

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
INVERSIONES PECUARIAS GRANADOS
S.A.C – AÑO 2018”**

PRESENTADO POR:

NÉSTOR HUMBERTO CHAGRAY AMERI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

HUACHO - 2019

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES PECUARIAS
GRANADOS S.A.C – AÑO 2018”**

NÉSTOR HUMBERTO CHAGRAY AMERI

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2019**



DEDICATORIA

A mis Padres, por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, ya que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que hoy me sienta con la satisfacción de poder hacerlos sentir nuevamente orgullosos por concluir esta nueva etapa en mi vida. A todos mis seres queridos y las personas especiales que me acompañaron en esta etapa aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Néstor Humberto Chagray Ameri

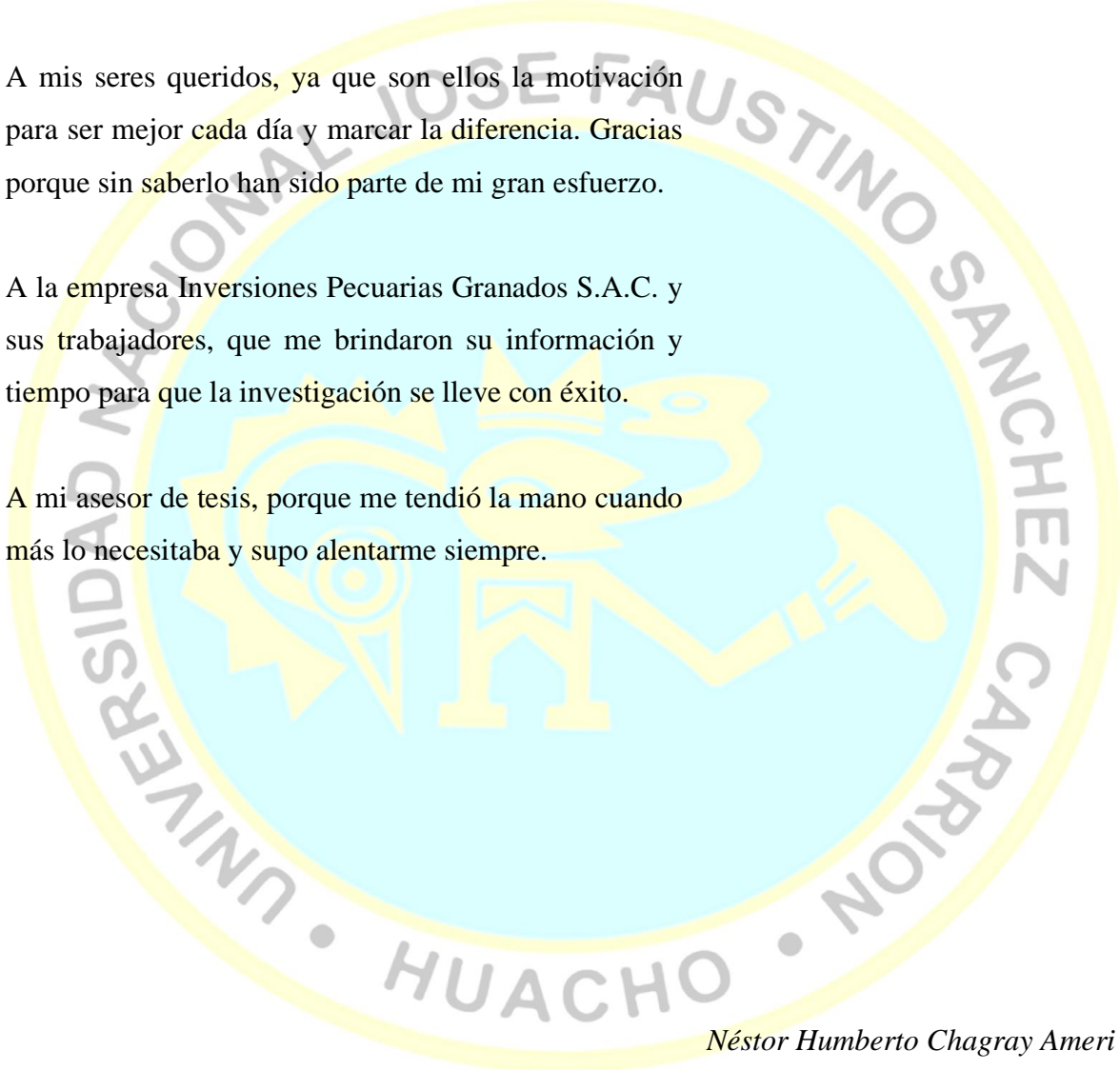
AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida, la salud, la oportunidad y el de estar a mi lado en cada paso que doy fortaleciendo mi mente y mi corazón para continuar en esta larga carrera que tiene como meta convertirme en un profesional de éxito.

A mis seres queridos, ya que son ellos la motivación para ser mejor cada día y marcar la diferencia. Gracias porque sin saberlo han sido parte de mi gran esfuerzo.

A la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. y sus trabajadores, que me brindaron su información y tiempo para que la investigación se lleve con éxito.

A mi asesor de tesis, porque me tendió la mano cuando más lo necesitaba y supo alentarme siempre.



Néstor Humberto Chagray Ameri

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	11
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Bases filosóficas	32
2.4 Definición de términos básicos	33
2.5 Hipótesis de investigación	35
2.5.1 Hipótesis general	35
2.5.2 Hipótesis específicas	35
2.6 Operacionalización de las variables	36
CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	38

3.2.1	Población	38
3.2.2	Muestra	38
3.3	Técnicas de recolección de datos	39
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV		45
RESULTADOS		45
4.1	Análisis de resultados	45
4.2.	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	54
4.3	Contrastación de hipótesis	54
4.3.1.	Planteamiento de hipótesis general	54
4.3.2.	Planteamiento de hipótesis específica 1	56
4.3.3.	Planteamiento de hipótesis específica 2	57
4.3.4.	Planteamiento de hipótesis específica 3	58
CAPÍTULO V		60
DISCUSIÓN		60
5.1	Discusión de resultados	60
CAPÍTULO VI		64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		64
6.1	Conclusiones	64
6.2	Recomendaciones	64
REFERENCIAS		66
7.1	Fuentes documentales	66
7.2	Fuentes bibliográficas	67
7.3	Fuentes hemerográficas	67
7.4	Fuentes electrónicas	68
ANEXOS		69

RESUMEN

El clima organizacional es el ambiente existente entre los miembros de una organización. Los factores y la estructura del sistema organizacional generan un determinado clima y este se ve reflejado en determinados comportamientos en los trabajadores. Por otro lado, el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral. Por lo tanto, se plantea. El Objetivo: Analizar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. La Metodología: el tipo de investigación es un diseño no experimental, de carácter transversal correlacional de tipo básica, donde el universo de estudio consistió en 40 trabajadores. Se aplicó un cuestionario que fue validado por juicio de expertos en las variables de estudio de la investigación y su confiabilidad fue prueba estadística alfa de Cronbach (alfa= 0,785). Resultados: La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue de 0,511 lo que permitió inferir que clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores; además esta correlación es positiva y moderada. Conclusión: Existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- Año 2018.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRACT

The organizational climate is the existing environment among the members of an organization. The factors and the structure of the organizational system generate a certain climate and this is reflected in certain behaviors in the workers. On the other hand, the work performance is the efficiency of the personnel that works within the organizations, working the person with a great work and labor satisfaction. Therefore, the objective is posed: Analyze the influence of the organizational climate on the labor performance of the workers of the company Inversiones Pecuarias Granados S.A.C 2018. The Methodology: the type of research is a non-experimental design, with a cross-correlational character of a basic type, where the study universe consisted of 40 workers. A questionnaire was applied that was validated by expert judgment in the study variables and its reliability was Cronbach's alpha statistical test ($\alpha = 0.785$). Results: The correlation between the variables organizational climate and work performance was 0.511. It allowed to infer that organizational climate has a positive influence on workers' work performance; in addition, this correlation is positive and moderate. Conclusion: There is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers in the company Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. Year 2018.

Keywords: Organizational climate, work performance

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES PECUARIAS GRANADOS S.A.C – AÑO 2018” tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, ya que es sabido que las empresas de todo rubro están en busca de innovación y de un crecimiento tanto interno como externo. Y para ello es necesario conocer indicadores que encaminen las tomas de decisiones, dentro de la empresa existen dos indicadores que cumplen un rol de vital importancia para el logro del éxito en las organizaciones y son el clima organizacional y el desempeño laboral. La empresa Granado SAC es una de las empresas que se posicionan dentro de los mejores establos en el ranking de productividad lechera de la cuenca lechera de Lima y conociendo la importancia de la influencia que tienen los trabajadores dentro de la empresa, se hace necesario conocer la percepción del clima organizacional para lograr un mejor desempeño, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos que la empresa se propone. Es por ello que nace esta investigación, teniendo en consideración los siguientes capítulos:

En el capítulo I, Se presenta el Planteamiento del Problema, La importancia del conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los empleados y su relación con el desempeño laboral, siendo fundamental su diagnóstico. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre el rendimiento de los empleados.

En el capítulo II, Se presenta el Marco Teórico de la investigación; contiene los antecedentes relacionados con el problema de investigación ya sea internacional, nacional. Así mismo la información teórica tanto de las variables a estudiar como de sus respectivas dimensiones, las hipótesis tanto generales como específicas con la finalidad de enriquecer dicha investigación.

En el capítulo III, se muestra la Metodología de la Investigación, que nos da a conocer el método que emplearemos en nuestro caso es el descriptivo correlacional, que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación. Así mismo el diseño de la investigación es no experimental – transversal, decimos que esta investigación es transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y es correlacional porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés.

En el capítulo IV y V, se muestran los resultados y discusiones, se desarrolla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante las encuestas y que fueron demostrados estadísticamente fiables para determinar la influencia entre ambas variables, a su vez demostraremos las hipótesis planteadas.

En el capítulo VI, se muestran las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las empresas de todo rubro están en busca de innovación y de un crecimiento tanto interno como externo. Para ello es necesario conocer indicadores que encaminen las tomas de decisiones, dentro de la empresa existen dos indicadores que cumplen un rol de vital importancia para el logro del éxito en las organizaciones y son el clima organizacional y el desempeño laboral.

Al respecto Sierra (2017) hace mención sobre la importancia del conocimiento:

El conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de Gestión de Recursos Humanos. El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, el cual influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, y que está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse con la empresa, por tanto la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, debe establecer parámetros de cambio que determinen no solo un alto rendimiento empresarial, sino también competitividad (p. 13).

La empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, dedicado a la actividad pecuaria a través de la producción de leche en la provincia de Huaura, se posiciona dentro de los mejores establos en el ranking de productividad lechera de la cuenca de Lima, y conociendo la importancia que ejerce el clima organizacional sobre el comportamiento de los trabajadores, se plantea realizar un estudio correlacional para conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las diferentes áreas que conforman esta empresa. Con esto, la empresa pueda hacer las mejoras en los objetivos que se plantean en base a los resultados obtenidos.

Según el diario “El Peruano” en una publicación del año 2018, el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es muy importante para su desempeño en la organización. Además, el talento humano es el capital más importante de cualquier empresa, por lo que vale la pena implementar un buen clima laboral, caso contrario puede llegar a afectar hasta en un 20% la productividad.

Por otro lado, en una publicación del diario “Gestión” del año 2018, indica que según encuestas el encontró que el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. Además, en nuestro país, es importante mencionar que el aspecto más importante para aceptar un puesto de trabajo lo sigue liderando la remuneración (27%), seguido por un buen clima laboral (23%), contar con todos los beneficios de un trabajador formal (22%), opción de línea de carrera (19%) e incentivos como los horarios flexibles (9%).

Por lo tanto, el clima laboral tiene una repercusión directa en el bienestar de los empleados y debe ser tomado en cuenta en las diferentes empresas.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que los trabajadores son pieza fundamental para el cumplimiento de cada uno de los objetivos de la empresa, es por ello que esta investigación se enmarca en el firme propósito de determinar si el Clima Organizacional influye en el desempeño laboral de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, así como proponer alternativas de mejora.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018?

1.2.2 Problemas específicos

Los problemas específicos describen a las dimensiones del Clima Organizacional tales como: liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, por ello se plantean los siguientes problemas específicos:

¿El liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018?

¿Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018?

¿La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos describen a las dimensiones del Clima Organizacional tales como: liderazgo, relaciones interpersonales y motivación, por ello se plantean los siguientes objetivos específicos:

Evaluar la influencia del liderazgo sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

Determinar la influencia de las relaciones interpersonales sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

Explicar la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se ha realizado para conocer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C - 2018.

Esta investigación se justificó desde el punto de vista teórico, porque permitió conocer las bases sobre los factores que inciden en el clima laboral, así como sus dimensiones que son: liderazgo, relaciones interpersonales y motivación; además de los aspectos relacionados con el desempeño laboral y sus dimensiones: productividad, competencias y habilidades, satisfacción laboral.

La investigación se justificó desde el punto de vista práctico, porque permitió analizar la influencia del clima organizacional en una empresa del sector pecuario sobre el desempeño de los trabajadores. La correlación entre la variable independiente y la dependiente serán explicadas, si la correlación es positiva indica que si el clima organizacional aumenta, entonces desempeño laboral también aumenta, por lo tanto se deben hacer mejoras buscando un clima organizacional óptimo; así cualquier empresa puede hacer uso del trabajo, teniendo en cuenta las conclusiones y recomendaciones, para establecer estrategias en la búsqueda de la mejora en el clima organizacional e identificar los principales factores que pueden ser modificados para obtener un ambiente agradable de trabajo, y al mismo tiempo, satisfacer al personal para aumentar la competitividad de la empresa.

Los resultados de esta investigación serán utilizados en la mejora de la gestión de la administración de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, con el fin de

mejorar el clima laboral y elevar la satisfacción laboral en los aspectos de organización, planeamiento, dirección y gestión, evaluación y control que permitan lograr los objetivos de la empresa, incrementando la eficiencia de los procesos con la participación activa de los trabajadores.

Asimismo, metodológicamente, esta investigación y su procedimiento servirán como sustento o guía en futuras investigaciones relacionadas al tema. A partir de este trabajo, como antecedente, se buscará su superación con la formulación de nuevos trabajos sobre todo en el ámbito agropecuario.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La investigación está comprendida en la región de Lima, provincia de Huaura, distrito de Vegueta en el Km 168.5 de la irrigación San Felipe; específicamente en la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C en el fundo José Carlos Mariátegui.

1.5.2 Delimitación temporal

Esta investigación tomó como punto de partida el 1 de Junio del 2018 hasta el 31 de diciembre del 2018.

1.5.3 Delimitación de recursos

En esta investigación se recurrió a mi asesor, dueños del estable, internet, biblioteca especializada, laptop, registros y libros tanto físicos como virtuales.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad técnica

Se tomaron en cuenta los recursos que posee la empresa para hacer factible el procedimiento al momento de desarrollar la investigación.

1.6.2 Viabilidad operativa

La recolección de información y la elaboración de la presente investigación de clima organizacional en el desempeño laboral en una empresa lechera del distrito de Vegueta, fueron viable ya que se desarrolló siendo trabajador directo de la empresa, se podía acceder a la información, y a la óptima disposición de los trabajadores para responder las encuestas.

1.6.3 Viabilidad económica

Al realizar la investigación el presupuesto de inversión fue costado por el tesista que hizo todos los esfuerzos necesarios para poder terminar esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En la búsqueda de antecedentes para la investigación se han revisado estudios elaborados por instituciones nacionales e internacionales sobre el Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en empresas ganaderas, se ha hallado algunos trabajos, pero también mostramos algunas investigaciones o aproximaciones del tema a investigar.

2.1.1 Investigaciones internacionales

Jaya, S. (2018) en su proyecto de investigación: “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en las Pymes del sector lácteo de la Parroquia Belisario Quevedo”. Proyecto de investigación para obtener el título en Ingeniero Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador. El objetivo principal en su trabajo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, se desarrolló partiendo de una investigación descriptiva y se ejecutó a través de la técnica de investigación encuesta utilizando como instrumento el cuestionario. Concluyendo que en el clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación directa, de la misma manera se detectó factores que inciden entre estas dos variables los cuales son; toma de decisiones en un 59,99 % y adaptación al cambio con un 55,55 % los mismos que intervienen en la

ejecución de trabajo de los colaboradores, generando un desfavorable clima laboral entre el personal.

Beltrán, D. (2017) en su trabajo de investigación: “Caracterización del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá”. Trabajo de investigación para obtener el título en Magister en Salud y Producción Animal, Universidad Nacional de Colombia; Bogotá, Colombia. El objetivo principal es “identificar las percepciones de los trabajadores de las fincas respecto a las variables que afectan el clima organizacional”. Concluyendo en que: La calidad de vida laboral del personal, debe ser considerada como un componente fundamental de la gestión del cambio para el desarrollo del sector, lo cual repercutirá en el elevado rendimiento individual y colectivo del grupo humano de trabajo, todo en función del mejoramiento continuo. En los procesos de cambio, se deben imponer nuevas tendencias, que consideran como eje central el componente humano de las unidades productivas, a diferencia de años pasados cuando a los administradores de fincas ganaderas, solo les importaba, básicamente, el rendimiento económico.

Coronado, G. (2017) en su trabajo de investigación: “La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL”. Tesis para obtener el título en Magister en Administración, Universidad Autónoma de Aguascalientes; Aguascalientes, México. El objetivo principal en su tesis fue: Establecer el grado de relación entre la satisfacción y el clima laboral con el compromiso organizacional en Agropecuaria Martín SRL, de tal manera que se puedan plantear acciones que mejoren el principal factor que afecta al compromiso organizacional, en beneficio tanto del personal como de la empresa. Concluyendo en que: Tanto las empresas como empleados, se esfuerzan

por tener un lugar agradable para trabajar, y que es en ese lugar donde se pasa una gran cantidad de tiempo, que mejor opción puede haber para ambos, que tener un lugar donde nos preocupemos unos por otros, donde empleados y empresarios comprometidos, logren de la mano objetivos y resultados que los llenen de orgullo, mismos que a su vez fortalezcan la relación existente y los lleven a construirse un mejor futuro juntos.

Espinoza & González (2015) en su tesis: “Medición del clima laboral y propuesta de mejora en el Desarrollo organizacional para el área administrativa de Lácteos San Antonio C.A.”. Tesis para obtener el título en Ingeniero Comercial, Universidad Del Azuay; Cuenca, Ecuador. El objetivo principal en su tesis fue: Mejorar el clima laboral de la empresa, los niveles de satisfacción en cada puesto de trabajo, un liderazgo proactivo, una comunicación en todos los niveles, una coordinación total para el logro de las metas y con todos estos cambios lograr mayores beneficios con el programa de desarrollo organizacional para así alcanzar el éxito de la empresa. Concluyendo en que: El clima laboral es fundamental en la vida de Lácteos San Antonio C.A., ya que da una mirada a los miembros de la organización acerca de su participación en la toma de decisiones relacionadas en cada uno de os puestos de traajo, es decir el sentimiento de ser su propio jefe.

Calvache, J. (2014) en su trabajo de investigación: “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Trabajo en Equipo de la empresa de Productos Lácteos el Paraíso de la ciudad de Salcedo”. Trabajo de investigación para obtener el título en Ingeniera de Empresas, Universidad Técnica de Ambato; Ambato, Ecuador. El objetivo principal en su tesis fue: Determinar la incidencia del clima organizacional en el trabajo en equipo a los trabajadores de la empresa de Productos lácteos el Paraíso. Concluyendo en que: Los datos arrojados en la investigación de campo realiza a los empleados demuestra que es necesario un buen clima

organizacional ya que el mismo ayuda y alienta a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura de todos sus miembros, permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro de la empresa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Díaz & Minchán (2017) en su tesis: “Clima organizacional y la implementación de las buenas practicas de manufactura en las Pymes del sector lácteo en la ciudad de Cajamarca”. Tesis para obtener el título en Maestro en Administración Estratégica de Negocios con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; Cajamarca, Perú. El objetivo principal en su tesis fue: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional con la Implementación de las Buenas Prácticas de Manufactura en los colaboradores de las PYMES del Sector Lácteo de la ciudad de Cajamarca. Concluyendo en que: Existe una relación directa entre el Clima Organizacional con la implementación de las buenas prácticas de Manufactura, al haber realizado el estudio cualitativo y estadístico en las empresa Q’s Chugur, Heladería Holanda, Lácteos Huacaríz. (valor de significación 0.010).

Carazas, N. (2017) en su tesis: “Valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, de los trabajadores de la empresa Laive S.A. planta Arequipa - 2017”. Tesis para obtener el título en Licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional de San Agustín; Arequipa, Perú. El objetivo principal en su trabajo fue: Analizar e interpretar la valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, para comprender el comportamiento de los trabajadores de la Empresa LAIVE S.A. - Planta Arequipa. Concluyendo en que: Los comportamientos y consecuencias adversos a un clima laboral armonioso que se vienen presentando en la

cotidianidad de las relaciones interpersonales en la empresa son: pensamientos cerrados, rechazo de las opiniones y sugerencias de los compañeros, generando discordancias y una mentalidad negativa de mejora. Se sugiere que la existencia de un grato ambiente laboral generará buenas relaciones laborales dentro de la organización, conllevando a trabajadores integrados, facilitando la cooperación entre todos.

Lucano, I. L. (2013) en su tesis: “Clima Organizacional y valores en la empresa Gloria S.A.-La Libertad”. Tesis para obtener el título en Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo; Trujillo, Perú. El objetivo principal en su tesis fue: Identificar la relación que existe entre los valores de la Cultura Organizacional con el Clima Organizacional del personal que labora en la Empresa GLORIA S.A. en la región La Libertad. Concluyendo en que:

- El clima organizacional es un sistema de fundamental existencia dentro de las organizaciones, el cual brinda un direccionamiento a todos los empleados de la misma, ya sea compartiendo significados, valores, creencias, ideas e información. Esta establece también la forma como los empleados piensan y actúan dentro de su puesto de trabajo, generando un clima de confianza, cooperación y ayuda mutua.
- Existe una relación directa entre el clima organizacional y los valores que la componen el éxito organizacional y la creación de valor.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima Organizacional

A. Definición de clima organizacional

Chiavenato (2011) señala que: El ambiente existente entre los miembros de una organización se denomina “clima organizacional”, el cual está relacionado con el grado de motivación de las personas. Es decir, se basa en los estados emocionales de los trabajadores. A su vez, estos estados son el resultado de la forma en como ellos perciben diferentes aspectos dentro de su empresa, por ejemplo, la comunicación con sus compañeros, el liderazgo de los jefes, sus relaciones interpersonales, la motivación que reciben, etc. (p.74). Para Osorio (2013), el clima organizacional interviene en los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, esto trae resultados sobre la productividad de la organización. (p.36).

Entre los elementos que aseguran el adecuado clima organizacional, se señala a la identificación del personal con la empresa y sus objetivos, la integración de los equipos de trabajo, el liderazgo, los niveles de conflicto y los niveles de motivación de los trabajadores Osorio (2013).

Así mismo Goncalves (2018) afirma que: El comportamiento de un trabajador no es resultado de los factores organizacionales, sino que depende de cómo el trabajador perciba estos factores. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa (p.16).

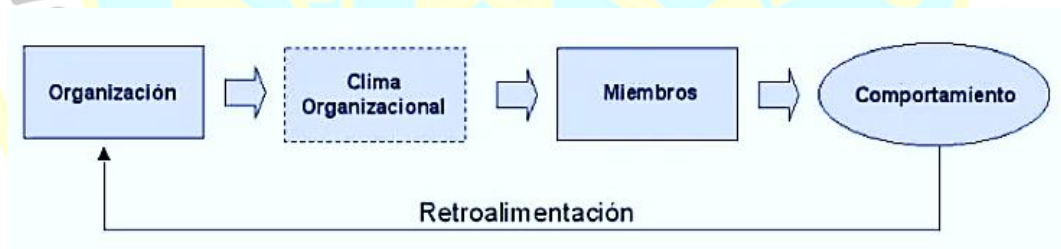
Figura 1: Interacción de las características personales y organizacionales



Fuente: Goncalves, A. (2018)

Se puede observar en la Figura 1 que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y la estructura del sistema organizacional generan a un determinado clima. Este clima resultante se ve reflejado en determinados comportamientos en los trabajadores. Estos comportamientos tienen un efecto en la organización y, por ende, en el clima, completando el circuito como se observa en la Figura 2.

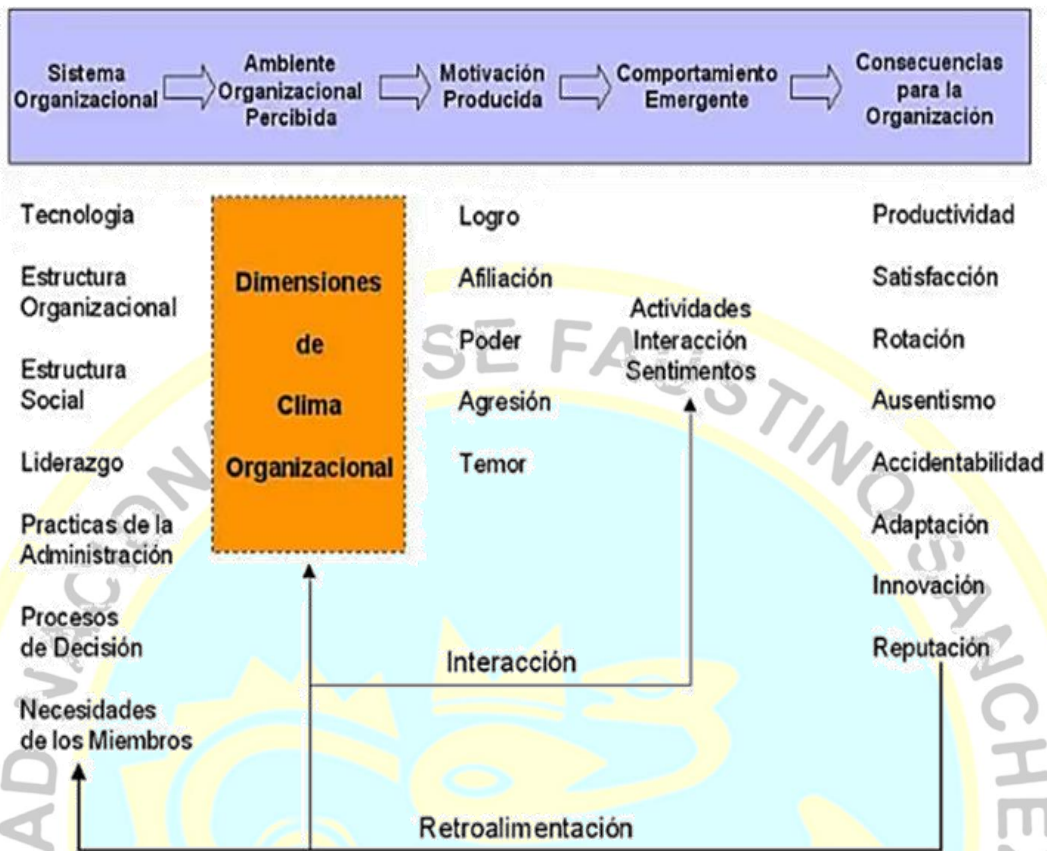
Figura 2: Circuito de las interacciones del clima organizacional



Fuente: Goncalves, A. (2018)

Goncalves (2018) menciona que Litwin y Stinger en 1978 proponen un esquema de Clima Organizacional que se muestra en la figura 3.

Figura 3: Circuito de las interacciones del clima organizacional



Fuente: Goncalves, A. (2018)

A partir de este esquema, podemos decir que el clima organizacional es un conjunto de elementos relacionados entre sí, donde el sistema organizacional va a influir sobre el comportamiento del personal; es decir, las características del sistema organizacional van a generar un determinado clima organizacional. Esto traerá consecuencias en diferentes aspectos para la organización, por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional podemos medir la forma como es percibida la organización.

Goncalves (1997), resalta estas características del clima organizacional:

- Se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas pueden ser internas, como las relaciones entre los trabajadores y sus jefes o los

mismos trabajadores. También puede ser externas, que se refieren a los problemas personales de cada trabajador fuera de la empresa.

- Tiene repercusiones en el comportamiento laboral, porque la búsqueda de superación de una empresa requiere que los trabajadores tengan un ambiente adecuado, que no sólo las relaciones interpersonales entre compañeros sean primordiales sino también con los jefes.
- Es una variable que influye entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Además, no sólo depende del ambiente que la empresa ofrezca a sus colaboradores, sino también importan sus actitudes y comportamientos para desarrollar sus actividades. (p. 3)

B. Importancia

Según lo señalado por Salguero y García (2017), “la importancia de tener un buen clima organizacional radica en que logra incrementar la productividad, disminuir el ausentismo, reducir costos y aumentar el desempeño que permita a la empresa alcanzar el éxito” (p. 142).

Por otro lado, aseguran que el clima organizacional es de mucha importancia para una empresa porque busca ofrecer calidad de vida al trabajador. Por lo que resulta importante que el administrador o encargado de una empresa sepa cómo identificar el clima que prevalece en la empresa que tiene a cargo. Se puede concluir que toda persona que se encuentre encargada de una empresa, primero debe informarse de donde nacen los conflictos, problemas e insatisfacciones que ocasionan que el

trabajador tenga actitudes negativas hacia la empresa. Además, debe analizar los cambios que realizaran y saber hacia dónde se deben direccionar sus acciones para contribuir con el desarrollo de la empresa y saber cómo enfrentar y prevenir cualquier tipo de problema. (Córdova, 2017)

C. Dimensiones

Al respecto Sandoval (2004) indica que: Las características que pueden ser medidas en una empresa y que además tienen un efecto en el comportamiento del personal son denominadas como las dimensiones del clima organizacional. Por esta razón, para llevar a cabo un análisis y diagnóstico del clima organizacional es importante identificar y conocer las diferentes dimensiones de esta variable. Muchas de las dimensiones han sido investigadas por diferentes autores interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. (p.85).

Por ejemplo, Contrearas & Matheson (1984) señalan que “el cuestionario de Litwin y Stringer se basa en cincuenta preguntas apoyadas en nueve dimensiones” (p.29).

Según Goncalves (2018) en el Clima Organizacional (C.O.) se destaca la técnica de Litwin y Stinger, que utiliza un cuestionario que es aplicado a los distintos miembros de la empresa, dicho cuestionario se basa en la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una empresa. Estas dimensiones las cuales hacen mención, son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Para Reinoso y Araneda (2007) citado por Salguero y García (2017) señalan que el ambiente que compone el clima organizacional puede ser representado por una cantidad limitada de dimensiones. Por lo tanto, tomando en cuenta las diferentes dimensiones utilizadas para el estudio del clima organizacional y el tipo de organización que estudiaremos, se seleccionó 3 dimensiones que se consideraron convenientes evaluar en la organización (p. 15).

1. Liderazgo:

Según Robbins (2009) el cual define al liderazgo como:

La capacidad que se tiene para influir en un grupo hacia el logro de metas. Esta influencia puede tener diferente origen, por ejemplo, puede ser formal como un puesto directivo en una empresa. Sin embargo, no todos los líderes ocupan un puesto de directivo, ni tampoco todos los que tengan un puesto de mayor jerarquía son líderes. Sólo porque una organización da a sus gerentes ciertos derechos formales no se tiene una garantía de que sean capaces de dirigir con eficacia a sus subordinados. En otras palabras, los líderes surgen desde el interior de un grupo o bien por la designación formal para dirigirlo (p.386).

Para Salguero y García (2017) la dimensión de liderazgo es la más importante y sustentan diciendo: El liderazgo es la dimensión más importante ya que los líderes tienen la capacidad para crear ambientes de trabajo donde la motivación es su principal cualidad, además integran a todos los miembros de una empresa generando un agradable ambiente de trabajo que permita el crecimiento y desarrollo de los colaboradores. (p. 137). Esto se puede ver esquematizado en la figura 4.

Figura 4: Cadena de Causa y Efecto del clima organizacional



Fuente: Stringer, 2001. Tomado de Salguero y García (2017)

La diferencia entre un líder y un jefe, radica en la percepción de los trabajadores con respecto a la persona a cargo; es decir, independientemente del puesto que ocupa, el reconocimiento a los conocimientos, experiencias y habilidades. Además de ello, el líder genera confianza, respeto y lealtad entre los que laboran junto a él, esto es muy importante para guiar a los trabajadores en la búsqueda de alcanzar los objetivos de la empresa (Munch, 2011).

El liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos. Se debe buscar que las personas se identifiquen con la empresa para que realicen su trabajo con confianza, inspiración y sobre todo con energía, entusiasmo e intensidad. Además, los líderes actúan para ayudar a que un grupo de personas desarrollen el máximo de sus capacidades, es decir que exploten su potencial, a la vez que alcancen los objetivos (Koontz, 2012).

Por lo tanto, si una empresa no tiene personas capaces de coordinar y guiar al personal para obtener la máxima calidad y productividad en el trabajo, de nada le sirve contar con una gran cantidad de recursos materiales y tecnológicos.

- Indicadores utilizados para el estudio del liderazgo:

Según lo señalado por Bonifacio y Falconi (2016), para esta dimensión se consideran los siguientes indicadores:

a) Grado de capacidad de Solución de conflictos: “El conflicto se presenta cuando una persona o un grupo pretende alcanzar sus objetivos, interfiriendo con los objetivos de otros. El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo ya que constituye una interferencia deliberada, activa o pasiva, para bloquear los esfuerzos de la otra parte por alcanzar sus objetivos” (Chiavenato, 2009, p.390).

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2013) señala que: En la empresa se debe ser capaz de gestionar la prevención de conflictos ya que es un componente importante dentro de un sistema de relaciones laborales sólido. Además, la madurez de un sistema de relaciones laborales está muy relacionada con la capacidad del personal y la empresa para resolver sus conflictos por medio del intercambio de información, el diálogo, la consulta, la negociación y los acuerdos (p. 2).

b) Nivel de Toma de decisiones: La toma de decisiones es un proceso para identificar las causas de un problema y buscar soluciones para resolverlo. En una organización es una parte importante de la labor del gerente o de la persona responsable. (Stoner, 2003, p.260).

Tal como lo afirman Canós, Pons, Valero & Maheut (2012) una de las principales funciones de los directivos en la empresa es la planificación, entendida como el

proceso de toma de decisiones con el que es posible alcanzar los objetivos previamente planteados (p. 2).

c) Nivel de Dirección de grupos: dirigir equipos es un punto muy importante, los cambios en la tecnología y la globalización se traducen en un manejo de los roles de los grupos más complejo. Se han de gestionar variedad de experiencias, edades, multiculturalidad, frente a estructuras jerárquicas y organizaciones funcionales.

d) Nivel de Competitividad: una competencia es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados junto a habilidades van a generar diferentes resultados y destrezas que ayudarán en la resolución de los problemas, es una capacidad de hacer algo .

e) Grado de Innovación: Innovar no es más que un proceso de desarrollar algo nuevo o que no se conoce a partir del estudio de una necesidad, ya sea personal, grupal u organizacional, para lograr una meta económica. Esto quiere decir, que la innovación genera ideas que pueden venderse en un mercado específico .

2. Relaciones Interpersonales

Según Bisquerra (2003), una relación interpersonal “es una interacción recíproca o relaciones sociales entre dos o más personas.” (p.23). Charry (2018) indica que las empresas deben fomentar un ambiente de relación interpersonal y un clima organizacional más favorable que conduzca a la satisfacción de los trabajadores.

Hernández, Méndez y Contreras (2012) citado por Charry (2018) afirman que el clima organizacional está fundamentado en “percepciones colectivas del personal

con relación a las actividades que realiza en el trabajo y la interacción cotidiana. (p. 30)

Pacheco (citado por Peinado y Vallejo, 2005) define relaciones interpersonales como: La habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre ellos” (p.55).

En síntesis, las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas, muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible e incómodo para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo hasta incluso se genera amistad. Esto, según lo que indica Fernández (2003) trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los trabajadores, ya que un entorno saludable influye positivamente en el desempeño laboral y su bienestar emocional. (p.25)

▪Indicadores utilizados para el estudio de las Relaciones Interpersonales

a) Nivel de Comunicación: Martínez de Velasco (2002), afirma que la comunicación es el proceso mediante el cual las personas se ponen en contacto con otras. Por lo tanto, es una herramienta de trabajo muy importante por medio del cual los individuos pueden entender su papel y se pueden desempeñar adecuadamente. (p.22).

Además, Charry (2018) en su investigación concluye que existe una correlación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional. Por lo que la comunicación interna es una herramienta estratégica clave en cualquier empresa porque permite la transmisión correcta de los objetivos y valores entre los trabajadores. (p. 32)

b) Nivel de Sociabilidad: Simmel introdujo el término en 1910 durante una conferencia inaugural titulada "Sociología de la sociabilidad", que posteriormente, en 1917, se publicó bajo el nombre de "La sociabilidad, ejemplo de Sociología pura o formal" en la revista Sociología e Epistemología. En dicha obra, Simmel empleó el término sociabilidad que expresaba: "sentirse agradablemente con otras personas" (Rivière, 2004, p. 211).

c) Nivel de Cooperación: En un trabajo cooperativo se suman los esfuerzos de los que laboran hacia el objetivo. No existe competencia dentro del grupo, ya que nadie quiere ganar a su compañero, sino que trabajan juntos, aunque puede suceder que un grupo cooperativo compita con otro. Esto indica que buscan el beneficio conjunto y para ello cada integrante del equipo cooperativo debe poner lo mejor de sí mismo para el bien de todos.

d) Nivel de Empatía: Según la Real Academia Española (RAE), la empatía es la identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo del otro; en una segunda acepción, la explica como la "capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos".

e) Nivel de Participación: La palabra proviene del latín participativo que significa tomar parte, a través de la participación compartimos con los otros miembros del grupo decisiones que tienen que ver con nuestra propia vida y de la sociedad a la que pertenecemos.

f) Integración grupal: Según la RAE, El trabajo con grupos es realmente apasionante, dado que existe un intercambio de experiencias, se propician discusiones enriquecedoras y se retroalimenta la información que cada uno posee. Un grupo es un conjunto de personas que se reúnen con un objetivo común. En el caso de la capacitación en las empresas, se trabaja con grupos cuyo número de participantes varía según las necesidades que se detectan.

3. Motivación

Etimológicamente, motivación se deriva del verbo latino “mover” o sea el modo de acción para conseguir algo. (Diccionario de la Real Academia Española). La motivación es un impulso interno de la persona, el cual lo induce a realizar alguna acción en la búsqueda de un objetivo. El grado de este impulso va a depender de la satisfacción que genere el lograr ese objetivo”. (Cruz, 2003, p.35; Chiavenato, 2011, p.41)

Por lo tanto, para que los trabajadores actúen de la forma esperada, aquellos que ocupan mayor jerarquía deben motivarlos, es decir deben hacer cosas que logren satisfacer los impulsos y deseos de sus colaboradores. (Koontz, 2012, p.388).

De acuerdo con las definiciones anteriores se puede deducir que la motivación implica el conjunto de aquellos factores que desarrolla una determinada empresa capaz de provocar, mantener y dirigir un determinado comportamiento de los trabajadores.

▪Indicadores utilizados para el estudio de la Motivación:

a) Nivel de reconocimiento laboral: El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores origina cambios positivos al interior de una organización. Cuando una empresa reconoce el esfuerzo del personal eficiente está retribuyendo de una forma la buena labor que desempeña, además refuerza acciones y comportamientos que uno busca mantener en la empresa. Según el Diario Gestión (2018), en el Perú, el 64% de trabajadores reconoce sentirse valorado por su jefe directo y el 36% no sienten que su trabajo sea apreciado.

b) Nivel económico (Beneficios): La motivación económica en sí misma, es difícil de evaluar como algo objetivo. Aun cuando se traduzca en un sueldo, este varía según el cargo que desempeñe, es decir la jerarquía. Las empresas no siempre pueden satisfacer las expectativas económicas de sus colaboradores, y sin embargo estos permanecen en la organización. Sin embargo, es más importante ofrecer un ambiente laboral positivo. Para Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, mantener a un empleado motivado en el trabajo no es solo una cuestión monetaria, sino también una combinación de diversos elementos. Es decir, además del sueldo, las relaciones interpersonales también son importantes. (Diario El peruano, 2018)

c) Nivel Social (Beneficios): Los beneficios sociales han demostrado ser una herramienta clave para aumentar la motivación y la productividad en el entorno empresarial. Según el X Barómetro de Clima Laboral y Motivación elaborado por Edinred e Ipsos, el 80% de los empleados considera que este tipo de soluciones repercuten positivamente en su calidad de vida en el trabajo.

d) Nivel de apoyo al Desarrollo profesional: Para Fernando Cerutti, director del Diplomado Internacional en Management de la Universidad de Belgrano, compartir con los empleados aquellas cosas que causan felicidad -como los logros conseguidos, un nuevo contrato o una gran inversión- y convencerlos honestamente de que son valiosos para los proyectos, también ayuda a que los colaboradores se sientan reconocidos.

Ahora recuerde: si su empresa no empieza por cumplir con quienes le permiten competir, mejorar, innovar y cambiar, difícilmente podrá esperar algo cambio. Premie la labor de sus empleados, después de todo, un acto de reconocimiento no tiene por qué ser tan costoso para ser inolvidable.

e) Nivel de Seguridad laboral: La definición de Seguridad en el Trabajo describe a la especialidad como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

f) Nivel de Autorrealización: Es un ideal al que todo hombre desea llegar y se logra mediante oportunidades para desarrollar el talento y potencial al máximo, expresando ideas y conocimientos para crecer, desarrollarse y obtener logros personales. De esta forma, cada persona se siente diferente a otros.

D. Factores del Clima Organizacional

1. Factores que permiten un BUEN Clima Organizacional

Bonifacio & Falconi (2016) señalan que un ambiente laboral ameno, que incentive el compromiso con las tareas, generará una ventaja competitiva para la empresa, ya que existe una relación directa entre la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores con el ambiente que gira a su alrededor.

Las percepciones y respuestas que abarca el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores, relacionados con el liderazgo y prácticas de dirección y aspectos de tipo económico como las remuneraciones e incentivos, las que inciden en el comportamiento en el trabajo. (p. 61)

2. Factores que permiten un MAL Clima Organizacional

Según Bonifacio & Falconi (2016) son 4 factores que provocan un mal clima laboral:

- **Comunicación:** La falta de comunicación, o una mala comunicación se convierte en una falta de confianza originando que los trabajadores comienzan a sentirse desplazados, fuera de lugar y desciende su compromiso con los objetivos organizacionales.
- **Reconocimiento del trabajo:** En muchas organizaciones los que tienen un mayor cargo sólo dan amonestaciones a los trabajadores cuando hacen algo mal y no reconocen el trabajo bien hecho, esto ocasionar una disminución en su motivación, comodidad mientras realiza sus labores, y no tendrá ganas de acudir a su puesto de trabajo creándose un mal clima laboral.
- **Lugar de trabajo:** Contar con características medioambientales negativas en el lugar de trabajo hace que los trabajadores no se sientan cómodos, lo que repercute negativamente en su productividad y en la calidad de sus tareas.

- Estilo de Liderazgo: Se genera un clima negativo cuando un líder es autoritario y ejerce su poder a la hora de tomar decisiones, no cuenta con la opinión de sus empleados y no deja libertad a la hora de hacer una actividad o tarea (p.62)

2.2.2 Desempeño laboral

A. Definición de desempeño laboral

Según Chiavenato (2002) citado por Bonifacio & Falconi (2016) indica que: el desempeño laboral es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral”.

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p. 63)

Para Chiavenato (2000) La evaluación del desempeño es: Un concepto dinámico, ya que las empresas siempre evalúan a los empleados continuamente. Además, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado al requerido por el cargo, motivación, etc. (p. 357).

Bonifacio & Falconi (2016) señalan que el desempeño se refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. (p.78)

B. Objetivos

Según Cortes (2000) los planteamientos que sostienen el diagnóstico y análisis continuo del desempeño organizacional permite:

- Valorar los detalles que engrandecen la labor que realiza el trabajador, más que sólo cumplir de los objetivos que se le fueron asignados.
- Enfocar las capacidades intelectuales y creativas de los trabajadores en hacer bien las cosas y no sólo en agradar a los jefes.
- Establecer climas de respeto, afecto y colaboración para reducir aquellos ambientes de competencia. (p.50)

C. Dimensiones

Quispe (2015) señala tres dimensiones del desempeño laboral que son productividad, eficacia, y eficiencia laboral. (p. 47) Sin embargo, teniendo en cuenta lo expuesto por Bonifacio & Falconi (2016) los términos eficacia y eficiencia son términos que confunden y sobre los cuales no existe consenso, se plantean las dimensiones de productividad, competencias y habilidades, satisfacción laboral. (p. 67) Estas son descritas a continuación:

1. Productividad

Quispe (2015) menciona que hablar de productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción, ya que una empresa puede producir el

doble de productos con respecto al año anterior, pero con el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no ha cambiado. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cantidad de los recursos que se han empleado para dicha producción. (p. 47)

$$Productividad = \frac{Productos}{Insumos}$$

Koontz & Weihrich (2004), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad. Estos criterios son:

- **Eficiencia:** Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.
- **Efectividad:** Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.
- **Eficacia:** Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

En la publicación del Diario El Peruano (2018), la representante de Deloitte afirmó que el factor bienestar como un impulsor de la productividad es la cuarta tendencia a escala global, y en el caso del Perú un mal clima laboral puede llegar a afectar hasta en un 20% la productividad de la empresa.

2. Competencias y habilidades

Bonifacio & Falconi (2016) mencionan que el término competencias empieza a tomar forma gracias a los aportes de David McClelland, que en 1973 estableció las teorías de las necesidades en base al análisis de la motivación humana. De acuerdo a estos aspectos fija 3 sistemas que son:

- El logro como motivación en el cual se explica que las personas están enfocadas a obtener resultados tomando en cuenta sus intereses de alcanzar un desempeño eficiente y que marque la diferencia.
- El poder como motivación se enfoca directamente en influir en la gente por su fortaleza psicológica para conseguir altos resultados en las actividades que se desenvuelven para obtener o mantener su prestigio.
- La pertenencia como motivación, que es prácticamente el deseo de estar con otros y sentirse identificado con los mismos para así lograr sus objetivos y apreciarse como un ser de gran aporte en la sociedad. (p. 72).

3. Satisfacción laboral

Bonifacio & Falconi (2016) afirman que para desarrollar un clima organizacional óptimo es necesario considerar algunos puntos, como mejorar los niveles y canales

de comunicación tanto interno como externo, ejercer un liderazgo positivo, facilitar la accesibilidad para la toma de decisiones de cada trabajador, sistemas remunerativos que compensen el esfuerzo de cada trabajador o asignar una carga de trabajo saludable, entre otros (p.76).

Según Palma (2005) citado por Córdova (2017) la satisfacción laboral deriva de las relaciones emocionales determinadas por características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales que se enfrentan en la misma. Lo que la autora nos quiere decir es que va a depender principalmente de cómo maneje la emociones el trabajador en la institución, las que se van derivar de alguna situación laboral, el punto aquí es como el trabajador absorberá tales situaciones y como las manejará para poder brindar un buen desempeño en la institución, ya que depende de su buen manejo de emociones para estar satisfecho laboralmente (p. 37).

2.3 Bases filosóficas

Hernán: "Se puede comprar de un hombre su tiempo y una cierta cantidad de movimientos cualificados. Pero el compromiso, la voluntad y el entusiasmo esos no se compran, es necesario conquistarlos" (<https://es.slideshare.net/mobile/johegu/clima-organizacional-27423801>)

Codoñer (2010): "No necesariamente la remuneración te mantiene en una organización, y no queremos a veces que esa gente se nos vaya" (<http://www.estrategik.com/frases-y-consejos/no-existe-salario-compense-mal-clima-laboral>)

Codoñer (2010): *"La gente feliz es gente productiva"*
(<http://www.estrategik.com/frases-y-consejos/no-existe-salario-compense-mal-clima-laboral>).

2.4 Definición de términos básicos

La definición de los términos operacionales permitirá darles claridad a las formulaciones utilizadas en el Informe de la investigación realizada.

- ✓ **Clima organizacional:** Es el resultado del ambiente donde una persona realiza su labor a diario y la relación que tenga con todas aquellas personas relacionadas a la empresa.
- ✓ **Desempeño laboral:** Es el rendimiento y la actitud que demuestra un trabajador durante la realización de su labor.
- ✓ **Eficiencia:** Es la capacidad para realizar o cumplir de forma adecuada una labor para conseguir los objetivos.
- ✓ **Productividad:** Es la capacidad de la naturaleza o de la industria para producir por unidad de superficie o de equipos industriales.
- ✓ **Competencia:** Es una aptitud que tiene una persona, se refiere a las habilidades, capacidades y destrezas que posee para realizar una actividad. Por otro lado, también se refiere a la competencia que existe entre dos o más empresas donde cada una intenta sacar beneficio mientras que la otra se ve perjudicada.

- ✓ Satisfacción: Se refiere a lo que ha sido realizado cumpliendo las expectativas, órdenes, de tal forma que habiendo hecho lo suficiente se siente la gratificación. También es un estado mental de goce por sentir que ya no se necesita nada para lograr la plenitud física o mental.
- ✓ Producto: Cualquier cosa que pueda ser ofrecida a un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo, y que podría satisfacer un deseo o necesidad.
- ✓ Compromiso: Es una obligación o un acuerdo que tiene una persona con otras ante una situación y que debe cumplirse por la persona que lo tiene. También es la capacidad de una persona para tomar consciencia de la importancia que existe en cumplir con lo acordado.
- ✓ Motivación: Es un conjunto de factores internos y externos que determinan en parte las acciones de una persona.
- ✓ Desafío: Es una dificultad que se asume de modo libre con la finalidad de obtener algún tipo de beneficio.
- ✓ Trabajador: Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario. También como adjetivo se refiere a la persona que trabaja mucho con dedicación empeño.
- ✓ Jefe: Es aquella persona con autoridad o poder sobre un grupo de personas para dirigir sus actividades.

- ✓ Líder: Es aquella persona con capacidad para ejercer influencia sobre otros con el fin de guiarlos hacia el logro de objetivos comunes.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

Las hipótesis específicas se generan mediante las dimensiones encontradas en las búsquedas de los antecedentes tales como: liderazgo, relaciones interpersonales y motivación, por ello se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. El liderazgo tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.
2. Las relaciones interpersonales tienen influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.
3. La motivación tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES PECUARIAS GRANADOS S.A.C – AÑO 2018						
Variables		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores (ítem)	Técnicas e Instrumento
V. Independiente (X)	Clima Organizacional	Para Osorio (2013), Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencia sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). (p.36)	Chiavenato (2011) es el ambiente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. (p.74)	D.1 Liderazgo	D.1.1 Capacidad de solución de conflictos (1) D.1.2 Nivel de toma de decisiones (2) D.1.3 Nivel de Dirección de grupos (3) D.1.4 Nivel de Competitividad (4) D.1.5 Grado de Innovación (5)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				D.2 Relaciones Interpersonales	D.2.1 Nivel de Comunicación (6) D.2.2 Nivel de Sociabilidad (7) D.2.3 Nivel de Cooperación (8) D.2.4 Nivel de Empatía (9) D.2.5 Nivel de Participación (10) D.2.6 Integración grupal (11)	
				D.3 Motivación	D.3.1 Nivel de Reconocimiento laboral (12) D.3.2 Nivel económico (Beneficios) (13) D.3.3 Nivel Social (Beneficios) (14) D.3.4 Nivel de Desarrollo profesional (15) D.3.5 Nivel de Seguridad laboral (16) D.3.5 Nivel de Autorrealización (17)	
V. Dependiente (Y)	Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2002) citado por Bonifacio & Falconi (2016) El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p. 63)	Para Chiavenato (2000) Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado al requerido por el cargo, motivación, etc. (p. 357).	D.1 Productividad	D.1.1 Nivel de capacitación (1) D.1.2 Nivel de trabajo en equipo (2) D.1.3 Grado de satisfacción (3) D.1.4 Nivel de condiciones de trabajo (4) D.1.5 Nivel de compromiso (5)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				D.2 Competitividad	D.2.1 Nivel de autocontrol (6) D.2.2 Grado de adaptabilidad (7) D.2.3 Nivel de conocimiento (8) D.2.4 Logro de objetivos (9) D.2.5 Grado de proactividad (10)	
				D.3 Satisfacción laboral	D.3.1 Nivel de ascensos (11) D.3.2 Ambiente de trabajo (12) D.3.3 Nivel de Interacción social (13) D.3.4 Nivel de Recompensas (14) D.3.5 Grado de Estabilidad laboral (15)	

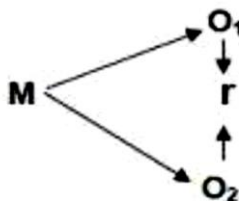
Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En el presente estudio de acuerdo a los objetivos establecidos el diseño es descriptiva de corte transversal y correlacional. Descriptiva, porque el propósito es describir cómo se manifiestan las variables en el momento de la investigación. Transversal porque los datos se recopilan para estudiar a una población en un solo punto en el tiempo y es correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, luego determinar si están o no relacionadas y finalmente analizar dicha correlación.

Durante el estudio no se manipuló a ninguna de las variables, ni tampoco fue posible alterar las condiciones del medio en el cual ocurre el hecho, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad; así también se levantó la información requerida una sola vez durante la investigación. El diseño obedece al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra,

O1 = Clima Organizacional

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 44 trabajadores de la Empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, que pertenecen a las diferentes áreas de la empresa y laboran en turnos de mañana y tarde.

3.2.2 Muestra

Se determinó empleando el muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%.

Para su determinación se aplicó la fórmula de Gabaldón (1980), para una muestra de población finita, la cual se detalla a continuación:

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza.

p = proporción de éxito

q= proporción de fracaso

E = error muestral

N = población

Considerando los siguientes supuestos:

Tamaño poblacional (N) = 44

Error máximo admisible (E)= 0.05 (Nivel del error 5%).

Nivel de confianza = 95% (equivale a Z=1.96)

p=0.5 (probabilidad de 50%)

q=0.5 (probabilidad de 50%)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 44}{(0.05)^2 * (44-1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 40$$

La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La información que ayudó a la realización del presente trabajo de investigación fue obtenida por medio de:

- ✓ **Encuestas:** La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta, es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que, mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. Para poder llevar a cabo la investigación utilizaremos el siguiente instrumento:

Cuestionario: Consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir. El diseño consta de dos partes, la primera concerniente a las dimensiones del Clima Organizacional (variable X) y la segunda correspondiente a Desempeño laboral (variable Y); la evaluación se realizó en base a la escala valorativa de Likert. Se aplicó para obtener información sobre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, 2018.

La valoración utilizada para las preguntas del cuestionario para Clima Organizacional varía de entre 1 y 5 puntos, donde 1 correspondió a Muy en desacuerdo, 2 a en desacuerdo, 3 a indiferente, 4 a de acuerdo y 5 a muy de acuerdo.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Básicamente el estudio comprende tres etapas:

- Primera, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema. Esta etapa se concluyó con la aprobación del proyecto de Tesis por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Segunda, consistió en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C.

- Tercera, consistió en el procesamiento, interpretación de los datos recopilados y finalmente las conclusiones.

Se empleó el procesador Statistical Package of Social Sciencies (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del EXCEL 2010 para la tabulación de los datos. Se confeccionó una base de datos realizándose análisis estadístico descriptivo, para la contrastación de hipótesis se utilizó la correlación de Rho de Spearman.

a. Descriptiva

Permitió recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios. Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

-La hipótesis central

-La hipótesis específicas

-Análisis de los cuadros de doble entrada

Se halló el coeficiente de correlación de Spearman, que es una medida para calcular la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

c. Validez y confiabilidad y análisis de los datos.

Para la validez y confiabilidad de datos se utilizó una matriz tripartita teniendo en cuenta el universo, población y muestra.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE ANALISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	JUECES					Total
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad	5	3	5	5	5	23
Objetividad	5	5	4	5	4	23
Actualidad	3	5	5	4	5	22
Organización	4	4	5	4	5	22
Suficiencia	5	5	5	4	5	24
Pertinencia	5	5	4	5	4	23
Consistencia	5	5	5	5	5	25
Coherencia	5	5	5	5	5	25
Metodología	4	4	5	5	5	23
Aplicación	5	4	5	5	5	24
TOTAL, DE OPINION	46	45	48	47	48	234

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{234}{10 \times 5 \times 5} = \frac{234}{250} = 0.936 = 94.0\%$$

Conclusión: El coeficiente de validez del instrumento es 94.0%, es considerado Bueno.

d. Confiabilidad del instrumento

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach. El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Se aplicó una muestra piloto para obtener la confiabilidad del instrumento.

Luego se aplicó el software SPSS para obtener el coeficiente alfa de Cronbach. Obteniéndose la siguiente tabla de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,785	27

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es aceptable porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.785.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados para las variables de estudio, Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C-año 2018.

4.1.1. Resultados de la variable Clima Organizacional

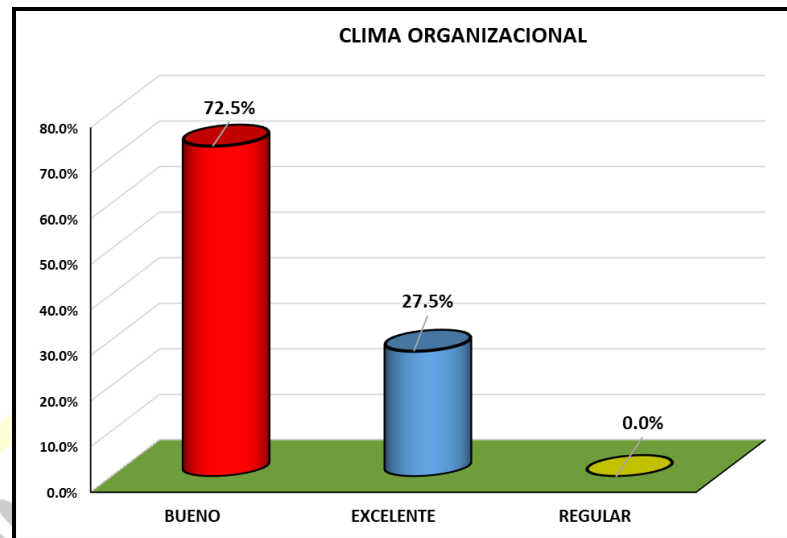
Tabla 1: Respuesta sobre Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	72.5%
EXCELENTE	11	27.5%
REGULAR	0	0.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018

Se realizó una encuesta a **40** colaboradores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. De los cuales el **72.5%** de los trabajadores expresan que existe buen clima organizacional; practicando el liderazgo, las relaciones interpersonales y la motivación. Además, el 27.5% de los encuestados manifiestan que existe excelente clima organizacional, esto se muestra en la Figura 5.

Figura 5: Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Las siguientes tablas y figuras muestran los resultados de las encuestas realizadas según las dimensiones del Clima organizacional.

Tabla 2: Respuesta sobre la dimensión liderazgo

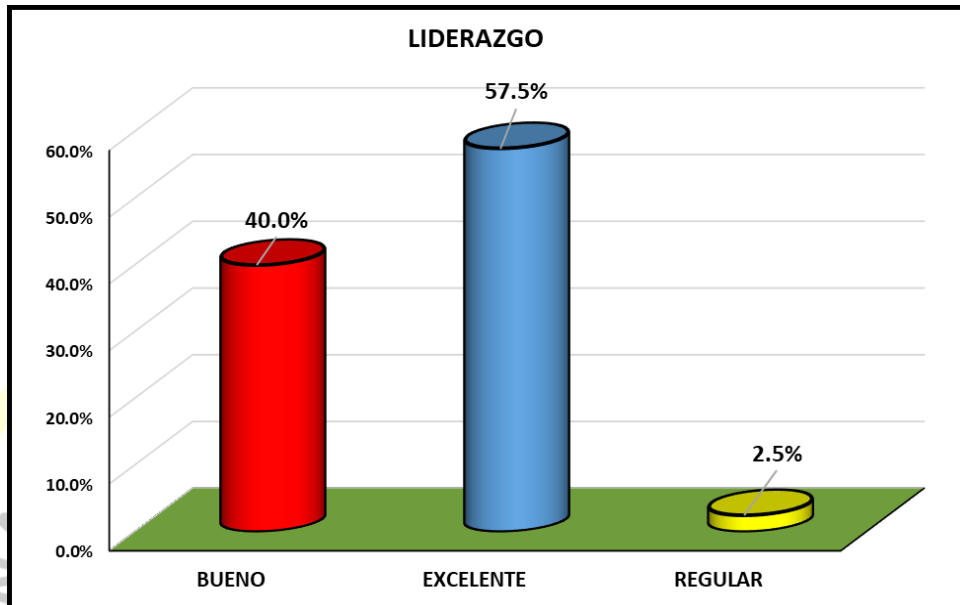
LIDERAZGO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	16	40.0%
EXCELENTE	23	57.5%
REGULAR	1	2.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018

En la tabla 2 y figura 6 se aprecia que el 57.5% de los encuestados indican que existe excelente liderazgo, es decir los trabajadores indican que su jefe cuenta con aptitudes necesarias, capacidad para resolver conflictos, fomenta la mejora continua en la tecnología e incentiva a los trabajadores. Además, el 40% de los trabajadores de dicha empresa

manifiestan que el liderazgo de su jefe es bueno y el 2.5% de los encuestados indican que el liderazgo del gerente es regular.

Figura 6: Respuesta sobre liderazgo



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a **40** colaboradores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. La Tabla 3 y figura 7 muestran que del total de encuestados el **70%** de los trabajadores expresan que existe buena relación interpersonal entre los compañeros de trabajo porque practican la comunicación, comparten información de las diversas áreas, además manifiestan que existe empatía entre ellos. El 27.5% de los encuestados expresan que existe excelente relación interpersonal entre los trabajadores de dicha empresa.

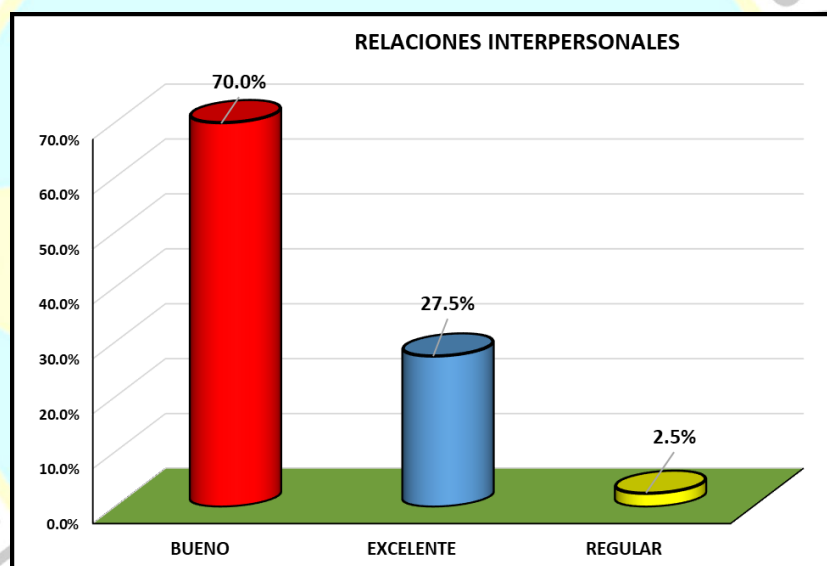
Finalmente, el 2.5% de los encuestados indican que existe regular relación interpersonal entre los trabajadores de dicha empresa.

Tabla 3: Respuesta sobre la dimensión relaciones interpersonales.

RELACIONES INTERPERSONALES		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	28	70.0%
EXCELENTE	11	27.5%
REGULAR	1	2.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.AC – año 2018

Figura 7: Respuesta sobre las relaciones interpersonales



Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.AC – año 2018

En la tabla 4 y figura 8 se aprecia que el **52.5%** de los encuestados manifiestan que la motivación en dicha empresa es buena porque la empresa reconoce y valora sus esfuerzos brindándoles beneficios económicos. Además, el 32.5% de los trabajadores afirman que existe regular motivación en dicha empresa. Finalmente, el 15% de los encuestados expresan que existe excelente motivación.

Tabla 4: Respuesta sobre la dimensión motivación

MOTIVACIÓN		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	21	52.5%
EXCELENTE	6	15.0%
REGULAR	13	32.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018

Figura 8: Respuesta sobre la motivación



Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Descripción de los Resultados de la Variable Desempeño Laboral

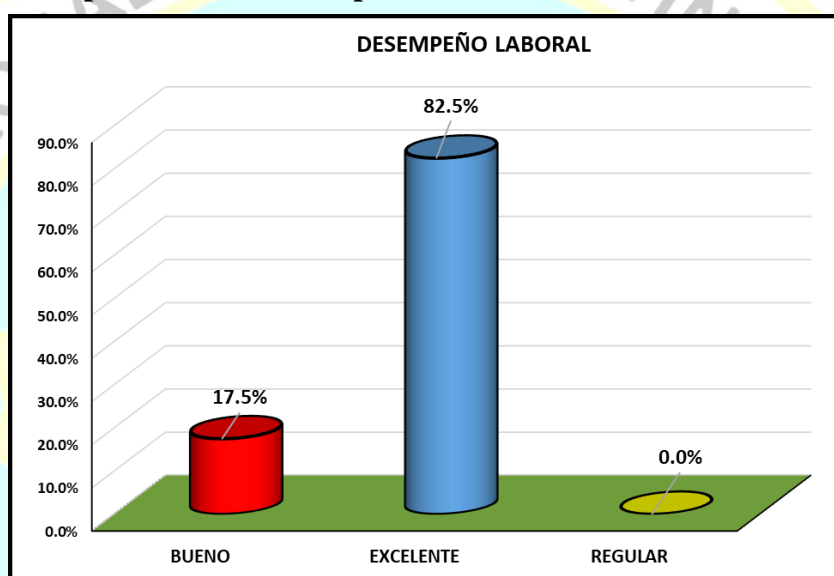
En la tabla 5 y figura 9 se aprecia que el 82.5% de los trabajadores indican que existe excelente desempeño laboral en productividad, satisfacción laboral, competencias y habilidades. El 17.5% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral en la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018 es bueno.

Tabla 5: Respuesta sobre el Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	17.5%
EXCELENTE	33	82.5%
REGULAR	0	0.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018

Figura 9: Respuesta sobre Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración Propia

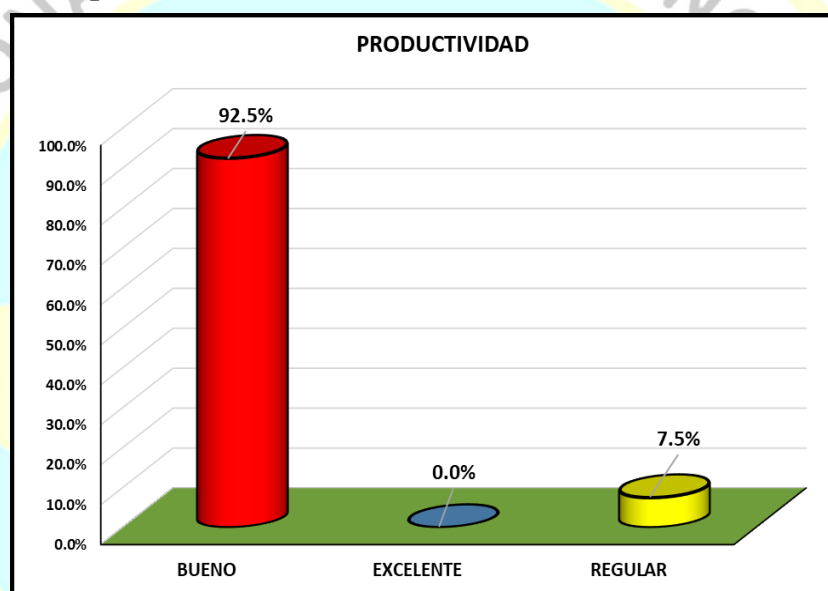
De la encuesta realizada a 40 trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018, la tabla 6 y figura 10 indican que el 92.5% de encuestados manifiestan que la productividad es buena porque los trabajadores utilizan el tiempo asignado para hacer su trabajo, además dichos trabajadores están distribuidos de acuerdo al área de su dominio y los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de dicha empresa. El 7.5% de los encuestados manifiestan que existe regular productividad.

Tabla 6: Respuesta sobre Productividad

PRODUCTIVIDAD		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	37	92.5%
EXCELENTE	0	0.0%
REGULAR	3	7.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018

Figura 10: Respuesta sobre Productividad



Fuente: Elaboración Propia

La tabla 7 y figura 11 muestra que de los 40 trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018 que fueron encuestados, el 80% manifiestan que existe excelente competencias y habilidades porque se concentran en su trabajo y evitan cometer errores, cada trabajador está capacitado de acuerdo al área en que se desempeñan. Además, el 20% de los encuestados expresan que las competencias y habilidades de los trabajadores son buenas.

Tabla 7: Respuesta sobre la dimensión competencias y habilidades

COMPETENCIAS Y HABILIDADES		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	8	20.0%
EXCELENTE	32	80.0%
REGULAR	0	0.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018

Figura 11: Respuesta sobre competencias y habilidades



Fuente: Elaboración propia

De los 40 trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.AC – año 2018 que fueron encuestados, la tabla 8 y figura 12 muestran que el 57.5% manifiestan que existe buena satisfacción laboral porque la empresa les permite acceder a mejoras laborales, también el ambiente físico de su área de trabajo están en buenas condiciones, además señalan que dicha empresa brinda estabilidad laboral. El 40% de los encuestados

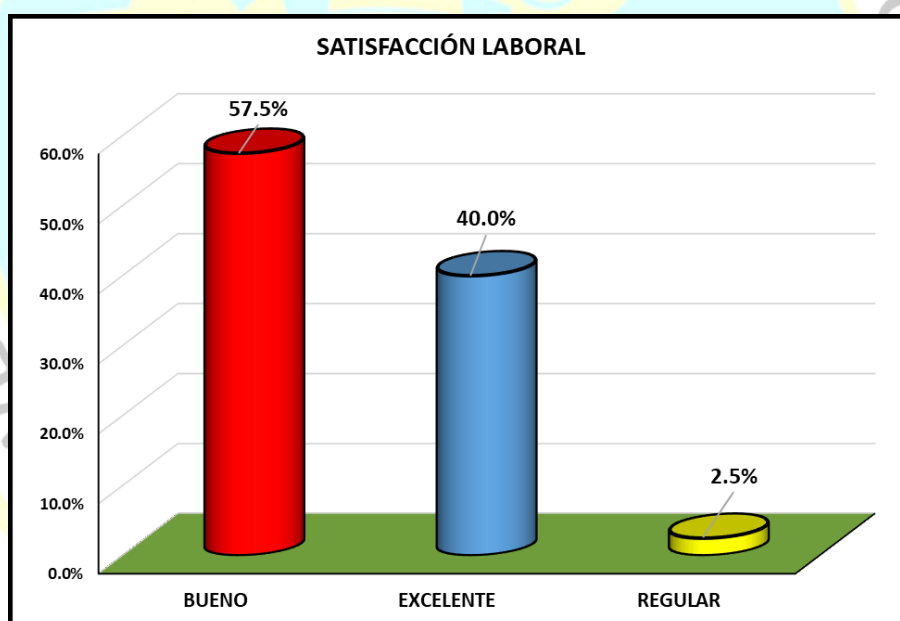
manifiestan que tienen excelente satisfacción laboral y el 2.5% de los trabajadores afirman que existe regular satisfacción laboral.

Tabla 8: Respuesta sobre la dimensión satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	23	57.5%
EXCELENTE	16	40.0%
REGULAR	1	2.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a los los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.AC – año 2018

Figura 8: Respuesta sobre satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

4.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 9: Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov – Smirnov

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,105	40	,200*	,974	40	,466
DESEMPEÑO LABORAL	,121	40	,145	,944	40	,048
LIDERAZGO	,160	40	,011	,938	40	,031
RELACIONES INTERPERSONALES	,118	40	,167	,974	40	,491
MOTIVACIÓN	,086	40	,200*	,968	40	,301
PRODUCTIVIDAD	,166	40	,007	,941	40	,039
COMPETENCIAS y HABILIDADES	,207	40	,000	,898	40	,002
SATISFACCIÓN LABORAL	,167	40	,007	,936	40	,025

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 9 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Se observa que las variables no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

4.3.1. Planteamiento de hipótesis general

H₀: El clima organizacional no tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

H₁: El clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

a. Demostración de la hipótesis:

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀. Si el valor de **p**<**0.05** se acepta **H₁**.

b. Aplicamos SPSS v24:

Tabla 10: Correlación de Spearman entre clima organizacional y el desempeño laboral

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

c. Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 la significancia asintótica (**0,001**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.511**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

4.3.2. Planteamiento de hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo no tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.A.C- 2018.

H₁: El liderazgo tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.A.C- 2018.

a. Demostración de la hipótesis:

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

b. Aplicamos SPSS v24:

Tabla 11: Correlación de Spearman

Correlaciones			LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,373*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,373*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

c. Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 la significancia asintótica **0,018** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el liderazgo tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de

los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.A.C- 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.373**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.

4.3.3. Planteamiento de hipótesis específica 2

H₀: Las relaciones interpersonales no tienen influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.A.C- 2018.

H₁: Las relaciones interpersonales tienen influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados S.A.C- 2018.

a. Demostración de la hipótesis:

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

b. Aplicamos SPSS v24:

Tabla 12: Correlación de Spearman

Correlaciones

			RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

c. Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 la significancia asintótica **0,001** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, las relaciones interpersonales tienen influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C-2018. Además, la correlación de Rho de Spearman **0.523**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

4.3.4. Planteamiento de hipótesis específica 3

H₀: La motivación no tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

H₁: La motivación tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

a. Demostración de la hipótesis:

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

b. Aplicamos SPSS v24:

Tabla 13: Correlación de Spearman

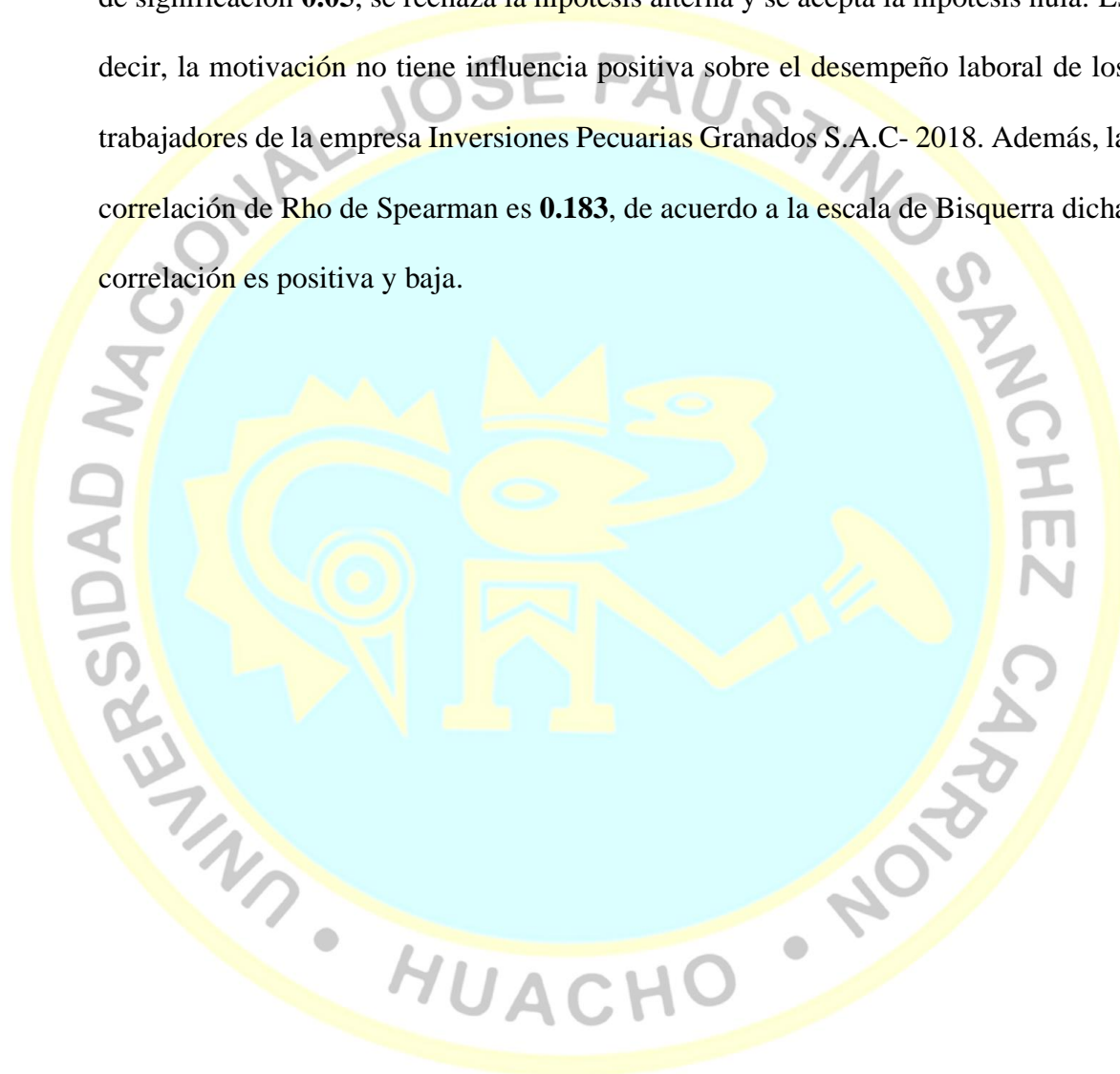
Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL		MOTIVACIÓN	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000		,183
		Sig. (bilateral)	.		,257
		N	40		40
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,183	1,000	
		Sig. (bilateral)	,257		.
		N	40		40

Fuente: Elaboración propia

c. Interpretación:

Como se observa en tabla 13 la significancia asintótica **0,257** es mayor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir, la motivación no tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.183**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se realizó una comparación de los resultados obtenidos en esta investigación con estudios similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en este trabajo.

Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que existe relación significativa entre el clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.511**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Bonifacio y Falconi (2016) en su trabajo de Investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa sociedad agrícola Virú S.A – Año 2016” para obtener el título en Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilazo de la Vega; Chincha, Perú, obtuvo una correlación de 0.253 entre el Clima organizacional y desempeño laboral. Aunque esta relación es positiva, aunque de grado bajo, se infiere que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral.

De forma similar, Jaya (2018) en su proyecto de investigación: “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en las Pymes del sector lácteo de la Parroquia Belisario Quevedo”. Proyecto de investigación para obtener el título en Ingeniero Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador, obtuvo una correlación positiva de 0.942 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando que existe una relación directa entre estas dos variables.

En la presente investigación el liderazgo tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.373**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Este resultado es similar a lo obtenido por Bonifacio y Falconi (2016), quienes en su trabajo de investigación hallaron una correlación de 0.203 para liderazgo y desempeño laboral. Si bien la relación entre estas variables es de grado bajo, indican que el liderazgo tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral. Calvache (2014), en su trabajo de investigación “El clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el paraíso de la ciudad de Salcedo” para obtener el título en Ingeniería de Empresas, Universidad Técnica de Ambato; Ecuador. Concluye que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autoritario porque impide que aporten nuevas ideas y en cierto los cohibe, afectando el desarrollo del clima organizacional.

En esta investigación, las relaciones interpersonales tienen influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman **0.523**, de acuerdo a la escala de Bisquerra

dicha correlación es positiva y moderada. Este valor es superior a lo obtenido por Bonifacio y Falconi (2016), quienes en su trabajo obtuvieron un valor de Rho de Spearman de 0.203, el cual indica es una correlación positiva, pero de grado bajo. Esto indica la existencia de una relación directa entre estas dos variables.

Por otro lado, los aportes de Beltrán (2017) en su trabajo de investigación: “Caracterización del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá”. Trabajo de investigación para obtener el título en Magister en Salud y Producción Animal, Universidad Nacional de Colombia; Bogotá, Colombia. La cual concluye que la calidad de vida laboral del personal, debe ser considerada como un componente fundamental de la gestión del cambio para el desarrollo del sector, lo cual repercutirá en el elevado rendimiento individual y colectivo del grupo humano de trabajo, todo en función del mejoramiento continuo.

En forma similar también con los aportes de Carazas, (2017) en su tesis: “Valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, de los trabajadores de la empresa Laive S.A. planta Arequipa - 2017”. Tesis para obtener el título en Licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional de San Agustín; Arequipa, Perú, demostró que los comportamientos y consecuencias adversos a un clima laboral armonioso que se vienen presentando en la cotidianidad de las relaciones interpersonales en la empresa son: pensamientos cerrados, rechazo de las opiniones y sugerencias de los compañeros, generando discordancias y una mentalidad negativa de mejora. Se sugiere que la existencia de un grato ambiente laboral generará buenas relaciones laborales dentro de la organización, conllevando a trabajadores integrados, facilitando la cooperación entre todos.

La correlación de Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral es 0.183, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Esto indica que la motivación tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. Estos resultados difieren con lo hallado por Osorio (2013) en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sede de la dirección regional de agricultura Junín” para obtener el título en Licenciada en Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo obtuvo una correlación de Spearman de -0.214 existiendo correlación negativa muy débil entre los factores motivación vs. desempeño en el cargo y relaciones personales.

Sin embargo, Bonifacio y Falconi (2016), obtuvieron una correlación de Spearman de 0.243. Este resultado es similar a lo obtenido en esta investigación, se puede afirmar que existe una relación directa pero baja entre estas dos variables. Esto significa que si la empresa desarrolla factores que implican motivación positiva, se generará un comportamiento positivo en el desempeño de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

El liderazgo tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

Las relaciones interpersonales tienen influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

La motivación tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018.

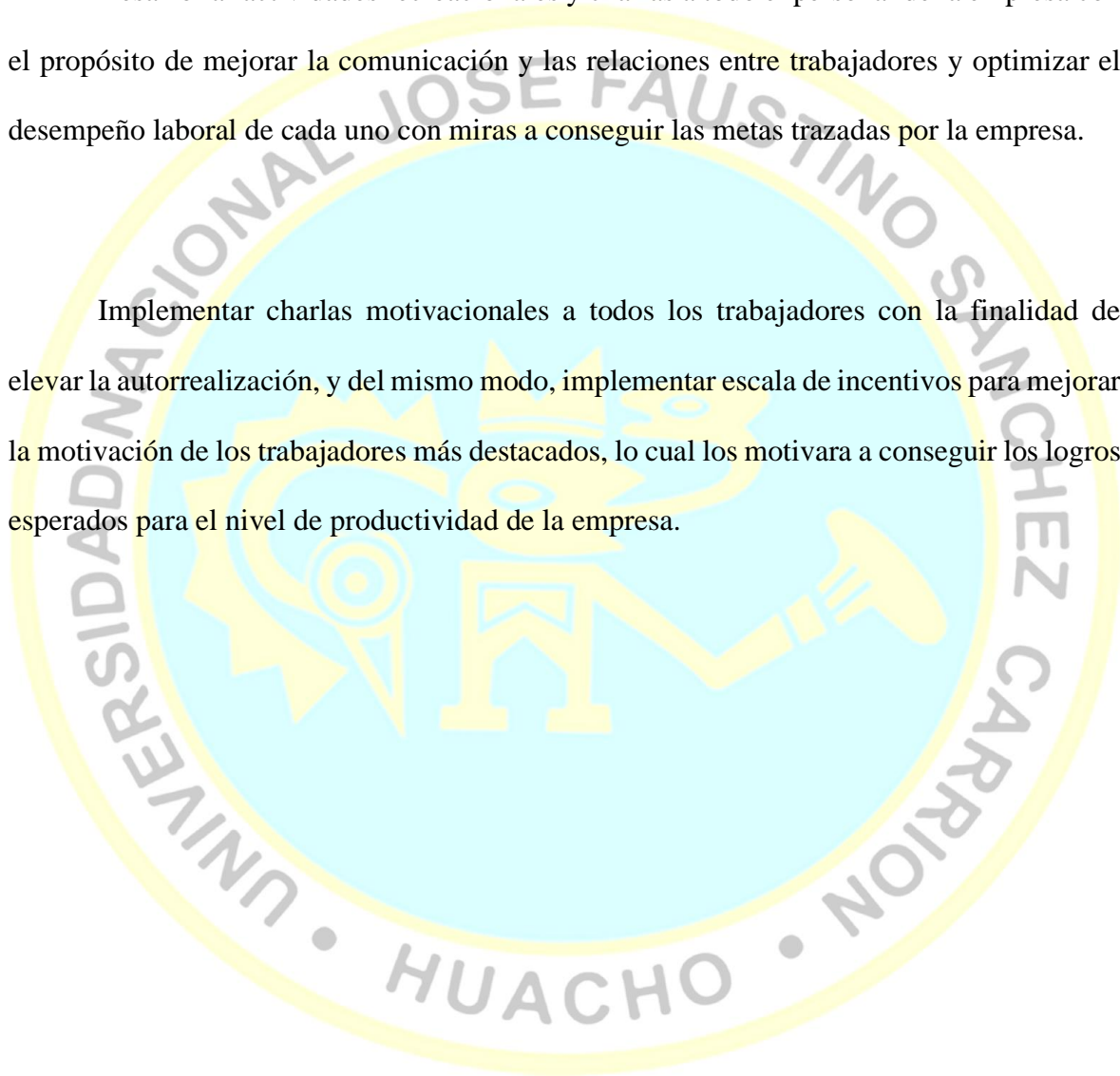
6.2 Recomendaciones

Promover un programa de mejoramiento del clima organizacional que contengan actividades extras como capacitaciones y talleres que permitan a la empresa encaminar mejores resultados y con ello un mejor desempeño laboral de sus trabajadores, lo cual se traduce en el logro de objetivos de la organización.

Se sugiere que los líderes de cada jefatura tomen en cuenta la opinión de los trabajadores con el fin de generar nuevas ideas lo cual les permitirá tener plena confianza en sí mismos, de manera tal que se beneficie el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Desarrollar actividades recreacionales y charlas a todo el personal de la empresa con el propósito de mejorar la comunicación y las relaciones entre trabajadores y optimizar el desempeño laboral de cada uno con miras a conseguir las metas trazadas por la empresa.

Implementar charlas motivacionales a todos los trabajadores con la finalidad de elevar la autorrealización, y del mismo modo, implementar escala de incentivos para mejorar la motivación de los trabajadores más destacados, lo cual los motivara a conseguir los logros esperados para el nivel de productividad de la empresa.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Bonifacio Alcalá, W.F., & Falconi Pretel, M. S. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa sociedad agrícola Virú S.A – Año 2016.*

Beltrán Hernández, D. N. (2017). *Caracterización del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá, Colombia.*

Calvache Moreno, J. P. (2014). “*El clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el paraíso de la ciudad de Salcedo*”

Carazas Roig, N. M. (2017). *Valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, de los trabajadores de la empresa Laive S.A. planta Arequipa – 2017, Perú.*

Coronado Guzmán, G. (2017). *La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL, México.*

Córdova, D. F. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016.*

Jaya Condorcana, S. M. (2018). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en las Pymes del sector lácteo de la Parroquia Belisario Quevedo, Ecuador.*

Lucano Moreno, I. L. (2013). *Clima Organizacional y valores en la empresa Gloria S.A.-La Libertad, Perú.*

Osorio, J. R. (2013). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sede de la dirección regional de agricultura Junín, Perú.*

Quispe Vargas, E. (2013). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.*

7.2 Fuentes bibliográficas

Centro Internacional de Formación Organización Internacional del Trabajo (2013). *SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: Directrices para mejorar el desempeño (1ra ed.)*. Turín, Italia.

Cortez, U. (2000). *Organización y administración*. Editorial Quipus, Quito

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial McGrawHill, México.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. Editorial McGrawHill, México.

Gabaldón Mejía, N. (1980). *Algunos conceptos de muestreo (3ra ed.)*. Caracas, Venezuela: Caracas UCV , VENEZUELA.

Goncalves, A.P. (1997). *Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Editorial McGraw – Hill Interamericana de México S.A.

7.3 Fuentes hemerográficas

Canós Darós, L., Pons Morera, C., Valero Herrera, M & Maheut, J.P. (2012). *Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación*. Universidad Politécnica de Valencia. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16502/TomaDecisiones.pdf&ved=2ahUKEwiXn5GD_Z3gAhUDk1kKHZWADLwQFjAZegQIBhAB&usg=AOvVaw1Au-XQ3Cy9f6tMMi7VO1Qt

Charry Córdor, H.O. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. COMUNICACIÓN ENE-JUN 9; 25-34.

Noboa, A. (s.f). “*Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*”.
Obtenido el 19 de Julio del 2018

Sandoval, M.C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 2004; 27:78-82. Obtenido de

Salguero Barba, N.G. & García Salguero, C.P. (2017). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. *Boletín virtual*, Abril; 6-4: 135-149.

7.4 Fuentes electrónicas

El peruano (10 de Setiembre del 2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>

Gestión (20 de Agosto del 2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Obtenido de <https://www.google.com/amp/s/gestion.pe/amp/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

Goncalvez, A.P. (19 de Julio del 2018). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

Cuestionario de clima organizacional para trabajadores de Inversiones Pecuarias Granados S.A.C

Fecha: [/ /] Edad: [] Sexo: Femenino [] Masculino []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Conoce y cumple con las normas, reglamentos internos establecidos.					
2. Conoce la organización de la empresa y conoce los objetivos de su puesto de trabajo.					
3. Conoce como está organizado la empresa I.P. Granados y quienes son las autoridades.					
4. Considera que esta informado de todos los cambios internos que surgen en la empresa.					
5. Considera usted, que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada.					
6. Asume usted las consecuencias de su propio comportamiento y de su trabajo.					
7. Considera que antepone la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales.					
8. Considera que los trabajadores de las diferentes áreas colaboran entre sí para el cumplimiento de los objetivos del mismo					
9. Siente que el trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por los superiores.					
10. Cree que la empresa brinda reconocimiento a los trabajadores por el trabajo bien hecho.					
11. Considera que en la empresa estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales.					
12. Cree que los reconocimientos y estímulos son mayores a las presiones y críticas.					
13. Los superiores escuchan las ideas y comentarios de sus trabajadores.					
14. El trato y la comunicación entre compañeros de la misma área es agradable.					
15. El trato y la comunicación entre compañeros de las diferentes áreas es agradable.					
16. Ud. brinda un trato amable hacia las personas que solicitan ayuda en su área.					
17. La empresa da oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo.					
18. La empresa orienta a su personal a participar en la detección de errores para el cumplimiento de los objetivos de cada área.					
19. Cree que Ud. maneja adecuadamente los problemas que se presentan en su entidad.					
20. Su trabajo le permite desarrollar de sus habilidades, aptitudes y conocimientos.					
21. Considera que son frecuentes los conflictos entre compañeros de trabajo.					
22. Cree que son frecuentes los conflictos que surgen entre los jefes de la empresa.					
23. Considera que algunos conflictos perjudica su desempeño.					
24. Cree que algunos problemas puede generar conflictos con sus compañeros de la empresa.					
25. Se siente identificado con el área y con la empresa.					
26. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Inversiones Pecuarias Granados.					
27. Considera que trabajar en la empresa satisface sus necesidades y objetivos personales.					
28. Usted recomendaría a algún familiar amistad o conocido trabajar en esta empresa.					
29. Considera que cuando surge algún problema en su área, puede contar con el apoyo de los compañeros de trabajo y de los supervisores.					
30. Está dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa.					
31. Dentro de su área se fomenta el trabajo en equipo.					
32. Cree que existe cooperación y participación en entre las diferentes áreas de la empresa.					
33. Considera que la empresa le brindan los recursos necesarios para realizar bien su trabajo.					
34. Posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos.					
35. Ud. se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su área.					
36. Usted está convencido de la importancia de servir al ciudadano y de hacer todo para lograrlo.					

Cuestionario de Desempeño Laboral para trabajadores de Inversiones Pecuarias Granados S.A.C

Fecha: [/ /]

Edad: []

Sexo: Femenino []

Masculino []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Los cursos de capacitación que brinda la empresa, están de acuerdo con sus intereses y le permiten hacer mejor su trabajo					
2. A usted le gusta cooperar cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo					
3. El ambiente creado por sus compañeros, es satisfactorio para desarrollar sus capacidades.					
4. Las condiciones del horario de trabajo le resultan favorables.					
5. Considera usted que el nivel de compromiso institucional que asumen los empleados en su labor cotidiana es el adecuado.					
6. Es adecuado el manejo del nivel de autocontrol, que usted desarrolla al interior de su empresa.					
7. Se adapta con facilidad ante un cambio en su puesto de trabajo y/o empresa.					
8. Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo					
9. La tarea que realiza le motiva y permite lograr sus objetivos.					
10. La tarea que realiza le motiva y permite lograr sus objetivos.					
11. La empresa le ofrece línea de carrera y le da posibilidades de ascender a otros puestos.					
12. Es recomendable mejorar el ambiente físico de su área de trabajo y así su desempeño será más efectivo.					
13. El nivel de interacción social creado entre sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones.					
14. Considera usted necesario alguna recompensa o incentivo económico adicional a su sueldo para desarrollar mejor su trabajo.					
15. La empresa brinda estabilidad laboral a sus empleados.					

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
ASESOR

Dra. FLOR DE MARIA LIOO JORDAN
PRESIDENTE

Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA
SECRETARIO

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
VOCAL

