

¿Considera usted que un buen ambiente laboral se logra cumplir con las tareas en menor cantidad de tiempo y con menor consumo de recursos posibles?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 22 y Figura 22, en su mayoría en un 56,7% indican que casi siempre consideran que un buen ambiente laboral se logra cumplir con las tareas en menor cantidad de tiempo y con menor consumo de recursos posibles, mientras que el 43,3% considera siempre.

Tabla 23

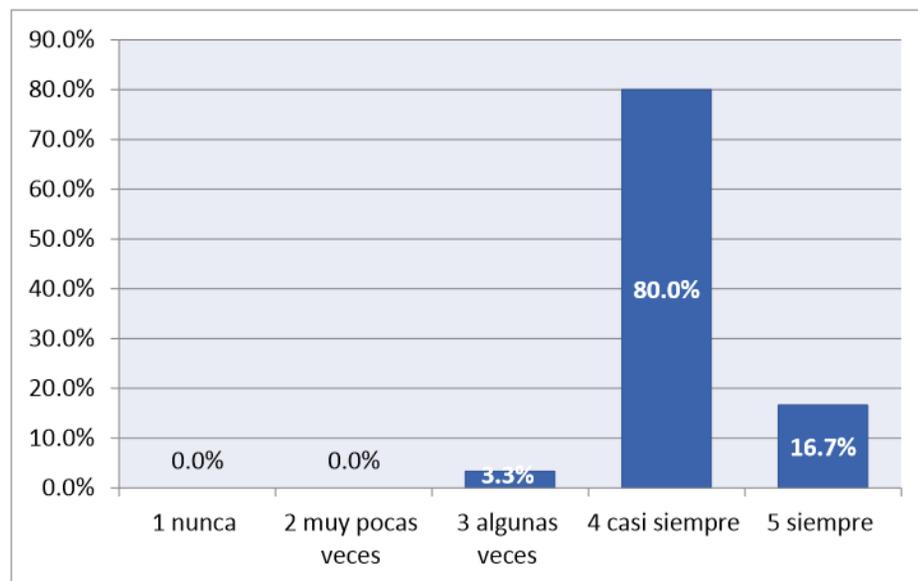
¿Considera que los descansos que puede tomar a lo largo del día, aumentan su eficacia, concentración y rendimiento laboral?

D1: Calidad de trabajo	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	0	00.0%
Algunas veces	1	3.3%
Casi siempre	24	80.0%
Siempre	5	16.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Calidad de trabajo

Figura 23

¿Considera que los descansos que puede tomar a lo largo del día aumentan su eficacia, concentración y rendimiento laboral?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 23 y Figura 23, en su mayoría en un 80,0% indican que casi siempre los descansos que puede tomar a lo largo del día aumentan su eficacia, concentración y rendimiento laboral, mientras que el 16,7% considera siempre y el 3,3% indica que algunas veces.

Tabla 24

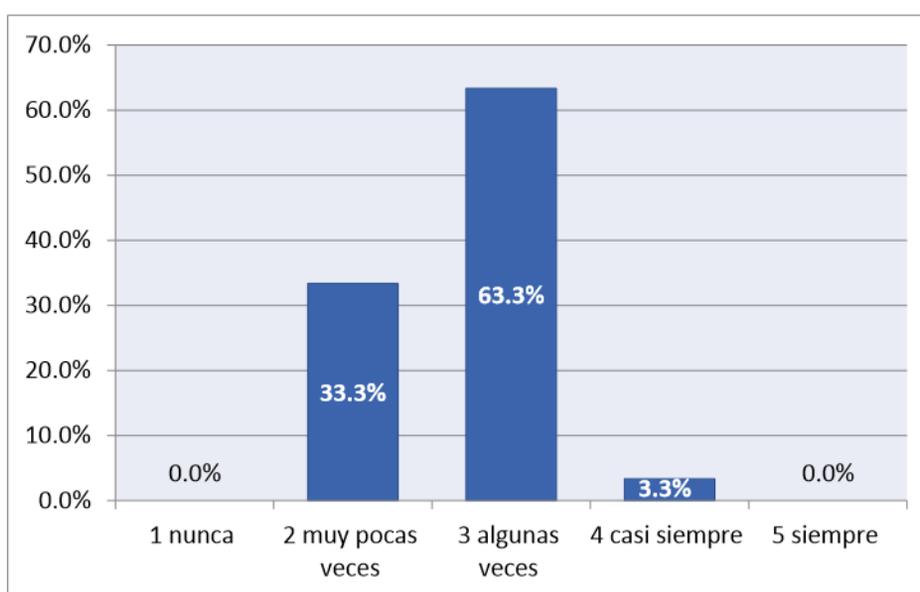
¿Considera que los recursos que cuenta la empresa ayudan a lograr las metas establecidas?

D1: Calidad de trabajo	N	(%)
Nunca	0	00.0%
Muy pocas veces	10	33.3%
Algunas veces	19	63.3%
Casi siempre	1	3.3%
Siempre	0	00.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de Calidad de trabajo

Figura 24

¿Considera que los recursos que cuenta la empresa ayudan a lograr las metas establecidas?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 24 y Figura 24, en su mayoría en un 63,3% indican que algunas veces los recursos que cuenta la empresa ayudan a lograr las metas establecidas, mientras que el 33,3% considera que muy pocas veces y el 3,3% indica que casi siempre.

Tabla 25

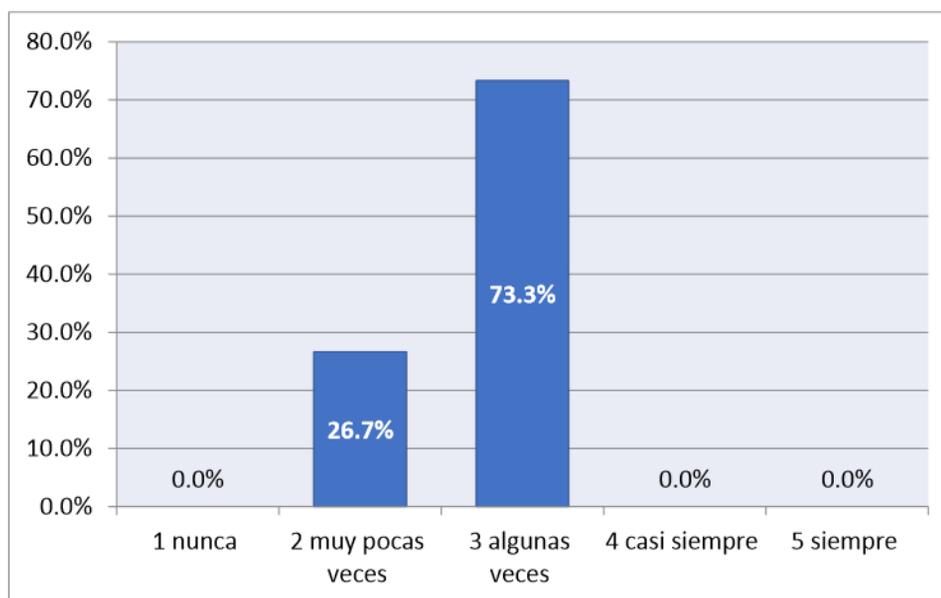
¿Considera usted que la empresa cuenta con recursos tangibles para una buena producción adecuada?

D1: Calidad de trabajo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	8	26,7%
Algunas veces	22	73,3%
Casi siempre	0	00,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Calidad de trabajo

Figura 25

¿Considera usted que la empresa cuenta con recursos tangibles para una buena producción adecuada?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 25 y Figura 25, en su mayoría en un 73,3% indican que algunas veces la empresa cuenta con recursos tangibles para una buena producción adecuada, mientras que el 26,7% considera que muy pocas veces.

Tabla 26

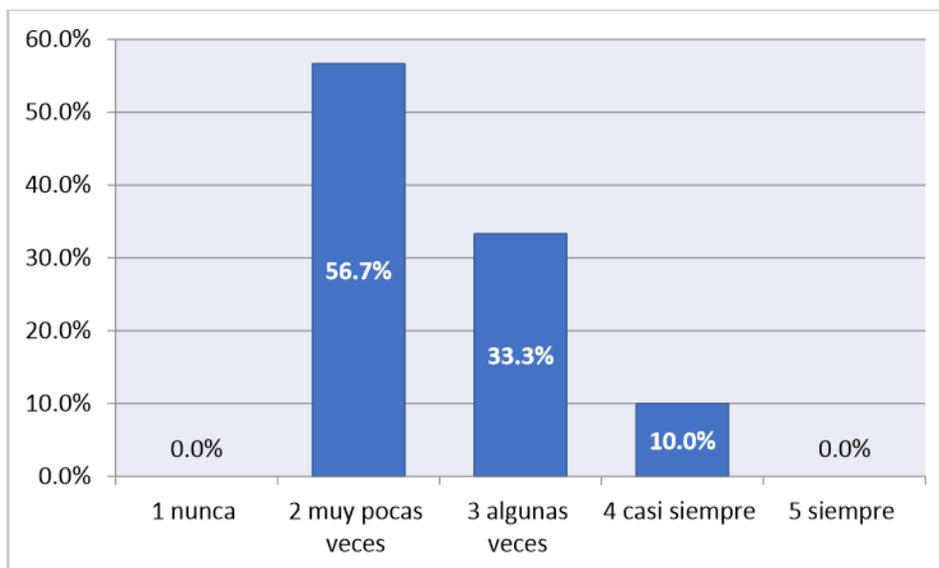
¿Usted aporta su experiencia y su conocimiento para establecer estrategias?

D1: Trabajo en equipo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	17	56,7%
Algunas veces	10	33,3%
Casi siempre	3	10,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo

Figura 26

¿Usted aporta su experiencia y su conocimiento para establecer estrategias?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 26 y Figura 26, en su mayoría en un 56,7% indican que muy pocas veces aportan su experiencia y su conocimiento para establecer estrategias, mientras que el 33,3% considera que algunas veces y el 10,0% está comprometido porque indica que casi siempre.

Tabla 27

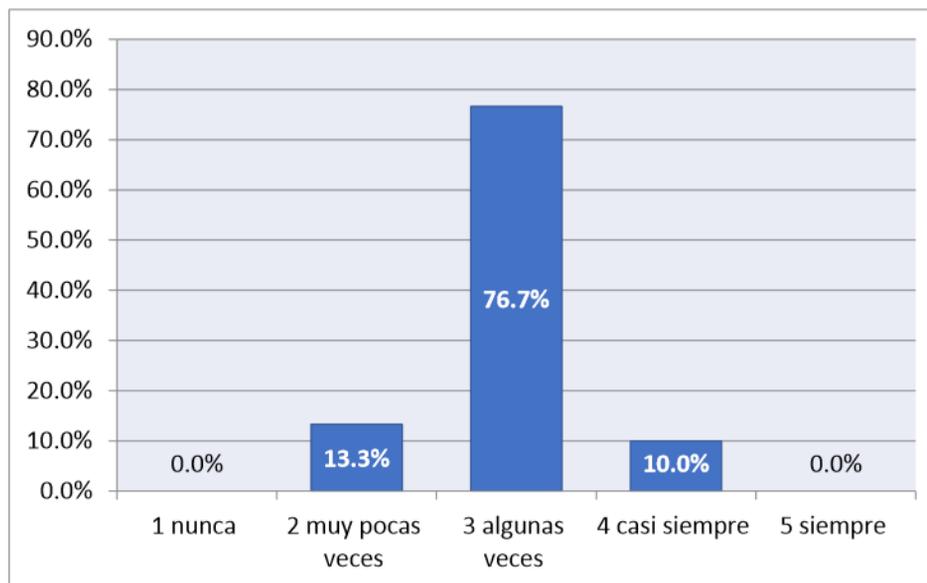
¿Usted participa cuando le piden colaboración para las actividades?

D1: Trabajo en equipo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	4	13,3%
Algunas veces	23	76,7%
Casi siempre	3	10,0%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo

Figura 27

¿Sus aportes para la toma de decisiones es tomada en cuenta?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 27 y Figura 27, en su mayoría en un 76,7% indican que algunas veces participan cuando le piden colaboración para las actividades, el 13,3% considera que muy pocas veces y el 10,0% está comprometido porque indica que casi siempre.

Tabla 28

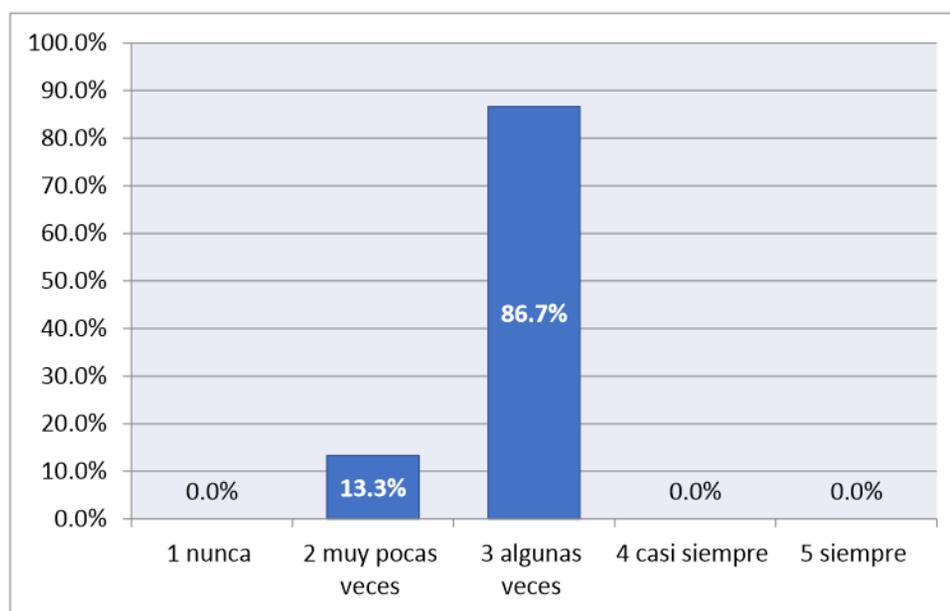
¿Sus aportes para la toma de decisiones es tomada en cuenta?

D1: Trabajo en equipo	N	(%)
Nunca	0	00,0%
Muy pocas veces	4	1,3%
Algunas veces	26	86,7%
Casi siempre	0	00,%
Siempre	0	00,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo

Figura 28

¿Sus aportes para la toma de decisiones es tomada en cuenta?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 28 y Figura 28, en su mayoría en un 86,7% indican que algunas veces sus aportes son tomadas en cuenta, mientras que un 13,3% considera que muy pocas veces.

Tabla 29

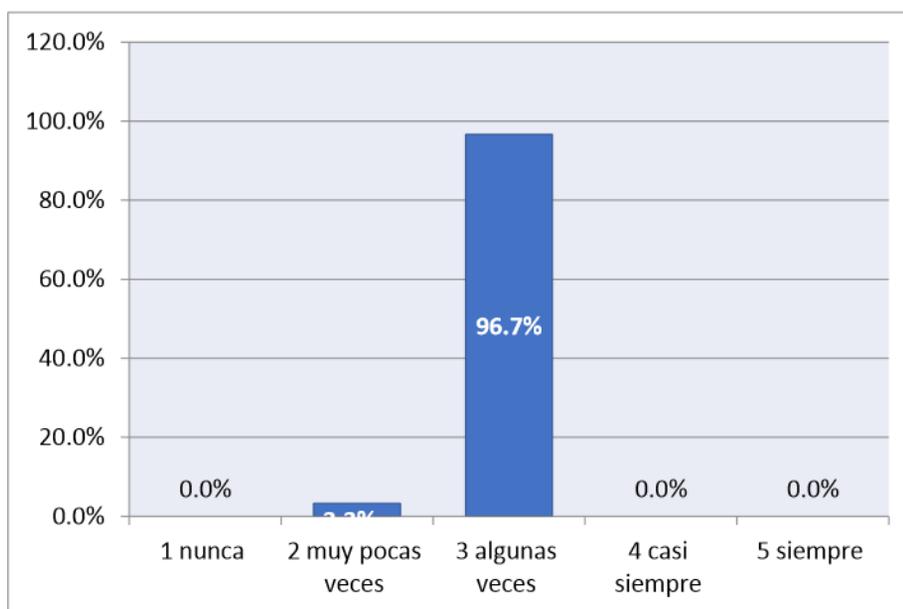
¿Sus compañeros de trabajo se involucran para mejorar la productividad para una actividad eficiente?

D1: Trabajo en equipo	N	(%)
Nunca	1	3,3%
Muy pocas veces	2	6,7%
Algunas veces	10	33,3%
Casi siempre	11	36,7%
Siempre	6	20,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo

Figura 29

¿Sus compañeros de trabajo se involucran para mejorar la productividad para una actividad eficiente?



Interpretación:

Se puede ver en la Tabla 29 y Figura 29, en su mayoría en un 96,7% indican que algunas veces sus compañeros de trabajo se involucran para mejorar la productividad para una actividad eficiente y el 3,3% considera que muy pocas veces.

4.1. Prueba de Hipótesis:

ANÁLISIS INFERENCIAL:

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

H₀ = Hipótesis Nula

El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

H_a = Hipótesis Alterna

El clima organizacional influye en el desempeño laboral de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	167,083 ^a	130	,016
Razón de verosimilitud	83,070	130	1,000
Asociación lineal por lineal	16,942	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 154 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Interpretación: Se puede observar en la siguiente tabla que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.016, el cual es un valor menor a 0.050. Por lo tanto, se acepta la hipótesis que dice que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Hipótesis específica 1

La motivación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

H₀ = Hipótesis Nula

La motivación no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

H_a = Hipótesis Alterna

La motivación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	105,161 ^a	70	,004
Razón de verosimilitud	59,003	70	,823
Asociación lineal por lineal	7,562	1	,006
N de casos válidos	30		
a. 88 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.			

Interpretación: Se puede observar en la siguiente tabla que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.004, el cual es un valor menor a 0.050. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que, que la motivación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Hipótesis específica 2

El liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

H₀ = Hipótesis Nula

El liderazgo no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

H_a = Hipótesis Alterna

El liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,404 ^a	20	,014
Razón de verosimilitud	41,335	20	,003
Asociación lineal por lineal	18,986	1	,000
N de casos válidos	30		
a. 33 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .17.			

Interpretación: Se puede observar en la siguiente tabla que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.014, el cual es un valor menor a 0.050. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, que el liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

Hipótesis específica 3

La comunicación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023

H₀ = Hipótesis Nula

La comunicación no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

H_a = Hipótesis Alterna

La comunicación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,833 ^a	50	,028
Razón de verosimilitud	50,846	50	,440
Asociación lineal por lineal	14,887	1	,000
N de casos válidos	30		
a. 66 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.			

Interpretación: Se puede observar en la siguiente tabla que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.031, el cual es un valor menor a 0.050. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la comunicación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C
Trujillo 2023

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación, tuvo como propósito, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Milord, seguidamente la relación que existe entre las dimensiones de la primera variable, lo cual se tiene que analizar el nivel del clima organizacional en el la empresa y el desempeño laboral, que se ha obtenido. Finalmente se encontró relación significativa entre las variables y dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Estos resultados pertenecen únicamente a la población de la empresa Milord.

Como objetivo específico se consideró determinar la relación entre motivación y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Milord, se tuvo como resultado un 66.7%, en cual mencionan los colaboradores que la motivación es importante para un buen desempeño de las actividades. Resultado que contrasta con López (2020), donde obtuvo un resultado del 47.0% donde afirma que la universidad, si considera su desarrollo profesional y personal. Los resultados de la presente investigación contrasta con Loyola (2021), donde obtuvo un resultado del 40.0% donde mencionan los colaboradores que el nivel de motivación, es bajo porque su supervisor no brinda una retroalimentación constructiva para poder mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa. Los resultados de la presente investigación coincide con Aguinaga (2022), el cual tuvo como resultado un 0.857 lo cual llegaron a establecer, que la motivación se considera un predictor del desempeño laboral, los determinantes del desempeño laboral de los empleados fueron la motivación, las aptitudes y las habilidades. Las necesidades individuales, las preferencias personales y el entorno laboral se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral. Los empleados que se caracterizan por un alto nivel de motivación muestran una mayor satisfacción laboral. Resultado que coincide con Robbins (1999), el cual menciona que la motivación, es el esfuerzo que tiene una persona para poder conseguir una meta, asimismo la calidad que tenga el clima organizacional va a influir en sus emociones de los trabajadores, por ende se espera que sea agradable y positivo. Después de haber analizado se concluye que, la empresa tiene un trabajo arduo en sus colaboradores, en tanto a su motivación, ya sea en su salarios o dar la oportunidad de crecimiento personal etc; si no existe una motivación en nuestros colaboradores, afectara negativamente en su producción, o su desempeño laboral seria bajo, y por lo tanto la empresa será afectada. Cabe recalcar que

tener un alto nivel de motivación en sí mismo, es fundamental para que nuestras actividades sean eficientes.

Después de haber analizado el segundo objetivo, que tuvo por denominación, determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Milord S.A.C, tuvo un resultado de 96.7% en el cual los colaboradores mencionan que el Liderazgo tiene una función importante dentro de la empresa, con la finalidad de poder alcanzar sus meta, también se exige tener un buen dominio de la comunicación y el trabajo en equipo. Si se logra que los colaboradores, equipos y departamento trabajaran de una manera armónicamente, todos serian beneficiados. Resultado que contrasta con Layme (2017), el cual obtuvo un resultado de 53.3%, lo cual ha permitido al autor no rechazar la hipótesis general, demostrando que existe una relacion significativamente entre las variables I y II. Resultado que contrasta con Villanueva (2019), en el cual tuvo un resultado del 70.0%, en el cual menciona que los trabajadores, opinan que el liderazgo en la empresa Consultora y Constructora “San Martín S.A.” de la ciudad de Pucallpa, es regular, ya que esto indica, el grado de influencia en los miembros de la organización para involucrarlos en ciertas actividades y éstos colaboren con entusiasmo hacia los objetivos. Resultado que coincide con Viela (2022) donde tuvo un resultado de 63.3%, dando a conocer que el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa tiene una correlación altamente significativa. Resultado que coincide con Chiavenato (2004) donde menciona la importancia que tiene el liderazgo y el involucramiento de los colaboradores, esto se refiere que el liderazgo es el factor humano que une al equipo y lo motiva hacia un propósito. Después de haber analizado se concluye que un verdadero líder tiene un arduo trabajo, ya que establece una meta en común, él tiene una responsabilidad de inspirar a su equipo de trabajo, retándoles a trabajar por objetivos, y siempre avanzar y nunca rendirse, su principal misión es en que los demás lo alcancen o lo superen. Es por ello que es importante que las empresas, tomen en cuenta este punto, ya que un buen líder tiene que ponerse la camiseta e impulse al equipo de trabajo, a tener una misión y visión, y que lo lleve a las metas determinadas. Un buen líder tiene iniciativa, conoce a su equipo, y motiva para lograr un objetivo que sea beneficiario para ambas partes.

Como objetivo específico tres fue determinar la relación entre comunicación y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Milord, los resultados encontrados en la presente investigación se observó el 86.7 % de los colaboradores de la empresa Milord afronta

un valor optimo ya que la comunicación es fundamental para el desarrollo de las actividades. Los resultados de la presente investigación contrasta con Atoche y Pozo (2022), lo cual menciona que la comunicación es fundamental para la defunción de información lo cual obtuvieron un resultado de 76.47%, resultado que no coincide con Loyola (2021) con un resultado del 40.0% donde los colaboradores mencionan que la comunicación al interior de la empresa no es la más adecuada, porque es muy vertical y no aceptan sugerencias de mejora por sus trabajadores. Resultado que no coincide con López (2020), donde obtuvo un resultado de 37.7%, por lo tanto se estima que un aumento de la comunicación, que existe en las diferentes áreas administrativas ayuda a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Resultados que coincide con Chiavenato (2019), el cual define que la comunicación es importante para las empresas sustentadas con la teoría de las relaciones interpersonales, lo cual define que el intercambio de información entre los colaboradores es un proceso fundamental en la organización social y de la experiencia humana. Se puede deducir que la comunicación es importante en la empresa estudiada, lo cual va a reflejar en la mejora de la competencia de la empresa y en la adaptación en los cambios para los colaboradores. Los antecedentes y sus condiciones con la presente investigación, evidencian que la creación de valor compartido en las empresas Peruanas se encuentra presente, no obstante no se orientan como tal, sino como acciones propias en busca un cambio de conducta esperado, en el receptor. Cuando no es unilateral, se estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es importante saber escuchar, tanto como saber hablar y teniendo coherencia entre el lenguaje verbal y corporal.

En relación al objetivo general, los resultados obtenidos es que si existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Milord, evaluada con un 0,016 (p valor $> 0,05$), por lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Resultado que contrasta con Meza (2018) con un Rho Spearman. = 0,010 hay una fuerte relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la cual fue calificada como positiva. Resultado que concuerda con Aguinapa (2022) donde Tuvo como resultado de “0,00” y, el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,857; este valor es “positivo” y significa que la correlación tiene una intensidad Muy Alta. Finalmente, el estudio concluyó que, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el “Clima organizacional” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable. Resultado que concuerda con

Loyola (2021) donde obtuvo un resultado de la prueba de correlación de Rho del Spearman arrojó un valor de 0.893, aceptándose la hipótesis alterna; lo que denota una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La relación que existe entre las variables de estudio se sustenta con Chiavenato (2009), en el cual menciona que un ambiente interno está relacionado con el nivel de motivación de sus colaboradores, asimismo el clima organizacional esta específicamente relacionado con las características motivadoras del ambiente.

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, demostrado mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson, donde se obtuvo una significancia de 0,016 (p valor $> 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna, el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Se concluye que, un buen clima organizacional apoya e incita a ser más competitivos entre equipos de trabajo, y por ende a comprometerse más con sus actividades en la empresa. Beneficiándose no solo la empresa sino también sus colaboradores, que un buen clima permite estar motivados, con iniciativas e ideas innovadoras.

Se logró identificar la relación entre motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson obteniendo una significancia de 0,004 (p valor $> 0,05$), lo que significa que la motivación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores. Por ello, la calidad del clima organizacional repercute en las emociones de los trabajadores, siendo esencial que sea agradable y positivo. Cabe recalcar que la motivación en la empresa es un factor clave, que debe formar parte del día a día entre colaboradores, a la hora de realizar sus actividades, pero también es una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

Se logró determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. A través la prueba Chi-cuadrado de Pearson obteniendo una significancia de 0,014 (p valor $> 0,05$) lo que significa que el liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores. Un buen liderazgo está ligado directamente con la productividad, los resultados y el compromiso, es decir un clima laboral positivo. Un buen líder inspira, motiva y guía a su equipo hacia los objetivos y metas, lo que resulta una mayor productividad en sus actividades y una satisfacción laboral positiva,

Se determinó la relación entre comunicación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, demostrado mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson obteniendo una significancia de 0,028 (p valor $> 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna, la comunicación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral. Una comunicación correcta, permite a las personas

sentirse cómodas y apreciar a la empresa en la que trabajan, ya que es un tema que afecta directamente el clima de las organizaciones. La comunicación es importante para poder desarrollar las actividades eficientemente.

VI. RECOMENDACIONES

Después de haber analizado los datos arrojados, que se obtuvieron de la encuesta que se aplicó a los colaboradores de la empresa Milord, lo cual se recomienda a los directivos de la empresa que los resultados obtenidos que se han obtenido en la presente investigación, deberán ser presentados a todos los integrantes de la empresa, con el fin de concientizar y buscar mejorar la situación problemática.

Asimismo se recomienda a la empresa Milord, que siempre debe realizar dinámicas de trabajo en equipo, a fin de fortalecer la relación entre los colaboradores y a su vez explotar la colaboración entre los mismos.

Se recomienda a la empresa, contratar especialistas en motivación del talento humano, para que logren ejecutar diferentes talleres de carácter interactivo, a fin de que el personal se sienta más identificado con la necesidad de su compañero de trabajo.

Se recomienda a la empresa, elaborar un cronograma de reuniones, con el objetivo de que los trabajadores puedan compartir sus opiniones con su jefe inmediato, lo cual ayudará a estrechar lazos entre estos.

Finalmente se recomienda a la empresa, desarrollar un sistema de reconocimiento y compensación para el personal basado en el mérito y desempeño, avalando la permanencia y una proyección futura laboral dentro de la empresa.

VII. Referencias bibliográficas

- Atoche, I., y Pozo, K. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante en la provincia de Sullana, 2022
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115056/Atoche_FIM-Pozo_GKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguinaga, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa salados y dulces EIRL, 2021
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5815/TESIS%20Aguinaga%20Vargas%2c%20Cesar%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Mc Graw Hill
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las organizaciones.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la investigación: 6ta edición
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Galán, M. (2009). Metodología de la investigación.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. México, D.F.: Red Tercer Milenio.
https://www.academia.edu/35808506/Metodologia_de_la_investigacion_Sergio_Gomez_Bastar_1_
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>

- Espejo, R. y Valdivia, M. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEINCO PERÚ de la ciudad de Trujillo, 2022
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10442/1/REP_ROSA.ESPEJO_MAYR A.VALDIVIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.pdf
- Ortega, B. (2018). Las pymes crean el 66% del empleo en España. El Economista.
<https://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/9646458/01/19/Las-Pymes-espanolas-crean-el-66-del-empleo.html>
- Loyola, N. (2021). Clima Organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa los Cipreses S. A. C., Virú 2020.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28370/Loyola%20Morillas%2c%20Nancy%20Liliana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Layme, W. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12585/Layme_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, A. (2020).Clima Organizacional y desempeño Laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mamani, J y Pinto, M. (2019).Clima organizacional y actitudes de insatisfacción laboral en empresas de comida rápida en la ciudad de la Paz
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/20666/TESIS-DE-GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meza, E. (2018).Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Universidad Linda Vista, en Chiapas.
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Pacto mundial de Naciones Unidas. (2022).Estrategia de participación de las PYMES.2021-2023
https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/SME_ES_Digital.pdf

- Peña, H. (2018). Clima Organizacional Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial
<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/download/4/13/150-1?inline=1>
- Rodríguez, M. (20210). Métodos de Investigación: Diseño de proyectos y desarrollos de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales
<file:///C:/Users/Administrador.PC/Downloads/269380335-Metodos-de-Investigacion-Marco-Antonio-Rodriguez-Penuelas.pdf>
- Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.
<file:///C:/Users/Administrador.PC/Documents/1.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. (8ª. Ed.). México. Prentice Hall.
<https://acortar.link/g0lOcs>
- Salazar, J. (2023). Naciones Unidas (CEPAL)
<https://www.cepal.org/es/articulos/2023-2023-crecimiento-sera-mas-lento-america-latina-caribe-asi-es-como-se-puede-revertir>
- Tello, S. (2014). Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el Desarrollo del país.
<file:///C:/Users/Administrador.PC/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaMicroPequeñasYMedianasEmpresasEnEID-5157875.pdf>
- Terán, A. (2020). Cómo hacer la categorización de la información en una investigación. Metodología. Por Bastis Consultores
<https://online-tesis.com/como-hacer-la-categorizacion-de-la-informacion-en-una-investigacion/>
- Vilela, J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100865/Vilela_SJJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Villanueva, W. (2019). Organizacional y desempeño laboral en la empresa consultora y constructora “San Martín S.A.”, Pucallpa-2018
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7446/Tesis_clima%20organizacional_desempe%20c3%b1o%20laboral_empresa%20consultora_Pucallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

A. Anexos

Anexo: 1 Matriz de consistencia

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023?</p>	<p>OG: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.</p>	<p>Ho = El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023 Ha = El clima organizacional influye en el desempeño laboral de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada de la operacional izamos determinando las variables e indicadores que a continuación mencionan</p>	<p>Tipo de Investigación: Es de tipo correlacional Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación Es no experimental , descriptivo y correlacional Descriptiva</p> <p>Diseño de investigación: Será de nivel cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental- Correlacional</p> <p>población y muestra : La muestra está conformada por 30 colaboradores</p> <p>Muestra: Está constituida por 30 colabor- adores.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>PE₁:Cuál es la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023? PE₂: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023? PE₃: ¿Cuál es la relación entre comunicación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023</p>	<p>OE₁ Identificar la relación entre motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. OE₂ Determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. OE₃ Determinar la relación entre comunicación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Ho = La motivación no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. Ha = La motivación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023 Hipótesis específica 2 Ho = El liderazgo no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. Ha = El liderazgo se relaciona significativamente con el Clima</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional -Motivación -Capacitación -Liderazgo -comunicación Variable 2: Desempeño Laboral -Iniciativa -Calidad de trabajo -Trabajo en equipo</p>	

		<p>Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. ilord S.A.C Trujillo 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Ho = La comunicación no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.</p> <p>Ha = La comunicación se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo: 2 Instrumentos de recolección de información



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO COLABORADOR:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre Clima Organizacional en la Universidad Católica de Trujillo. Por favor, contesta sinceramente a las siguientes preguntas y aseveraciones porque tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

Fecha: ___ / ___ / ___

Sexo: Femenino () Masculino ()

Grado de estudio: Secundaria () Superior Técnica () Superior Universitaria () Post. Grado ()

Instrucciones: De acuerdo a las escalas marque con una "X" solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. El significado de cada número es el siguiente.

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

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
Clima Organizacional						
D1: Motivación		5	4	3	2	1
1	¿Existe integración entre los compañeros para desarrollar las actividades?					
2	¿Se organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento e integración y hacerlo más significativo para el beneficio de la empresa?					
3	¿Considera usted que la empresa les da facilidades de crecimiento personal?					
4	¿Considera usted que es participe de las tomas de decisiones en la empresa?					
5	¿Considera usted que las actividades que realiza le genera satisfacción?					
6	¿Los servidores se preocupan por su salud emocional, física e imagen personal?					
7	¿Considera que existe una buena comunicación interpersonal entre compañeros de trabajo?					
8	¿Considera que las relaciones humanas mejora la actitud y del clima en la resolución de conflictos?					
D3: liderazgo		5	4	3	2	1
9	¿Considera que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?					
10	¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?					
11	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?					
12	¿Usted participa en las actividades de la empresa?					
D4: Comunicación		5	4	3	2	1
13	¿Su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes?					
14	¿Para usted los canales de comunicación (correo electrónico, whatsapp, etc.) son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
15	¿Existe un buen ambiente de respeto, confianza y dialogo entre compañeros?					
16	¿Su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización?					

Gracias por su colaboración



**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

ESTIMADO COLABORADOR:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre Desempeño Laboral en la Universidad Católica de Trujillo. Por favor, contesta sinceramente a las siguientes preguntas y aseveraciones porque tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

Fecha: ___/___/___

Sexo: Femenino () Masculino ()

Ocupación: Secundaria () Superior Técnica () superior universitaria () Post. Grado ()

Instrucciones: De acuerdo a las escalas marque con una "X" solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. El significado de cada número es el siguiente.

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

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
Desempeño laboral						
D1:Iniciativa		5	4	3	2	1
1	¿Considera que su jefe le involucra en la toma de decisiones?					
2	¿Su trabajo es supervisado constantemente?					
3	¿Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador?					
4	¿Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo?					
D2:Calidad de trabajo		5	4	3	2	1
5	¿Considera que hay un ambiente laboral sano para trabajar en equipo?					
6	¿Considera usted que un buen ambiente laboral se logra cumplir con las tareas en menor cantidad de tiempo y con menor consumo de recursos posibles?					
7	¿Considera que los descansos que puede tomar a lo largo del día, aumenta su eficiencia, concentración y rendimiento laboral?					
8	¿Considera que los recursos que cuenta la empresa ayudan a lograr las metas establecidas?					
9	¿Considera usted que la empresa cuenta con recursos tangibles para una producción adecuada?					
D3:Trabajo en equipo		5	4	3	2	1
10	¿Usted aporta su experiencia y su conocimiento para establecer estrategias?					
11	¿Usted participa cuando le piden colaboración para las actividades?					
12	¿Sus aportes para la toma de decisiones es tomada en cuenta?					
13	¿Sus compañeros de trabajo se involucran para mejor la productividad para una actividad eficiente?					

Gracias por su colaboración

Anexo: 3 Validez de instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN AL EXPERTO

Magister/ Doctor

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento quien suscribe, Guisela Yuliana Ortiz Garcia, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH), en el proceso de la elaboración del proyecto de tesis para obtener la licenciatura, es necesario la validación del instrumento de recolección de información, por ello solicito a su persona pueda participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto de investigación lleva por título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023”.

Adjunto lo siguiente:

- Ficha de identificación del experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal

Atentamente.



Guisela Yuliana Ortiz Garcia

DNI: 77023063

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y apellidos:

Gisela Benites Pacherras

N° DNI / 40708897 Edad: 42

Teléfono/ Celular: 949666636

Email: giselabenites@hotmail.com

Título profesional

Grado académico: Maestría (x) Doctorado (x)

Especialidad:

Institución en la que labora:

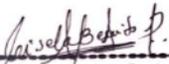
Uladech Catolica

Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023".

Autor: Guisela Yuliana Ortiz Garcia

Programa de estudios: Administración



Dra. Gisela Benites Pacherras
CLAD 05613

Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

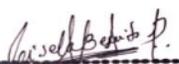
Título:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023

Nº	VARIABLE 1: Dimensión 1: Motivación	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Autorrealización	X		X		X		/
2	Integración	X		X		X		
	Dimensión 2: Capacitación	X		X		X		
1	Relaciones humanas	X		X		X		
2	Bienestar	X		X		X		
	Variable 3: liderazgo	X		X		X		
1	Participación	X		X		X		
2	Manejo de conflictos	X		X		X		
	Dimensión 4: comunicación	X		X		X		
1	Precisión y claridad	X		X		X		
2	Vías de comunicación	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión del experto: aplicable (x) aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos del experto: Dr. /Mg: Gisela Benites Pachareres



 Dr. Gisela Benites Pachareres
 CLAD 05613

Firma



Huella digital

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y apellidos:

Edwin Rivas Rumiche

N° DNI / CE: 02831833

Edad: 53

Teléfono/ Celular: 948658220 Email: edwin.rivas.rumiche@gmail.com

Título profesional

Administrador de Empresas

Grado académico: Maestría (X)

Especialidad:

Magíster en Gestión de Talento Humano

Institución en la que labora:

Universidad Cesar Vallejo

Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 203”

Autor: Guisela Yuliana Ortiz García

Programa de estudios: Administración



Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

Título:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023

Nº	VARIABLE 1: Dimensión 1: Motivación	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Autorrealización	X		X		X		/
2	Integración	X		X		X		
	Dimensión 2: Capacitación	X		X		X		
1	Relaciones humanas	X		X		X		
2	Bienestar	X		X		X		
	Variable 3: liderazgo	X		X		X		
1	Participación	X		X		X		
2	Manejo de conflictos	X		X		X		
	Dimensión 4: comunicación	X		X		X		
1	Precisión y claridad	X		X		X		
2	Vías de comunicación	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión del experto: aplicable (x) aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos del experto: Dr. /Mg: Mg. Edwin Rivas Rumiche



 Firma



Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y apellidos:

Carolina Esther Castellares Jhonson

Nº DNI/ 40364160 Edad: 40

Teléfono/ Celular: 937580075

Email:

Título profesional

Grado académico: Maestría (x) Doctorado ()

Especialidad:

Institución en la que labora:

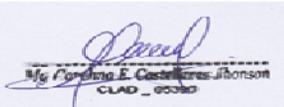
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023".

Autor: Guisela Yuliana Ortiz Garcia

Programa de estudios: Administración



M^{te} Carolina E. Castellares Jhonson
C.I.A.D. 00010

Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

Título:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023

Nº	VARIABLE 1: Dimensión 1: Motivación	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Autorrealización	X		X		X		/
2	Integración	X		X		X		
	Dimensión 2: Capacitación	X		X		X		
1	Relaciones humanas	X		X		X		
2	Bienestar	X		X		X		
	Variable 3: liderazgo	X		X		X		
1	Participación	X		X		X		
2	Manejo de conflictos	X		X		X		
	Dimensión 4: comunicación	X		X		X		
1	Precisión y claridad	X		X		X		
2	Vías de comunicación	X		X		X		

Recomendaciones:.....

Opinión del experto: aplicable (x) aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos del experto: Dr. /Mg: Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson

Firma



Huella digital

Anexo: 4 Confiabilidad del instrumento

En la siguiente tabla se visualiza la confiabilidad del instrumento, alfa de clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	16

En la siguiente tabla se visualiza la confiabilidad del instrumento, alfa de desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	13

Anexo: 5 Formato de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo 08 de mayo del 2023

Señor

Orlando delgado Robles

Gerente general

Presente

Estimado señor Delgado|

Es grato dirigirme a usted para saludarle en nombre de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote, y a la vez manifestarme que se encuentra realizando su investigación de grado, para optar el título de licenciada de administración.

En tal sentido, considero la relevancia de la empresa la cual usted dirige, solicitamos su autorización para para que nuestra BCH Ortiz Garcia Guisela, identificada con DN N° 77023063 pueda ingresar a su representada a fin que pueda desarrollar su investigación.

Agradeciéndole anticipadamente por su apoyo en favor de la información de nuestra Bachiller de administración, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "MILORD SAC" at the top, followed by "Orlando Delgado Robles" and "Gerente General" at the bottom. The signature is a cursive script that appears to read "Orlando".

Anexo: 6 Documento de aprobación de institución para la recolección de datos

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023”, y es dirigido por Ortiz García Guisela Yuliana, estudiante investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es Determinar las características CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MILORD S.A.C, TRUJILLO 2023.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del celular; 935973042. Si desea, también podrá escribir al correo ortizggy@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica de Trujillo.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información)

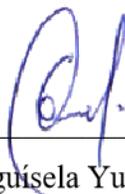


Anexo: 7 evidencias de ejecución (declaración jurada base de datos)

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ortiz Garcia Guisela Yuliana, identificada con DNI N° 7702306, a efecto de cumplir con mi investigación que lleva por título; Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa milord S.A., Trujillo 2023. Asimismo declaro bajo juramento que toda información presentada en mi base de datos tiene veracidad y autenticidad.

Trujillo, 10 de julio del 2023



Ortiz Garcia guisela Yuliana

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	items 1	items 2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16
	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2
	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3
	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4
	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3
	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3
	3	3	2	2	2	3	2	5	3	3	2	3	2	5	3	2
	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3
	3	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4
	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3
	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3
	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
	3	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3
	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3
	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3
	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3
	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3
	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3
	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3
	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3
	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3

tems17	items18	items19	items20	items21	items22	items23	items24	items25	items26	items27	items28	items29
3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3
3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3
2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	2	3
2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	5	4	2	3	3	3	2	3
2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3
2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3
2	2	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	2	3	2
3	2	3	3	3	5	4	3	2	2	3	3	3
2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3
2	2	3	3	2	4	5	3	2	2	3	3	3
3	2	3	3	2	5	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	3
2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3
3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	3