

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO**

PERIODO 2021

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS

TESISTA:

Bach, ROCÍO DEL PILAR, VERDE CALDAS

ASESOR:

Mg. JUAN CARLOS, ROJAS MATOS

Huánuco – Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor a mis padres:

Aquiles rufo verde salgado y Rosa Caldas de verde, quienes siempre me apoyaron incondicionalmente en estos años de estudio, con sus consejos, sus ánimos a que siga adelante y también por los regañones para así no desistir en ello. También dedico mi tesis a mis amados hijos: Julio, Alessia, y Mathias y a mi esposo Michael guillermo carbajal laurente, pero en especial a mi hijo Julio a quien tuve que dejar por horas al cuidado de mi madre y hermana siendo aun un bebe, para poder conseguir el sueño anhelado de ser una gran profesional y hoy me toca decirles: ¡LO LOGRAMOS!

Agradecimiento:

En primer lugar, agradezco a Dios por el don de la vida, por brindarme salud en estos momentos tan difíciles que venimos atravesando debido a la pandemia.

Agradezco a mis padres, a mis hijos, a mis profesores de la facultad de ciencias administrativas y turismo.

RESUMEN

La presente investigación lleva por titulado “El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco periodo 2021”, tuvo por objetivo general determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021. En ese sentido se plantea como hipótesis general, Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021, “el tipo de investigación es de tipo descriptivo correlacional - causal ya que en ella se estudió cada uno de los factores del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco”.

Asimismo, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis, el diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipuló las variables de estudio, para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento se utilizó el cuestionario.

“El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). En la investigación se determinó que el Clima Organizacional tiene una influencia significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco periodo 2021”.

Se puede interpretar en el Cuadro N° 4 que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,833 o 83,3%, lo cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

“La intensidad de la relación hallada es de $r = 0,941\%$ que presenta una correlación significativa, el valor de sigma es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que nos permite afirmar que se acepta la hipótesis “existe la influencia entre el clima organizacional en el

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco periodo – 2021”.

Palabras clave: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This research is entitled "The Organizational Climate and its Influence on the Work Performance of the Workers of the Plaza Vea Company of the City of Huánuco Period 2021", its general objective was to determine the influence that exists between the organizational climate on the work performance of the workers of the Plaza Vea company of the city of Huánuco Period 2021. In this sense, it is proposed as a general hypothesis, There is the influence between the organizational climate on the work performance of the workers of the Plaza Vea company of the city of Huánuco Period 2021, the type of research is of a correlational - causal descriptive type since in it each of the factors of the work environment and the performance of the workers of the Plaza Vea company of the city of Huánuco was studied.

Likewise, the research is quantitative, because data collection was used to test the hypothesis, the design of the research is non-experimental, since the study variables were not manipulated, for this research the survey was used as a data collection technique and as an instrument the questionnaire was used. Data analysis was done through Pearson's statistical correlation coefficient test, in the program (SPSSv23). In the research it was determined that the Organizational Climate has a significant influence on the Labor Performance in the workers of the Plaza Vea company of the city of Huánuco period 2021.

It can be interpreted in Table No. 4 that the value of Cronbach's Alpha is 0.833 or 83.3%, which indicates that the cases processed for the present investigation are reliable.

The intensity of the relationship found is $r = 0.941\%$ that presents a significant correlation, the sigma value is 0.004 the same as being less than 0.05 it is interpreted that the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, which allows us to affirm that the hypothesis is accepted "there is the influence between the organizational climate on the work performance of the workers of the company Plaza Vea de la la city of Huánuco period - 2021.

Key words: Organizational climate, work performance.

INDICE

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. N° |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Título | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Resumen | iv |
| Summary | vi |
| Índice | vii |
| Introducción | 11 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 13 |
| 1.1 Fundamentación del Problema de Investigación | 13 |
| 1.2 Formulación del Problema | 14 |
| 1.2.1 General | 14 |
| 1.2.2 Específico | 15 |
| 1.3 Objetivos de la Investigación | 15 |
| 1.3.1 General | 15 |
| 1.3.2 Específico | 15 |
| 1.4 justificación | 16 |
| 1.6 Limitaciones | 17 |
| 1.7 Formulación de la Hipótesis | 17 |
| 1.7.1 Hipótesis General | 17 |
| 1.7.2 Hipótesis Específico | 18 |
| 1.8 Variables | 19 |
| 1.9 Definición Teórica y Operacionalización de variables. | 19 |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO | 21 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 21 |
| 2.1.1 Tesis Internacionales | 21 |

| | |
|----------------------------------------------------------|------------|
| 2.1.2 Tesis Nacionales | 24 |
| 2.1.3 Tesis Locales | 25 |
| 2.2. Bases Teóricas | 26 |
| 2.2.1. Clima Organizacional | 26 |
| 2.2.2. Desempeño Laboral | 27 |
| 2.3. Bases Conceptuales o Definición de términos básicos | 28 |
| CAPITULO III: METODOLOGÍA | 37 |
| 3.1. Ámbito | 37 |
| 3.2. Población | 37 |
| 3.3. Muestra | 37 |
| 3.4. Nivel y tipo de estudio | 38 |
| 3.5. Diseño de la Investigación | 38 |
| 3.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos | 39 |
| 3.7. Validación y Confiabilidad del Instrumento | 39 |
| 3.8. Procedimiento | 40 |
| 3.9. Tabulación y Análisis de Datos | 41 |
| 3.10. Consideraciones éticas | 41 |
| CAPITULO IV: RESULTADOS | 42 |
| CAPITULO V: DISCUSIÓN | 110 |
| CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS | 122 |
| CONCLUSIONES | 122 |
| SUGERENCIAS | 123 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 124 |
| ANEXOS | |
| - Anexo Consentimiento Informado | 128 |
| - Instrumentos | 129 |
| - Matriz de Consistencia | 133 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| - Validación del Instrumento por jueces | 136 |
| Tabla N° 1: teórica y operacionalización de variables | 19 |
| Tabla N° 2: Técnicas de procesamiento | 40 |
| Tabla N° 3: Resumen de procedimiento de casos de la variable 1 clima organizacional | 41 |
| Tabla N° 4: Estadística de fiabilidad de la variable independiente clima organizacional | 41 |
| Tabla N° 5: resumen de procedimiento de casos de la variable dependiente: desempeño laboral | 42 |
| Tabla N° 6: Estadística de fiabilidad de la variable dependiente: desempeño laboral | 42 |
| Tabla N° 7: Frecuencias estadísticas de la variable independiente: clima organizacional y variable dependiente: desempeño laboral | 42 |
| Tabla N° 8: Correlación no paramétrica de la hipótesis general | 43 |
| Tabla N° 9: Correlación no paramétrica de la hipótesis específica n° 1 | 44 |
| Tabla N° 10: Correlación no paramétrica de la hipótesis específica n° 2 | 46 |
| Tabla N° 11: Correlación no paramétrica de la hipótesis específica n° 3 | 47 |
| Tabla N° 12: Correlación no paramétrica de la hipótesis específica n° 4 | 48 |
| Tabla N° 13: Correlación no paramétrica de la hipótesis específica n° 5 | 49 |
| Tabla N° 14: Oportunidad de progresar | 50 |
| Tabla N° 15 Compromiso con el éxito de la organización | 51 |
| Tabla N° 16: Apoyo del superior para superar los obstáculos | 52 |
| Tabla N° 17: Acceso a información necesaria | 53 |
| Tabla N° 18: Cooperación entre compañeros de trabajo | 54 |
| Tabla N° 19: Interés del jefe por el éxito de sus empleados | 55 |
| Tabla N° 20: Logro del trabajador en los niveles de trabajo | 56 |
| Tabla N° 21: Mejoran continuamente los métodos de trabajo | 57 |
| Tabla N° 22: Fluidez de la información en la oficina | 58 |
| Tabla N° 23: Objetivos de trabajo retadores | 59 |
| Tabla N° 24: Participación en la definición de los objetivos y las acciones para lograrlo | 60 |
| Tabla N° 25: Consideración de cada empleado como factor clave para el éxito de la organización | 61 |
| Tabla N° 26: Evaluación del trabajo que realizan ayuda a mejorar la tarea | 62 |
| Tabla N° 27: Relación en los grupos | 63 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla N° 28: Oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades | 64 |
| Tabla N° 29: Valoración de los altos niveles de desempeño | 65 |
| Tabla N° 30: Compromiso de los trabajadores con la organización | 66 |
| Tabla N° 31: Preparación necesaria para realizar el trabajo | 67 |
| Tabla N° 32: Suficiencia de canales de comunicación | 68 |
| Tabla N° 33: Grupo de trabajo funcionamiento como un equipo bien integrado | 69 |
| Tabla N° 34: Supervisores expresan reconocimientos por los logros | 70 |
| Tabla N° 35: En la oficina se hacen mejor las cosas cada día | 71 |
| Tabla N° 36: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas | 72 |
| Tabla N° 37: La interacción con personas de mayor jerarquía | 73 |
| Tabla N° 38: Oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda | 74 |
| Tabla N° 39: Actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | 75 |
| Tabla N° 40: Sistema para el seguimiento y control de las actividades | 76 |
| Tabla N° 41: Jefes promueven la capacitación que se necesita | 77 |
| Tabla N° 42: Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante | 78 |
| Tabla N° 43: Existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo | 79 |
| Tabla N° 44: Fomenta y promueve la comunicación interna | 80 |
| Tabla N° 45: La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones | 81 |
| Tabla N° 46: Objetivos del trabajo están claramente definidos | 82 |
| Tabla N° 47: Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa | 83 |
| Tabla N° 48: Promueve la generación de ideas o innovaciones | 84 |
| Tabla N° 49: Colaboración entre el personal de las diversas oficinas | 85 |
| Tabla N° 50: Dispone de tecnología que facilite el trabajo | 86 |
| Tabla N° 51: Reconocimiento de los logros | 87 |
| Tabla N° 52: Buena opción para alcanzar calidad de vida laboral | 88 |
| Tabla N° 53: Trato justo en la empresa | 89 |
| Tabla N° 54: La remuneración de acuerdo al desempeño y los logros | 90 |
| Tabla N° 55: Se promueve los altos niveles de desempeño | 91 |
| Tabla N° 56: Motivación para un buen desempeño en las labores diarias | 92 |
| Tabla N° 57: Evaluación que hacen al trabajo ayuda a mejorar las tareas | 93 |
| Tabla N° 58: Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores | 94 |
| Tabla N° 59: Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada | 95 |
| Tabla N° 60: Cumple con el horario y registra puntualidad | 96 |
| Tabla N° 61: Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| sus acciones | 97 |
| Tabla N° 62: Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado | 98 |
| Tabla N° 63: Se anticipa a las necesidades y problemas futuros | 99 |
| Tabla N° 64: Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas | 100 |
| Tabla N° 65: Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo | 101 |
| Tabla N° 66: Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo | 102 |
| Tabla N° 67: Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo | 103 |
| Tabla N° 68: Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio | 104 |
| Tabla N° 69: Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas | 105 |
| Tabla N° 70: La empresa promueve el desarrollo personal | 106 |
| Tabla N° 71: aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en los resultados | 107 |
| Tabla N° 72: Preparación para realizar el trabajo | 108 |

GRAFICOS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Grafico N° 1 oportunidad de progresar | 50 |
| Gráfico N° 2 compromiso con el éxito | 51 |
| Gráfico N° 3 apoyo del superior para superar los obstáculos | 52 |
| Gráfico N° 4 acceso a información necesaria | 53 |
| Gráfico N° 05 cooperación entre compañeros de trabajo | 54 |
| Gráfico N° 06 interes del jefe por el exito de sus empleados | 55 |
| Gráfico N° 07 logro del trabajador en los niveles de trabajo | 56 |
| Gráfico N° 08 mejoran continuamente los métodos de trabajo | 57 |
| Gráfico 09 fluidez de la información en la oficina | 58 |
| Gráfico N° 10 objetivos de trabajo retadores | 59 |
| Gráfico N° 11 participación en la definición de los objetivos y las acciones para lograrlo | 60 |
| Grafico N° 12 consideración de cada empleado como factor clave para el éxito de la organización | 61 |
| Gráfico N° 13 evaluación del trabajo que realizan ayuda a mejorar la tarea | 62 |
| Gráfico N° 14 relación en los grupos | 63 |
| Gráfico N° 15 oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades | 64 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico N° 16 valoración de los altos niveles de desempeño | 65 |
| Gráfico N° 17 compromiso de los trabajadores con la organización | 66 |
| Gráfico N° 18 preparación necesaria para realizar el trabajo | 67 |
| Gráfico N° 19 suficiencia de canales de comunicación | 68 |
| Gráfico N° 20 grupo de trabajo funcionamiento como un equipo bien integrado | 69 |
| Gráfico N° 21 supervisores expresan reconocimientos por los logros | 70 |
| Gráfico N° 22 en la oficina se hacen mejor las cosas cada día | 71 |
| Gráfico N° 23 las responsabilidades del puesto están claramente definidas | 72 |
| Gráfico N° 24 la interacción con personas de mayor jerarquía | 73 |
| Gráfico N° 25 oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda | 74 |
| Gráfico N° 26 actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | 75 |
| Gráfico N° 27 sistema para el seguimiento y control de las actividades | 76 |
| Gráfico N° 28 jefes promueven la capacitación que se necesita | 77 |
| Gráfico N° 29 cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante | 78 |
| Gráfico N° 30 existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo | 79 |
| Gráfico N° 31 fomenta y promueve la comunicación interna | 80 |
| Gráfico N° 32 la remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones | 81 |
| Gráfico N° 33 objetivos del trabajo estan claramente definidos | 82 |
| Gráfico N° 34 los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa | 83 |
| Gráfico N° 35 promueve la generación de ideas o innovaciones | 84 |
| Gráfico N° 36 colaboración entre el personal de las diversas oficinas | 85 |
| Gráfico N° 37 dispone de tecnología que facilite el trabajo | 86 |
| Gráfico N° 38 reconocimiento de los logros | 87 |
| Gráfico N° 39 buena opción para alcanzar calidad de vida laboral | 88 |
| Gráfico N° 40 trato justo en la empresa | 89 |
| Gráfico N° 41 la remuneración de acuerdo al desempeño y los logros | 90 |
| Gráfico N° 42 se promueve los altos niveles de desempeño | 91 |
| Gráfico N° 43 motivación para un buen desempeño en las labores diarias | 92 |
| Gráfico N° 44 evaluación que hacen al trabajo ayuda a mejorar las tareas | 93 |
| Gráfico N° 45 realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores | 94 |
| Gráfico N° 46 produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada | 95 |
| Gráfico N° 47 cumple con el horario y registra puntualidad | 96 |
| Gráfico N° 48 asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones | 97 |
| Gráfico N° 49 cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado | 98 |

INTRODUCCIÓN

“El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021”.

“Hoy en día hablar de las organizaciones del Clima Organizacional es un tema de mucha importancia e interés; ya que puede ser un vínculo positivo o un impedimento en la organización y en su desempeño”.

“También se observa un error muy frecuente de los empresarios, a la hora de seleccionar personal, el cual se basa en el criterio del mejor currículum vitae. Este criterio es un error, puesto que para saber si el trabajador me rendirá los resultados esperados, será operando a la persona una medición constante de su desempeño como trabajador”. “En suma, tener el conocimiento y evaluar el clima organizacional puede impactar significativamente en los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño”.

“Por este resulta útil realizar evaluaciones sobre el desempeño de un trabajador, puesto que de esta forma los empresarios detecten los aspectos positivos y negativos de sus colaboradores, además este tipo de práctica motivara a sus empleados para que así busquen superar metas en su misma organización”.

“Es así que el Clima Organizacional desempeña una función importante pues nos enseña prácticas y valores. Según esta perspectiva, nos permitió formular el siguiente problema: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?”.

En la investigación se determinó como el objetivo principal determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

Por consiguiente, la hipótesis general que se determinó fue: Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

“El contenido del presente trabajo de investigación se desarrolla en seis capítulos,

que a continuación se detalla: Capítulo I, se realiza una descripción del problema, además se realiza la formulación del problema, se propone los objetivos, la justificación, limitación, hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de las variables de la investigación”. Capítulo II, se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, Capítulo III, se explica la metodología que comprende: Ámbito, población, muestra y método de muestreo, nivel, tipo de estudio, diseño de la investigación, métodos, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento, tabulación y análisis de datos, consideraciones éticas. Capítulo IV, contiene la discusión Capítulo V, contienen la descripción de resultados y Capítulo VI conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

“En la actualidad a nivel mundial, la motivación en las organizaciones ha variado notablemente poniendo mayor énfasis en el clima organizacional (Restrepo, 2015, págs. 12-14), pues propicia el desarrollo de valores, actitudes y sentimientos en trabajadores que son favorables para la organización convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores (Cardona, D. y Zambrano, R., 2014, págs. 18-23). Por su parte, (Salazar, J., Guerrero. J., Machado, Y., y Cañedo, R., 2009, págs. 43-47)” aseguraron que “un clima laboral positivo favorece el logro de metas empresariales y –por el contrario– un clima negativo genera falta de identificación del trabajador con los objetivos y metas de la empresa, ocasiona conflictos, ausencias e ineficacia, que en última instancia conllevan a un bajo desempeño laboral”. De acuerdo a (Montejo A., 2009, págs. 12-23), define “el desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. “Se entiende que el desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente, factores que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso con la empresa. En síntesis, el análisis del clima organizacional es trascendental para identificar cómo el individuo define o percibe su empleo; ya que según (García, M., 2009, págs. 1-20)” “el desempeño laboral no solo está gobernado por el análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja”. “Esto refuerza la idea que el ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su creatividad y productividad. Evidencia de ello son los innumerables esfuerzos que realizan las empresas por mejorar el clima organizacional”. “Así (Toro, 2010, págs. 15-27) al aplicar un plan de

mejora del clima organizacional basado en la reestructuración de puestos de trabajo, mejora del salario, implementación de actividades de recreación, etc. encontró que este plan permite una mejor adaptación y asimilación de los valores, cultura y objetivos de la institución, es decir un mejor clima organizacional”.

“Pero, no todas las organizaciones tienen conciencia de proporcionar un buen clima organizacional y realizar planes de mejora, solo buscan mayor rentabilidad que es lo que se quiere hoy en día, y dejan de lado la parte emocional de todo colaborador, que como consecuencia estos comienzan a no identificarse con la institución, teniendo bajo desempeño en sus labores, la rotación de los empleados es más frecuente, además de presentarse con mayor porcentaje denuncias del tipo laboral. Lo que ocasiona así mayores gastos administrativos y por ende mala imagen a la institución”.

“Por eso es indispensable superar esta problemática en las empresas, dado que una adecuada gestión del clima organizacional dentro de las compañías permitirá mejorar la calidad del entorno laboral, puesto que esta variable es un aspecto determinante para la productividad y las motivaciones de los miembros de la organización, es decir el clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo de las empresas, sin perder de vista el recurso humano”.

“Ante esta situación, es importante señalar que las empresas top peruanas invertirán más en cultura organizacional, gestión y evaluación del desempeño, capacitación y clima laboral, el próximo año, según el sondeo realizado por Diario Gestión a inicios del año 2017. La inversión de las empresas peruanas destinada al fortalecimiento del recurso humano es una tendencia que se ha ido fortaleciendo con el pasar de los años en aras de crear un mejor clima laboral y generar mayor productividad”.

1.2 Formulación del problema de Investigación

1.2.1 Problema General

¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de

los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?

1.2.2 Problema Específico

PE.1: ¿Cómo influye la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?

PE.2: ¿Existe una influencia del involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?

PE.3: ¿Existe una influencia de la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?

PE.4: ¿Existe una influencia entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?

PE.5: ¿Existe una influencia entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021?

1.3 Formulación de Objetivos

1.3.1 Objetivos Generales

Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE.1: Determinar la influencia que existe entre la realización personal en el

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

OE.2: Determinar la influencia que existe entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

OE.3: Determinar la influencia que existe entre la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

OE.4: Determinar la influencia que existe entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

OE.5: Determinar la influencia que existe entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

1.4 Justificación

De acuerdo a (Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A., 2013, págs. 59-70) reconocen que “a nivel internacional uno de los problemas principales que se presenta en las organizaciones es la carencia de acciones que ayudan a conseguir mejoras e incrementos en la productividad mediante estudios del clima en las empresas”. “Esto bajo el supuesto de que el clima en las organizaciones influye en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, (Robbins, S., y Judge, T., 2009, págs. 175) Mencionan que: la evaluación del desempeño laboral tiene varios propósitos; uno de ellos es ayudar a la toma de decisiones mediante la identificación de las necesidades y puntos críticos”.

“Según la literatura encontrada, una persona que se desempeña en un ambiente laboral favorable desarrolla una satisfacción personal, la cual se ve reflejada en una mayor productividad, por este motivo es fundamental que las

diferentes empresas, organizaciones e instituciones reparen en la percepción que tienen los trabajadores acerca del entorno en el que se desenvuelve. Esto permite mejorar la productividad, brindar un mejor servicio y ser más competitivos”.

“La finalidad de esta investigación es determinar el clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral para poder proporcionar bases para definir una nueva política laboral para los trabajadores de la empresa plaza vea de la ciudad de Huánuco”. “Para así los directivos puedan proponer intervenciones que generen cambios sustanciales en la productividad y desempeño de los trabajadores, tomando como referencia los problemas u obstáculos que se observen en el clima organizacional de la empresa”.

“Tanto los trabajadores como los directivos de la empresa se benefician del estudio, puesto que de demostrarse la influencia del clima organizacional y desempeño laboral se podrá implementar medidas de mejora para la empresa Plaza Vea. Así el trabajador se desenvolverá en un clima organizacional que favorezca su salud mental y la unión entre el equipo de trabajo para maximizar su desempeño laboral; sin duda, un mejor desempeño de la fuerza laboral es beneficioso para plaza vea ya que se evidencia en indicadores económicos”. “A su vez, esta investigación puede ser replicada en otras empresas del mismo rubro que pasen por grandes cambios tecnológicos como la implementación de un nuevo ERP (Enterprise Resource Planning)”.

1.5 Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación, no se han determinado aspectos que puedan significar limitaciones para su realización, toda vez que tenemos facilidades para aplicar los instrumentos que nos permite hacer el levantamiento de la información necesaria de nuestra muestra.

1.6 Formulación de hipótesis generales

1.6.1 Hipótesis General

H_i: Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_o: No Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

1.6.2 Hipótesis Específica

H_{i1}: Existe influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_{o1}: No existe influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_{i2}: Existe influencia entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_{o2}: No Existe influencia entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_{i3}: Existe influencia entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_{o3}: No Existe influencia entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H_{i4}: Existe influencia entre la comunicación en el desempeño laboral de los

trabajadores del conglomerado Real Plaza de la ciudad de Huánuco durante el año 2021.

H₀₄: No Existe influencia entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del conglomerado Real Plaza de la ciudad de Huánuco durante el año 2021.

H₁₅: Existe influencia entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

H₀₅: No Existe influencia entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

1.7 Variables

Variable Independiente: Clima organizacional

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

TABLA N° 01

| Variable | Definición nominal | Dimensión | Indicadores | Indices |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Clima Organizacional | El clima organizacional es el medio interno de toda organización en donde se involucran diferentes aspectos como: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales | Realización Personal | Desarrollo personal | Muy favorable |
| | | | Desarrollo profesional | Favorable |
| | | Involucramiento laboral | Compromiso con la institución | Medianamente favorable |
| | | | Identificación con la institución | Desfavorable |
| | | Supervisión | Apoyo a las tareas | Muy desfavorable |
| | | | Funcionamiento | |
| Comunicación | Fluidez en la comunicación | | | |

| | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------|
| | | | Claridad en la Comunicación | |
| | | Condiciones laborales | Elementos Materiales | |
| | | | Elementos Psicosociales | |
| | | | Elementos Económicos | |
| Variable Dependiente | El desempeño laboral es el rendimiento y el comportamiento que manifiesta el trabajador al momento de realizar sus funciones, qué interviene diversos aspectos como son: Motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal | Motivación | | Nivel bajo |
| | | Responsabilidad | | Nivel Medio |
| | | Liderazgo y Trabajo en Equipo | | Nivel Alto |
| | | Formación y Desarrollo Personal | | |

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

En España, la obra de (Chiang, M. y Nuñez, A., 2010) “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid”, “concluye que: el clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de las acciones en la organización”. “La influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y la autoeficacia, pueden tener una acción predominante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos componentes en el trabajo”.

“Además, las variables organizacionales y personales representan una influencia relevante sobre la dinámica de la vida organizacional. El aporte más relevante es que las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales”.

Adams, (2013), realizó un artículo llamado “México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam”. “En este artículo da a conocer el informe publicado por Gallup (organización con sede en Washington, DC), el cual nos dice que en el mundo existe el doble de trabajadores activamente desconectados que trabajadores comprometidos que aman sus puestos”. “Gallup desde los años 90 mide la satisfacción de los empleados a nivel internacional a través de una encuesta que perfecciona año a año, es así que descubre que solo el 13% de 189 países se siente comprometido con su trabajo eso significa que solo dicho porcentaje tiene profunda conexión con su empleador y tiene empeño por innovar cada día e impulsar a su empresa”. “También existe cierto porcentaje que se hace llamar activamente desconectado es decir odian su puesto de trabajo, además de existir otro gran porcentaje de personal

no comprometido. A través de su última encuesta realizada obtuvo que México es el país que encabeza a los trabajadores menos felices. Por otro lado el país que obtuvo mejores números fue Estados Unidos”.

Marroquin (2011) en su trabajo de investigación denominada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” Universidad San Carlos de Guatemala: Guatemala, “su objetivo general es describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, y los objetivos específicos son identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional”. “La hipótesis planteada fue que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. La población seleccionada estuvo comprendida entre las edades de 18 años en adelante, de sexo femenino y masculino; la muestra de la investigación fue 125 trabajadores”. “Concluye que: En los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad, así mismo que el clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral, finalmente que los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador”. “La recomendación es fortalecer el plan de carrera para que los trabajadores puedan optar con mayores posibilidades el ascenso a otros puestos de trabajo, según su capacidad y desempeño laboral adecuado dentro de la empresa, y Establecer en los diferentes restaurantes una coordinación entre los altos mandos para facilitar la comunicación de la filosofía

empresarial para que funcione en forma productiva y eficiente en el servicio que se presta”.

Quiñonez (2013) en su trabajo de investigación denominado “el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (PUCESE)” Universidad Tecnológica Israel: Quito, Ecuador, “su objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), y los objetivos específicos son Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de la PUCESE, Analizar los factores negativos del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en la PUCESE, Establecer estrategias de mejora del clima organizacional para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la PUCESE”. “Se planteó como hipótesis el mejoramiento del clima organizacional, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). La población En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE) la población está conformada por 179 personas y la muestra es todo el personal docente, administrativo y de servicios, se trabajó con todos los elementos del universo en los cuales se hace presente el problema investigativo, es decir se trabajó con toda la población”. “Preciso en su conclusión que el clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la (PUCESE). La recomendación es que se debe evaluar permanentemente el desempeño laboral ayudará a mantener un control de las actividades de los trabajadores en cuanto a su comportamiento dentro de la organización”.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Ortega, (2015), realizó una investigación llamada “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima”, y sus conclusiones son: “Que se advierte una relación positiva considerable entre la competencia laboral y el clima organización en consecuencia refieren que, toda empresa debe contar con mecanismos de medición de forma periódica de su clima organizacional, puesto que los resultado sean positivos o negativos que se obtengan permitirán que la gerencia y los Recursos Humanos busquen diseñar estrategias para que se den un mejor el clima organizacional en la empresa. Asimismo, el investigador precisa que es importante el estudio de la cultura organizacional para así alcanzar el éxito organizacional de una empresa”.

Valdivia, (2014), realizó un estudio sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – TRUJILLO S.A.C., 2014” “con el objetivo de determinar la solución al problema de cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa. Los resultados fueron que los empleados refirieron que la distribución física del área de trabajo es inadecuada para la realización de sus labores por no estar adecuadamente distribuida, por otro lado, reportaron que existió poca comprensión de parte del jefe hacia sus subordinados, debido a la preocupación de los jefes por quedar con buena imagen hacia los dueños de la empresa”. “Se recomendó a la empresa modificar el ambiente de trabajo para que los empleados tengan un adecuado desempeño de sus funciones. Se concluyó que el clima organizacional influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores, donde se les permite desarrollarse y sentirse satisfechos por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes a cumplir diariamente”.

“En el estudio realizado por (León, 2016) Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. Lima - 2015”, “el

objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Entre los resultados se encontró que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación". "Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral".

2.1.3 Antecedentes Regionales

Briones (2018) realizó un estudio sobre "El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018". Y sus conclusiones son:

1. "Se determinó que el Clima Organizacional tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. El coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,639$ y con un nivel de significancia $P_{valor}=0.000<0.05$ ".
2. "Determinó que la Comunicación como parte del Clima Organizacional no tienen una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,209$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.195>0.05$ por lo que dicha relación es positiva baja".
3. "Se determinó que el Involucramiento Laboral como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,494$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.001<0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada".

4. “Se determinó que la Supervisión como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,561$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.000<0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada”.
5. “Se determinó que la Motivación como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,769$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.000<0.05$ por lo que dicha relación es positiva alta”.

2.2 Bases Teóricas

Variable Independiente: Clima Organizacional

“Según Gómez, (2011), nos dice que: el origen del clima organizacional se sitúa en la psicología, el cual era conocida entonces como Psicología Industrial, asimismo, formalmente se instituyó en América a principios del S. XX., dándose su fortalecimiento con la segunda guerra mundial, debido a que se empezó a tratar temas referidos a una debida selección de personas y de las formas remuneración que se fijaran”.

“Pero quien acuñara el término de clima organizacional según Brunet, (1987), refiere que: quien introdujo por primera vez al área de psicología organizacional el concepto de clima organizacional fue Gellerman en 1960. Además, nos indica que su definición estuvo influida por dos escuelas de pensamiento la primera fue la escuela Gestalt, la cual se centraba en la organización de la percepción, es decir la personas basan sus criterios en lo que perciben o deducen y demás su comportamiento se da en función a cómo ven el mundo”. “La segunda escuela fue la funcionalista, según esta escuela el pensamiento y comportamiento de una persona se debe al ambiente en que convive en este aspecto cabe señalar que las diferencias individuales van a jugar un papel de importancia en la adaptación de la persona en su ambiente”.

“Como podemos ver, las investigaciones sobre la psicología organizacional generan que esta disciplina amplifique su cobertura con el fin de generar bienestar laboral de los trabajadores. Asimismo, con esta disciplina se comenzó el estudio de

los problemas que afectaran el desenvolvimiento laboral tales como la rutina, cansancio, etc., además, se abordó temas como estudio de la personalidad, la habilidad del liderazgo, la capacitación del aprendizaje, la percepción, la fatiga laboral, el rendimiento entre otros". "En consecuencia, este campo de estudio juega un papel importante, puesto que, mediante las estrategias de la psicología organizacional, se podrá identificar y también conocer a las personas mediante la exploración de sus motivaciones así poder sacar a flote las competencias que poseen, por ello no cabe duda que un buen clima organizacional generara que un individuo se adapte fácilmente (Edel. & García, 2007)".

"Según (Chiavenato, 2011, pág. 74) el clima organizacional es una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta". "Asimismo (Toro, 2010) menciona que el clima organizacional es responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad; está determinada por la antigüedad en el trabajo, la edad, el género y las condiciones del trabajo; y también se puede mencionar que el clima organizacional es una variable mediadora entre las realidades sociales, orgánicas de la empresa y la conducta individual".

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

"De acuerdo a (Chiavenato, I., 2010, pág. 210), define el desempeño laboral como: La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos". "En consecuencia, se determina que el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas".

"El desempeño laboral lo define (Luthais, 2002, pág. 21) como el cumplimiento de mandatos asociados a su visión y objetivos o sus metas".

Según, Pedraza, Amaya & Conde, (2010), refieren que: "debe comprender por desempeño laboral, al actuar de los trabajadores, que tienen por fin el cumplir con las metas trazadas en una empresa, además pueden ser evaluados por sus competencias en el rendimiento laboral en la empresa".

Milkovich & Boudrem, (1994), definen que: "el desempeño en el área laboral,

viene a ser el grado en que el trabajador, viene cumpliendo con los requisitos en su labor”.

Quero, Mendoza & Torres, (2014), refieren que: “mediante esta cualidad se conoce el grado de cumplimiento de las actividades de los trabajadores en una organización”.

“Ante esta situación, es necesario que los empresarios, tengan información fiable y por su puesto oportuno cuando se tome juicio, es decir se debe evitar las informaciones de tipo autopsia, si no aquellas que revelen y permitan alcanzar los objetivos trazados”. Asimismo, “el empleo de indicadores del desempeño permite solamente el monitoreo del desempeño en términos de eficiencia más no toman en cuenta la medición de la eficacia, en este aspecto cabe señalar que este último es el que permite orientar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y metas”. “En consecuencia, una buena gestión empresarial constituirá un instrumento primordial para saber cuál es el nivel de desempeño de sus trabajadores y de no estar conforme buscar estrategias que permitan mejorarlo (Payan, 2006)”.

2.3 Bases Conceptuales o Definición de términos Básicos

a) La Comunicación:

“Según el filósofo alemán (Jurgën H., 1998, pág. 43), afirma que: la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. “También lo define como el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa”.

b) Involucramiento Laboral

“El autor (Zepeda R., 2010), define como: el grado en que

una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan”. “Se puede concluir este concepto de involucramiento laboral al factor personal, quiere decir, el interés por participar en actividades de la organización y la importancia de la satisfacción por hacerlo”.

“Según (Walsh M., y Milner E., 2002, págs. 90-132), nos dice que: el involucramiento del personal implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptarlas y realizarlas”. “A su vez (Owusu, A., 1999, págs. 20-39), define como: la participación de la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo y competitividad de la compañía”.

“De acuerdo a (Ramsey R., Lassk G. y Marshall W., 1995, págs. 65-75), nos dicen que: el involucramiento laboral se establece como el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades”. “Mientras que (Mueller C., Wallace J., y Price J., 1992, págs. 211-236) consideran que: el involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad”.

c) Realización Personal o Autorrealización:

“e acuerdo a (Díaz M., 2013, págs. 24-30), nos dice que: la realización personal es todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal”.

“El psicólogo humanista (Maslow A., 1943) define como: una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima”. “Podemos decir que la Pirámide de Maslow es una teoría psicológica que formula una jerarquía de las necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados”. “Se representa como una pirámide, que consta de cinco niveles (necesidades fisiológicas, seguridad,

necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización), cuya idea principal es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho nuestras necesidades inferiores”.

- ❖ “Primer Nivel (Fisiología): Necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas”.
- ❖ “Segundo Nivel (Seguridad): Necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laboral, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo”.
- ❖ “Tercer Nivel (Afilación): Necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo y relaciones laborales”.
- ❖ “Cuarto Nivel (Reconocimiento): Necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento”.
- ❖ “Quinto Nivel (Autorrealización): Se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad”.

d) Supervisión:

“La supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad, y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto”.

“La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo. Así como los trabajadores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a un gerente general”.

Desempeño laboral:

“Definición Según (Palmar R., Valero U., y Jhoan M., 2014, pág. 166) nos dice que: el desempeño laboral se define como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización”.

“De acuerdo a (Montejo A., 2009, págs. 12-23), define como: acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. “Estos factores influyen mucho en las acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso del desempeño laboral y es resultado de lo que una persona piensa y siente”.

“A su vez (Chiavenato I., 2000), define como: las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. “Mientras que (Bittel S., 2000), plantea que: el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. “Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”.

Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”

“El psicólogo (Hacker W., 1994, págs. 91-120) desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa. Es de corte cognitiva y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta”. “ Si

bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales”. “Este autor plantea dos perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución - control y Feedback”.

“Según esta teoría se puede señalar que el proceso de acción de comunicación para un buen desempeño laboral consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde la meta hasta la culminación del plan teniendo en cuenta su ejecución y la retroalimentación”.

Teoría de Desempeño Laboral según Campbell

“El modelo teórico propuesto por (Campbell P., 1993, págs. 164-167), propone que: el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”. “El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración”.

“Según este autor el desempeño laboral es una acción y no los resultados que produce una acción además nos describe los componentes se debe establecer para determinar una conducta”.

Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”

“La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por (Earley A., y Shalley

C., 1991, págs. 315-320) define: el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas. Explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones". "Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción".

"De acuerdo a lo establecido por el autor nos indica el procedimiento por el cual todas las metas organizaciones influyen de alguna manera en el desempeño laboral y cómo éstas metas se transforman en acciones para poder lograr el cumplimiento de las mismas".

Elementos Claves del Desempeño Laboral

a) La Motivación:

"Toda organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, una visión del futuro y recompensas esperadas que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros, comprender qué es lo que motiva a una organización y puede ser una herramienta poderosa para evaluar y mejorar su desempeño".

"El autor (Romero R., 2010, págs. 26-29) define como: una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo". "La falta de motivación hace complicada la consecución de los objetivos".

"El (Ministerio de Salud, 2009, pág. 21) define: como condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización son las intenciones y de reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes".

b) La Responsabilidad:

“La responsabilidad dentro de una organización, engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados”. “Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso”.

“De acuerdo a (Vives A., 2011, pág. 45) define como: un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”. “En el lenguaje común se define responsabilidad como el deber de responder por los actos propios”.

“Según la (Oficina Nacional de Administración del Personal, 2006, pág. 14) la responsabilidad es la preocupación por el cumplimiento de deberes y tareas inherentes al desempeño de sus funciones”. “Considérese interés en el trabajo, grado de concentración y perseverancia. Además de definirlo como el compromiso de la persona a realizar las tareas encomendadas, asumir las consecuencias de sus actos y esforzarse más de lo que se le exige; es un valor que le permite reflexionar, administrar y orientar su vida dentro de una organización y la sociedad”.

c. Liderazgo y Trabajo en Equipo:

“El liderazgo debe ser entendido como una clase de influencia mediante la que se puede lograr que los miembros de una organización colaboren voluntariamente y

con entusiasmo en el logro de los objetivos organizativos. La persona que ejerce este tipo de poder es el líder". "El líder es por tanto, una persona a quien le es posible influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un colectivo, además de influir en sus decisiones, sin que por ello tenga que estar dotado de autoridad formal. Podríamos decir que liderazgo supone en coordinar, dirigir y en definitiva hacer que otros hagan, marcando la pauta de forma armónica y con el mínimo esfuerzo para el grupo".

"El autor (García G., 2007, pág. 170) define que: el liderazgo tiene un proceso de involucramiento, de influencia, teniendo la capacidad de intervenir en el grupo para el logro de las metas por lo que se debe tener en cuenta: las relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación".

"Según la (Oficina Nacional de Administración del Personal, 2006, pág. 19), el liderazgo es la capacidad para delegar la responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, de acuerdo a las necesidades de trabajo. Considérese habilidad para motivar, conducir y desarrollarlo".

"El liderazgo es definido por (Luthais, 2002, págs. 50-53) como: la capacidad para administrar por medio de otros, prever oportunidades y limitaciones, ayudar a la organización de forma fructífera y adecuada en el proceso de efectuar el cambio y dar cabida a condiciones tanto internas como externas y conciliarlas". "En organismos con liderazgo efectivo cada trabajador cree que debe y puede contribuir al éxito de su organización, actuar como asociado en ella, dirigir sus acciones en gran medida por sí mismo y asumir responsabilidades de sus acciones y contribuciones. Como grupo, los trabajadores se sienten facultados y tienen los conocimientos, aptitudes, oportunidades, orientaciones e iniciativa personal necesarios para lograr un desempeño eficaz".

c) Formación y Desarrollo Profesional:

"El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los

nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo”. “Pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa”.

Según (García G., 2007, pág. 168) nos dice que: “la oportunidad de crecimiento personal y profesional, así mismo lo define como un conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio”.

Según (Luthais, 2002, pág. 71) “desarrollar los recursos humanos en una organización significa mejora del desempeño del empleado mediante el aumento o mejoramiento de las aptitudes, conocimientos y actitudes”. “Esto permite a la organización eliminar o impedir deficiencias en el desempeño, hace que los empleados sean más flexibles y adaptables al compromiso con la organización”.

CAPITULO. III METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La empresa Plaza Vea se encuentra ubicado en el Jr. Independencia, Huánuco 10001

3.2 Población

La población con la que cuenta la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco es de 150 trabajadores.

3.3 Muestra

“La muestra de estudio para la presente investigación está conformada por 150 trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco, estas personas están comprendidas entre las edades de 25 a 45, con estudios superiores ya sean técnicos como universitarios y cuentan con contratos tanto de modalidad renovable como indefinidos”.

El tipo de muestra es no probabilístico, en su modalidad intencional, como lo señalan Hernández, et al. (2010), manifiesta que: “la elección de los elementos de la muestra no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la investigación”.

Según, Hernández., Fernández., & Baptista, (2010), refieren que: “la muestra es, en esencia, una parte de un grupo que se pretende estudiar, la cual existe dos tipos de muestras como son las muestras probabilísticas y las muestras no probabilísticas” (p. 217). Para el desarrollo del presenta trabajo de investigación se utiliza la muestra el no probabilístico aleatorio y la técnica de muestreo aleatorio simple.

3.4 Nivel y tipo de Estudio

3.4.1. Tipo de investigación

“El presente trabajo es de tipo **descriptivo correlacional - causal** ya que en ella se estudiará cada uno de los factores del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco”.

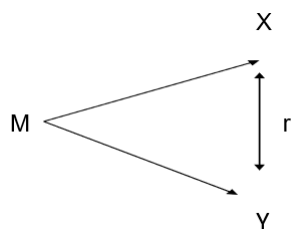
“Según Hernández., Fernández., & Baptista, (2010), este tipo de estudio tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

“Asimismo, la investigación será de enfoque cuantitativo, porque se “usara la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández, Fernández, & Batista., 2010, p. 4)”.

3.5 Diseño de la Investigación

“Para el desarrollo de la presente investigación se usará el diseño de investigación no experimental, ya que no se manipulará las variables de estudio. Hernández., Fernández., & Baptista, (2010), menciona, en la investigación no experimental estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y en consecuencia tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes)”.

Espinoza (2010) afirma. “el Diseño correlacional consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos” (p.95). Cuyo esquema es el siguiente



M = Muestra

X1 = Variable Independiente: Clima Organizacional

Y2 = Variable Dependiente: Desempeño Laboral

r = Relación entre las dos variables

3.6 Métodos, técnicas e Instrumentos

3.6.1 Técnicas

Para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

3.6.2 Instrumentos

Como instrumento se utilizó el cuestionario. Según (López - Rondán, Pedro y Fachelli Sandra, 2015, pág. 8) “la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recolección de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recolección de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos de medición y la forma de realizar las preguntas que se administra a la población o una muestra es mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto y donde se responden las preguntas del cuestionario”.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos de medición, fueron sometidos a los siguientes procedimientos

de validación:

a. Revisión del conocimiento disponible (Validez racional)

“Para asegurar la mejor representatividad de los ítems de los instrumentos de recolección de datos, se realizó la revisión de diversos antecedentes de investigación referidos a las variables en estudio, con la cual se pudo elaborar los instrumentos de medición”.

b. Juicio de expertos (Validación por jueces)

“Los instrumentos de recolección de datos han sido sometidos a la revisión de expertos y jueces quienes evaluaron de manera independiente cada reactivo considerado en los instrumentos de medición, para lo cual se ha tenido en cuenta los siguientes criterios”: “1. Pertinencia: los ítems tienen relación lógica con la dimensión o indicador de la variable o variables en estudio. 2. Suficiencia: los ítems de cada dimensión son suficientes. 3. Claridad: los ítems son claros, sencillos y comprensibles para la muestra en estudio. 4. Vigencia: los ítems de cada dimensión son vigentes. 5. Objetividad: los ítems se verifican mediante una estrategia. 6. Estrategia: el método responde al objetivo del estudio. 7. Consistencia: los ítems se pueden descomponer adecuadamente en variables e indicadores.”

Los expertos y jueces revisores serán seleccionados de modo interdisciplinario según el dominio de la temática en estudio.

3.8 Procedimiento

“El instrumento que se elaboró para medir la problemática fue la encuesta, la cual fue validada por 3 jueces expertos, entre ellos participaron dos profesores los cuales cuentan con conocimientos en el tema, además de un gerente de recursos

humanos. Ellos revisaron las preguntas planteadas y en algunos casos manifestaron algunos cambios las cuales se modificarán antes de su aplicación”.

“Terminada la encuesta a aplicar se solicitará a la gerencia de recursos humanos de la empresa Plaza Veá permiso de acceso a las instalaciones, para explícales el objetivo final de la ejecución de la encuesta al personal y que al término del mismo se compartirá los resultados de este proyecto que les permitirá conocer y tomar decisiones que brinden solución a dicha problemática”. “Dentro de los procedimientos establecidos se indicará que para tener un grado mayor de validez se ejecutaría en 4 días tomando grupos de 150 trabajadores ya que de esta forma permitirá medir la realidad de la variable, los pasos que se realizaran para la toma de la encuesta” son los siguientes:

“Se reunirá a primera hora al primer grupo, se considerará antes del inicio de sus labores. Una vez reunidos se entregará las encuestas, dándoles una pequeña introducción del fin de dicha encuesta”. “El proceso se llevará a cabo aproximadamente de 10 a 15 minutos por cada colaborador, se usará términos simples que no permita analizar mucho las preguntas, ni generar plazos más extensos”.

3.9 Tabulación y análisis de datos

Cuadro N° 2: Técnicas de procesamiento

| Técnica | Instrumento |
|-------------------------|-----------------------|
| Estadística Descriptiva | Cuadros estadísticos |
| | Gráficos estadísticos |

3.10 Consideraciones éticas

La información recolectada de los clientes de la empresa Plaza Veá de la ciudad de Huánuco, será limpiamente, así como confidencialidad y será usada solamente para los propósitos del presente trabajo de investigación; en ningún momento afectará a la sociedad, tampoco a la comunidad, ni a las personas.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Fiabilidad del Instrumento aplicado:

Cuadro N° 3. Estadísticas de fiabilidad por pregunta

RESUMEN DE PROCEDIMIENTO DE CASOS DE LA VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 150 | 100 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 150 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Se puede analizar en el cuadro N° 3 que de un total de 150 casos procesados para la variable Independiente Clima Organizacional, se han considerado válidos un total de 150 casos y no se han excluido ninguno.

CUADRO N- 4: ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de Elementos |
| ,833 | 50 |

Se puede interpretar en el Cuadro N° 4 que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,833 o 83,3%, lo cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

**CUADRO N° 5: RESUMEN DE PROCEDIMIENTO DE CASOS DE LA VARIABLE
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 150 | 100 |
| | Excluido ^a | 0 | 0 |
| | Total | 150 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

En el cuadro N° 5 se puede analizar que, de un total de 150 casos procesados para la variable dependiente Desempeño Laboral, se han considerado válidos un total de 150 casos y no se ha excluido ninguno.

**CUADRO N° 6: ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL**

| Alfa de Cronbach | N de Elementos |
|------------------|----------------|
| ,723 | 28 |

En el Cuadro N° 6 se interpreta que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,723 o 72,30%, lo cual se indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

**CUADRO N° 7: FRECUENCIAS ESTADÍSTICAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL.**

| | | Clima Organizacional | Realización Personal-VI01 | Involucramiento Laboral-VI02 | Supervisión VI03 | Comunicación VI04 | Condiciones Laborales VI05 | Desempeño Laboral VD | Motivación VD01 | Responsabilidad VD02 | Liderazgo y trabajo en equipo .VD03 | Formación y Desarrollo Personal |
|---|----------|----------------------|---------------------------|------------------------------|------------------|-------------------|----------------------------|----------------------|-----------------|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| N | Válido | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pérdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Con el Cuadro N° 7 se deduce que de un total de 150 casos procesados para las variables y las dimensiones del Clima Organizacional y Desempeño laboral del cuadro de operacionalización todos los casos se han considerado validos siendo un total de 150

casos y no se ha excluido ninguno.

Estadística Inferencial:

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis General

Ho = No existe influencia entre el clima organización y el desempeño laboral.

Ha = Existe la influencia entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco periodo 2021.

Regla Teórica para Toma de Decisiones.

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará Hi.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

CUADRO N° 8: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS

GENERAL

Correlaciones

| | | | Clima Organizacional VI (Agrupada) | Desempeño laboral – VD (Agrupada) |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Clima Organizacional VI (Agrupada) | Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | 1,000 150 | ,941 ,004 150 |
| | Desempeño laboral – VD (Agrupada) | Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | ,941 ,004 150 | 1,000 150 |

“Se puede analizar que el valor de Rho se Spearman es de 0,941** presenta una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 150 registros procesados”. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 1

Ho= No existe la influencia entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021

Hi= Existe la influencia entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021

Regla Teórica para Toma de Decisiones

“Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará Hi”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de influencia entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

CUADRO N° 9: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS

ESPECÍFICA N° 1

correlaciones

| | | | Realización Personal D1V1 (Agrupada) | Desempeño Laboral – V2 (Agrupada) |
|-----------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Realización personal - D1V1 (Agrupada) | Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | 1,000 150 | ,846** ,000 150 |
| | Desempeño laboral – V2 (Agrupada) | Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | ,846** ,000 150 | 1,000 150 |

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

“Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,846** presenta una

correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 150 registros procesados”. “Lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis Existe la influencia entre la realización personal en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021”.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 2

H_0 = No existe influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021”.

H_{i2} = Existe influencia entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

“Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará H_i ”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

“Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio”.

**CUADRO N° 10: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS
ESPECÍFICA N° 2**

Correlaciones

| | | | Involucramiento laboral D2V1 (Agrupada) | Desempeño Laboral – V2 (Agrupada) |
|-----------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Rho de Spearman | Involucramiento laboral – D2V1 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | 1,000 150 | ,427** 150 |
| | Desempeño laboral – VD2 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | ,427** 150 | 1,000 150 |

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

“Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,427** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 150 registros procesados”. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe influencia entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 3

H_0 = No existe influencia entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

H_3 = Existe influencia entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

“Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el

Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará H_1 ”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

CUADRO N° 11: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS

ESPECÍFICA N° 3

Correlaciones

| | | | Supervisión – D3VI (Agrupada) | Desempeño Laboral – V2 (Agrupada) |
|-----------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| Rho de Spearman | Supervisión – D3V1 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | 1,000 150 | ,779** 150 |
| | Desempeño laboral – V2 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | ,779” 150 | 1,000 150 |

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

“Se puede interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,779** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 150 registros procesados”. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe influencia entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 4

H_0 = No existe influencia entre la comunicación en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

H_{i4} = Existe influencia entre la comunicación y el desempeño laboral de los

trabajadores de la empresa Plaza Veá de la ciudad de Huánuco Período – 2021”.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará H_1 .

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

CUADRO N° 12: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS

ESPECÍFICA N° 4

Correlaciones

| | | | Comunicación - D4V1 (Agrupada) | Desempeño Laboral – V2 (Agrupada) |
|-----------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación – D4V1 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | 1,000 150 | ,820** 150 |
| | Desempeño laboral – V2 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | ,820” 150 | 1,000 150 |

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

“Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,820** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 150 registros procesados”. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe influencia entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Veá de la ciudad de Huánuco Período – 2021”.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 5

H_0 = No existe influencia entre las condiciones laborales en el desempeño laboral en

los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

H_1 = Existe influencia entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

Regla Teórica para Toma de Decisiones Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará H_1 .

Estadística de Prueba de Hipótesis Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

**TABLA N° 13: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS
ESPECÍFICA N° 5**

Correlaciones

| | | | Condiciones laborales - D5V1 (Agrupada) | Desempeño Laboral – V2 (Agrupada) |
|-----------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales – D5V1 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | 1,000 150 | ,819** 150 |
| | Desempeño laboral – V2 (Agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N | ,819” 150 | 1,000 150 |

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

“Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,819** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 150 registros procesados”. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe influencia entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

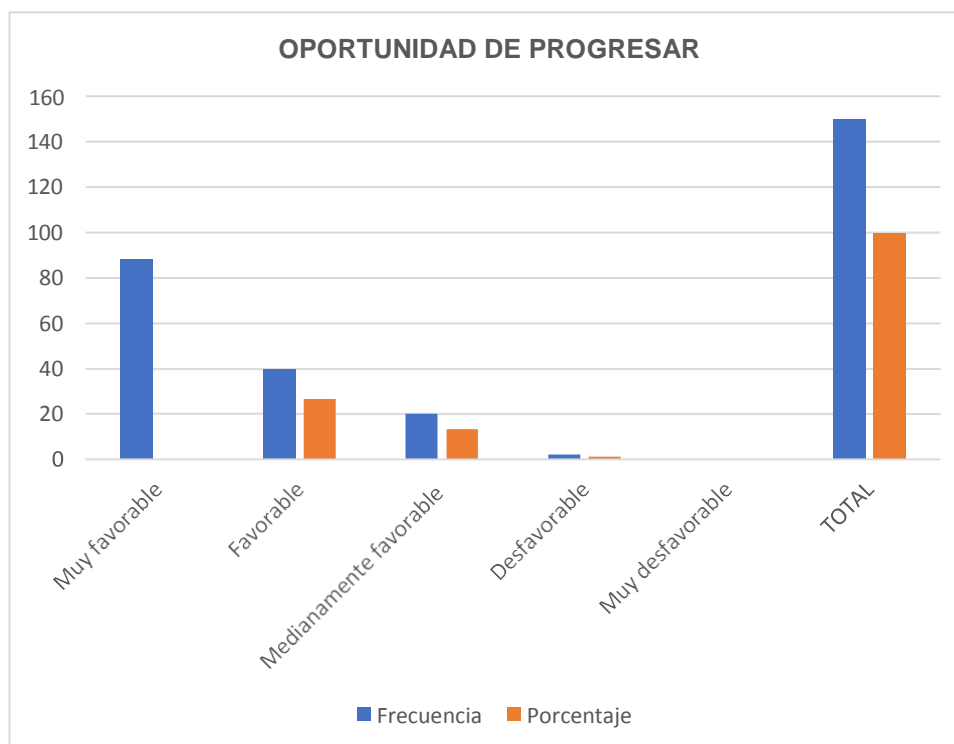
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.

TABLA N°: 14: OPORTUNIDAD DE PROGRESAR

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 88 | 58,67 |
| Favorable | 40 | 26,67 |
| Medianamente favorable | 20 | 13,33 |
| Desfavorable | 2 | 1,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaborado: por Tesista

Gráfico N- 01:



Elaborado: por Tesista

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 12 y el gráfico 01, ante la pregunta si existen oportunidades de progresar en la institución 88 trabajadores que representa el 58,67% manifestaron que es muy favorable para que puedan progresar y 40 que representa el 26,67% encuestados indicaron que si es favorable, y que representa el 13,33% y solamente el 1.33% manifestaron que no es favorable por lo tanto podemos decir que la empresa

Plaza Vea por las respuestas que indicaron los trabajadores si es una oportunidad para su crecimiento.

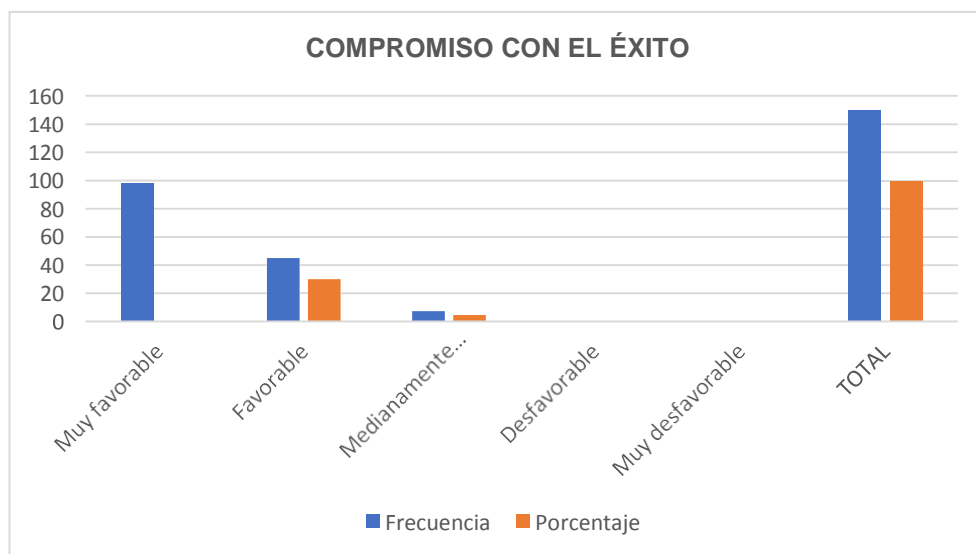
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.

TABLA N°: 15

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 98 | 65.33 |
| Favorable | 45 | 30,0 |
| Medianamente Favorable | 7 | 4,67 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaborado: Tesista

Gráfico N- 02



Elaborado: Tesista

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 13 y el gráfico 02 ante la pregunta realizado si se siente comprometido con el éxito de la organización, las respuestas fueron muy favorable 98 trabajadores que representa el 65,33% mientras que 45 respondieron favorablemente que representa el 30,0%, medianamente favorable respondieron 7 que representa el 4,67% y desfavorable 0 haciendo el 0%, como podemos notar se puede decir que casi todos se sienten comprometidos con el éxito en la organización.

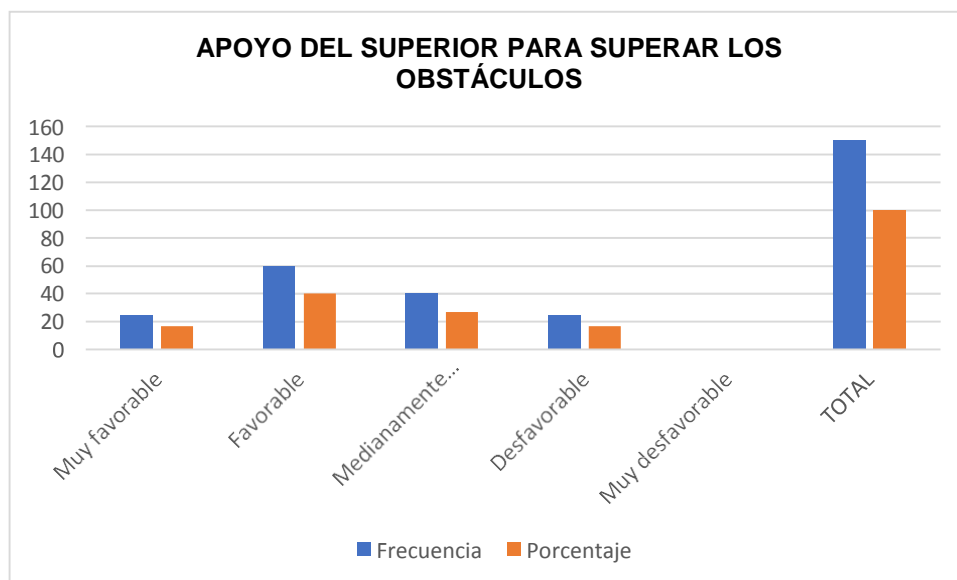
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

TABLA N°: 16

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 25 | 16,67 |
| Favorable | 60 | 40,0 |
| Medianamente Favorable | 40 | 26,67 |
| Desfavorable | 25 | 16,66 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaborado: Tesista

Gráfico N° 03



Elaborado: Tesista

Análisis e Interpretación

Como podemos notar en la tabla N°14 y el gráfico 03, ante la pregunta realizado si el superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan de los 150 trabajadores 25 manifestaron muy favorable que representa el 16,67%, 60 indicaron favorable que representa el 40%, 40 manifestaron que medianamente favorable que viene a ser el 26,67% y opinaron desfavorablemente 25 que representa el 16,66% indicándonos que el superior brinda apoyo para superar los obstáculos.

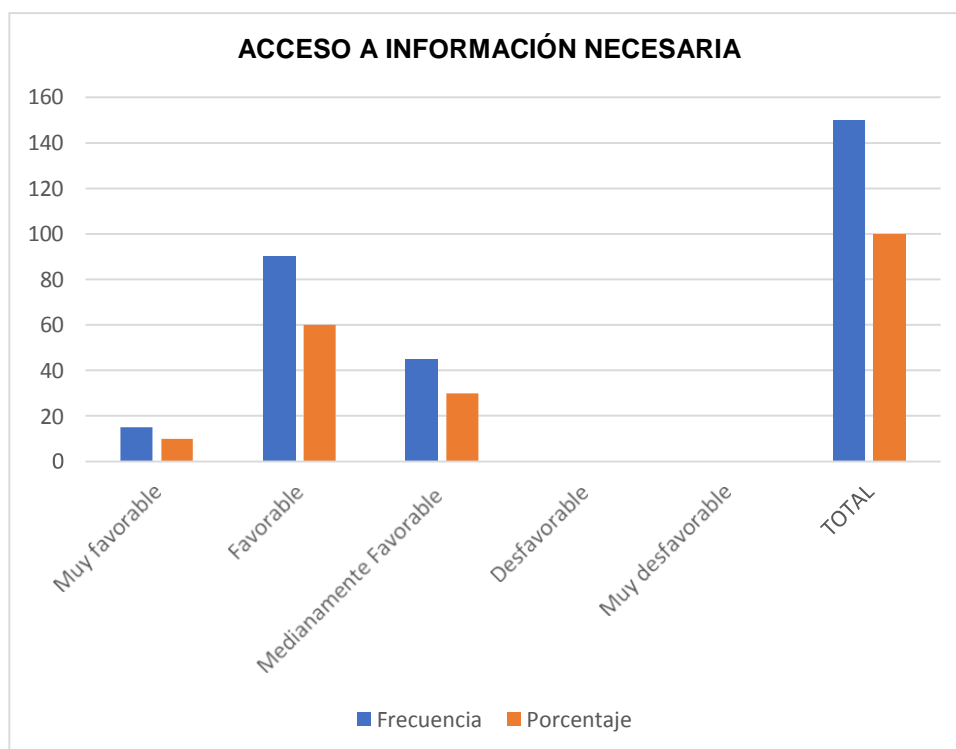
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

TABLA N°: 17

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 15 | 10,0 |
| Favorable | 90 | 60,0 |
| Medianamente Favorable | 45 | 30,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaborado: Tesista

Gráfico N- 04



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 15 y el gráfico 04 ante la pregunta si se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo 15 manifestaron muy favorablemente que representa el 10%, 90 indicaron favorablemente que representa el 60%, y medianamente indicaron 45 que representa el 30%, lo que indica que si se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

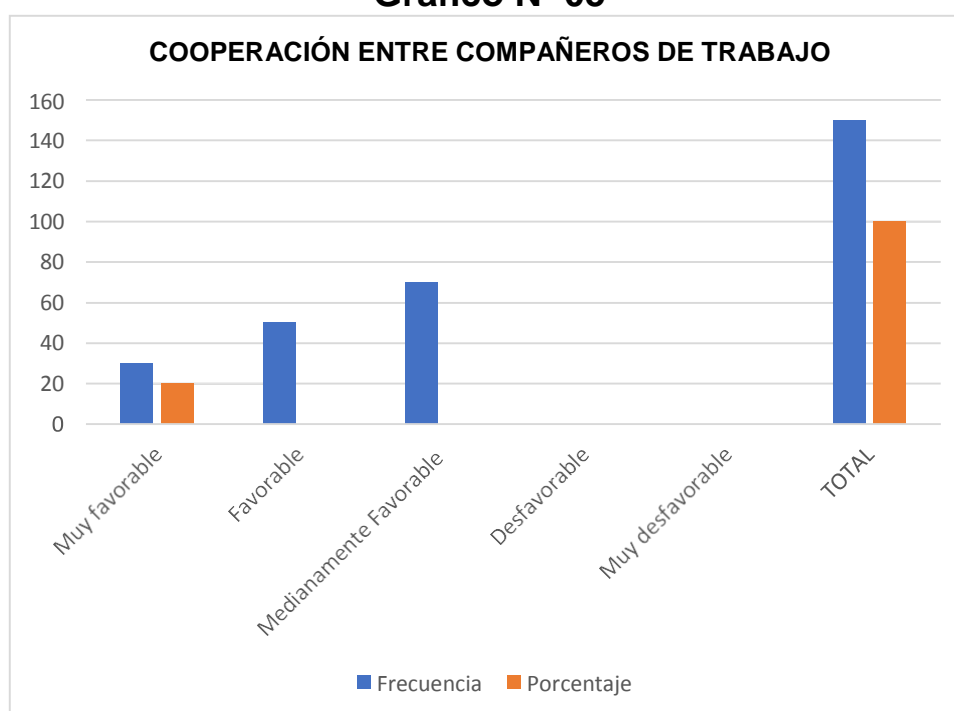
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.

TABLA N°: 18

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 30 | 20,0 |
| Favorable | 50 | 33,0 |
| Medianamente Favorable | 70 | 46,67 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N- 05



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 16 y gráfico 05 y ante la pregunta si los compañeros de trabajo cooperan entre sí. Opinaron 30 muy favorable que representa el 20%, favorablemente opinaron 50 que representa el 33,0%, medianamente favorable indicaron 70 que representa el 46,67%, como podemos notar todos manifestaron favorablemente que si los compañeros de trabajo cooperan entre sí.

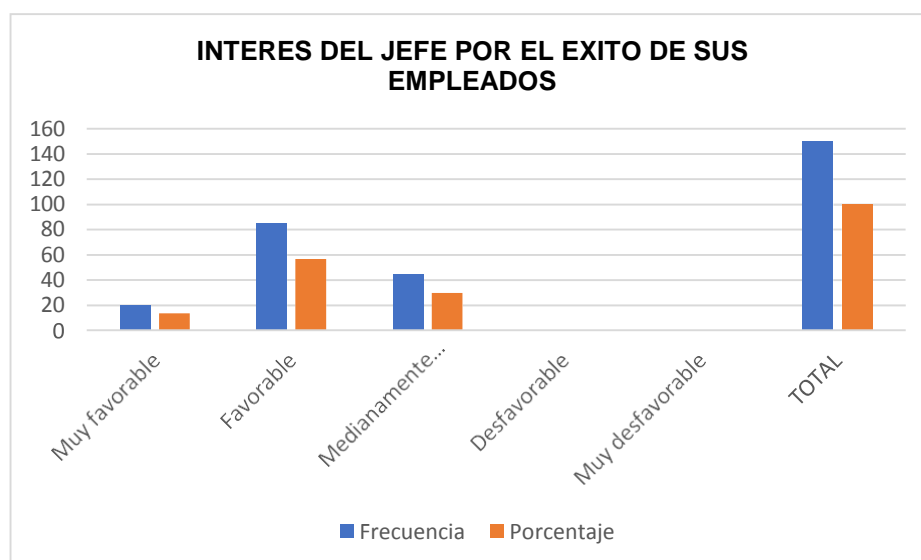
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

TABLA N°: 19

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 20 | 13,33 |
| Favorable | 85 | 56,67 |
| Medianamente Favorable | 45 | 30,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N- 06



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación

En la tabla N° 17 y el gráfico 06, ante la pregunta si el jefe se interesa por el éxito de sus empleados 20 indicaron muy favorable que representa el 13,33%, 85 indicaron favorablemente que representa el 56,67% y medianamente favorable 45 lo que representa el 30%, lo que nos refleja que el jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

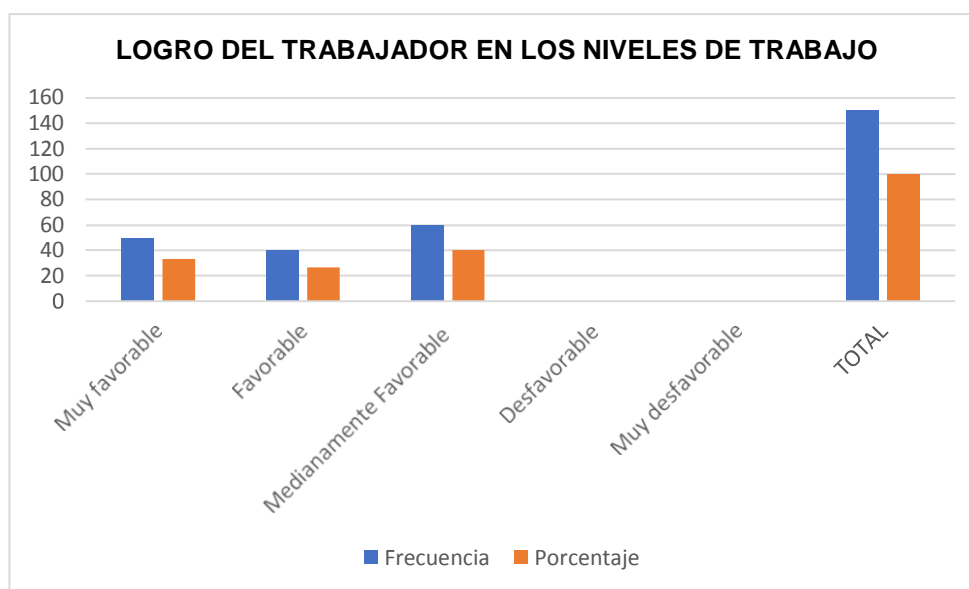
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.

TABLA N°: 20

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 50 | 33,33 |
| Favorable | 40 | 26,67 |
| Medianamente Favorable | 60 | 40,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N- 07



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla 18 y el gráfico 07, ante la pregunta si cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo, 50 opinaron muy favorablemente que representa el 33,33%, 40 trabajadores indicaron favorablemente que representa el 26,67% y medianamente favorable opinaron 60 representando el 40%, pues siendo un indicador favorable que los trabajadores aseguran sus niveles de logro en el trabajo.

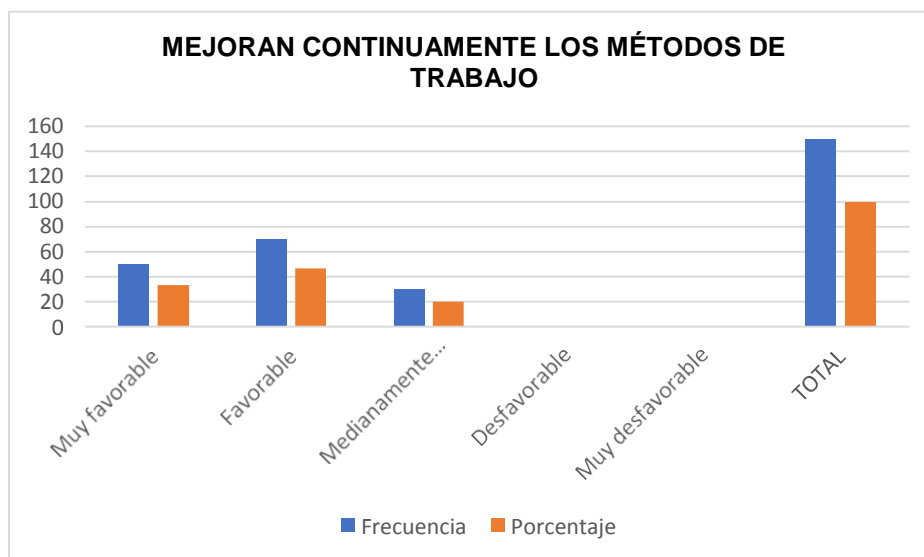
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.

TABLA N°: 21

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 50 | 33,33 |
| Favorable | 70 | 46,67 |
| Medianamente Favorable | 30 | 20,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N- 08



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación

Como podemos notar en la tabla 19 y el gráfico 08, ante la pregunta en la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo, 50 manifestaron muy favorable haciendo el 33,33%, favorable opinaron 70 haciendo el 46,67%, y 30 manifestaron medianamente haciendo un 20%, demostrando que en la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.

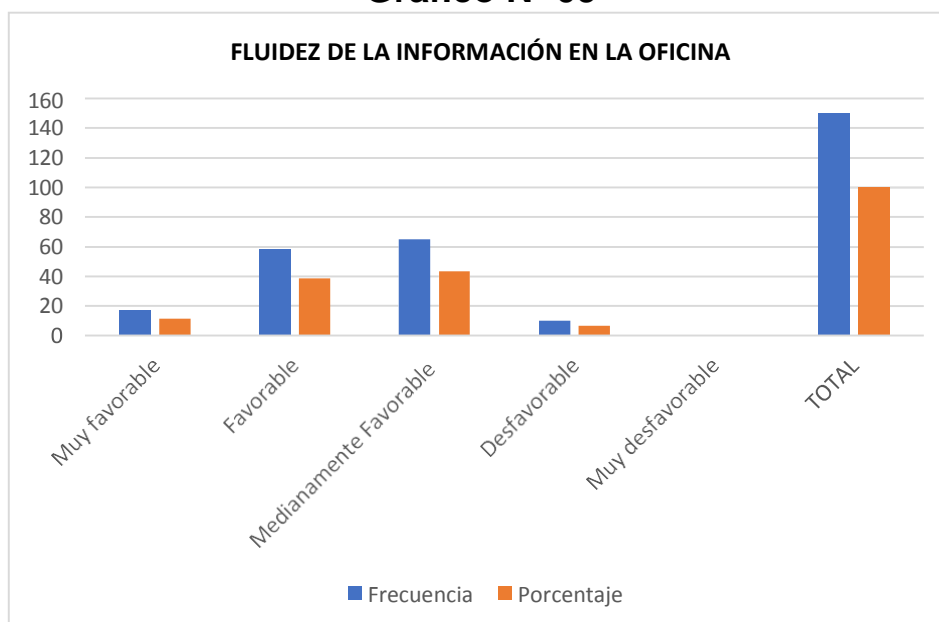
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.

TABLA N° 22

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 17 | 11,33 |
| Favorable | 58 | 38,67 |
| Medianamente Favorable | 65 | 43,33 |
| Desfavorable | 10 | 6,67 |
| Muy desfavorable | 0 | |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N- 09



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla 20 y el gráfico 09, ante la pregunta si en mi oficina, la información fluye adecuadamente, 17 opinaron muy favorable que equivale al 11,33% 58 opinaron favorablemente que representa el 38,67%, medianamente favorable indicaron 65 que representa el 43,33% y desfavorable opinaron 10 que significa el 6,67% siendo los indicadores que tienen mayor opinión medianamente favorable y favorable lo que nos indica que en la oficina la información fluye adecuadamente.

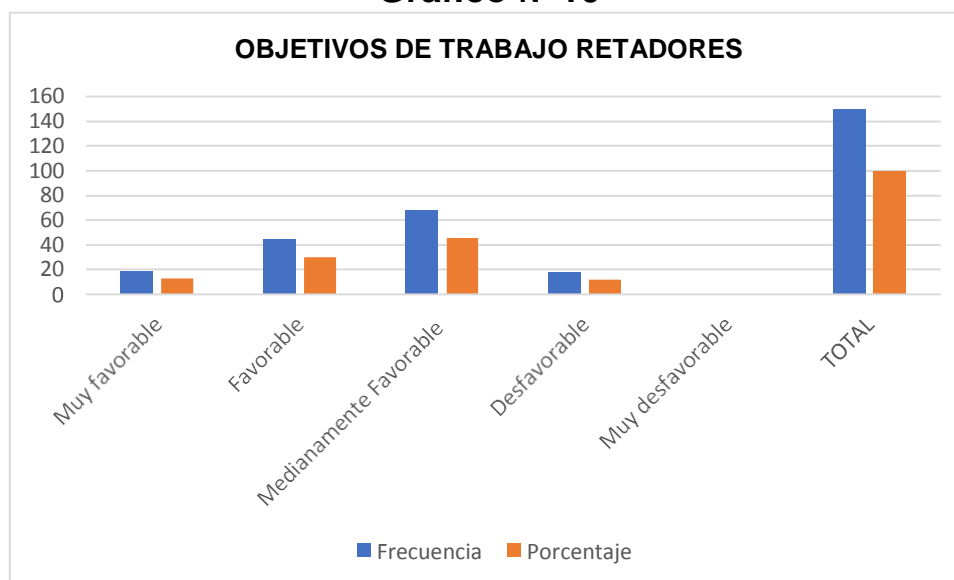
10. Los objetivos de trabajo son retadores.

TABLA N° 23

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 19 | 12,67 |
| Favorable | 45 | 30,0 |
| Medianamente Favorable | 68 | 45,33 |
| Desfavorable | 18 | 12,0 |
| Muy desfavorable | 0 | |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 10



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 21 y el gráfico 10 y preguntados si los objetivos de trabajo son retadores 19 indicaron que muy favorable que representa el 12,67%, mientras que 45 indicaron favorable que representa 30%, 68 indicaron medianamente favorable lo que representa el 45,33% y que solamente 18 indicaron desfavorable representando el 12% en conclusión se podría decir que los objetivos de la empresa son retadores.

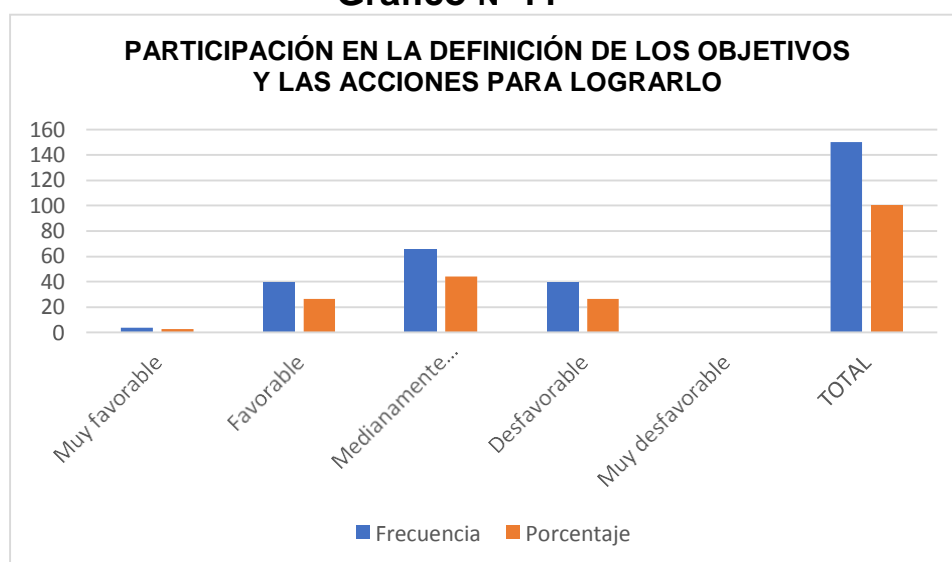
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.

TABLA N°: 24

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 4 | 2,66 |
| Favorable | 40 | 26,67 |
| Medianamente Favorable | 66 | 44,0 |
| Desfavorable | 40 | 26,67 |
| Muy desfavorable | 0 | |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 11



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 22 y del gráfico 11, ante la pregunta si participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo, como podemos notar en un número de 4 participantes manifestaron muy favorable que representa el 2,66%, 40 trabajadores manifestaron favorablemente que representa un total del 26,67%, 66 que representa el 44% manifestaron que medianamente favorable y 40 trabajadores indicaron desfavorable que representa el 26,67 por lo tanto en gran parte de los trabajadores indican que si participan en definir los objetivos pero un porcentaje del 26,67% también indican que no participan en ello.

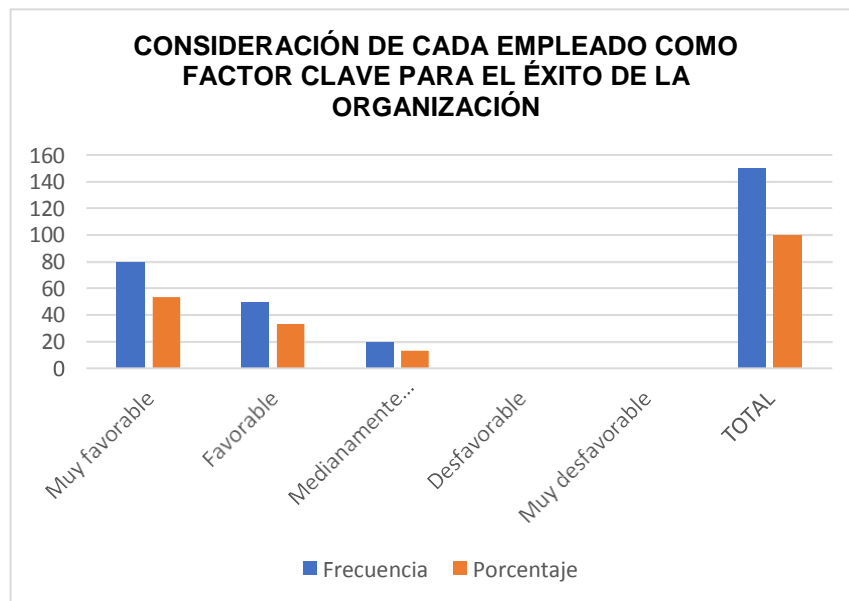
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización

TABLA N°: 25

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 80 | 53,34 |
| Favorable | 50 | 33,33 |
| Medianamente Favorable | 20 | 13,33 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 12



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos notar en la tabla 23 y el gráfico 12 ante la pregunta, si cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización de un total de 150 trabajadores 80 indicaron favorablemente que representa el 53,34%, 50 trabajadores indicaron favorable que es el 33,33% y un 13,33% indicaron medianamente, lo que nos indica que todos los trabajadores si se consideran un factor clave para el éxito de la empresa.

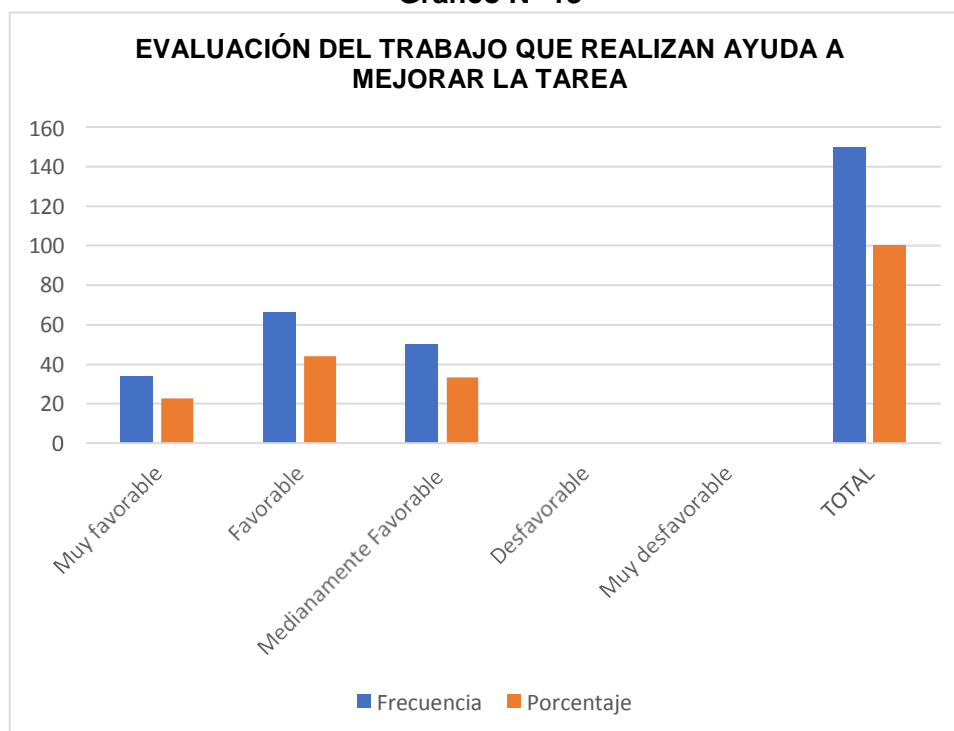
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

TABLA N°: 26

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 34 | 22,67 |
| Favorable | 66 | 44,0 |
| Medianamente Favorable | 50 | 33,33 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 13



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 24 y el gráfico 13, ante la pregunta si la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea, muy favorablemente indicaron 34 que representa el 22,67%, 66 indicaron favorable representando un 44% y medianamente favorable manifestaron 50 trabajadores que representa el 33,33%, lo que indica que la evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar las responsabilidades de los trabajadores.

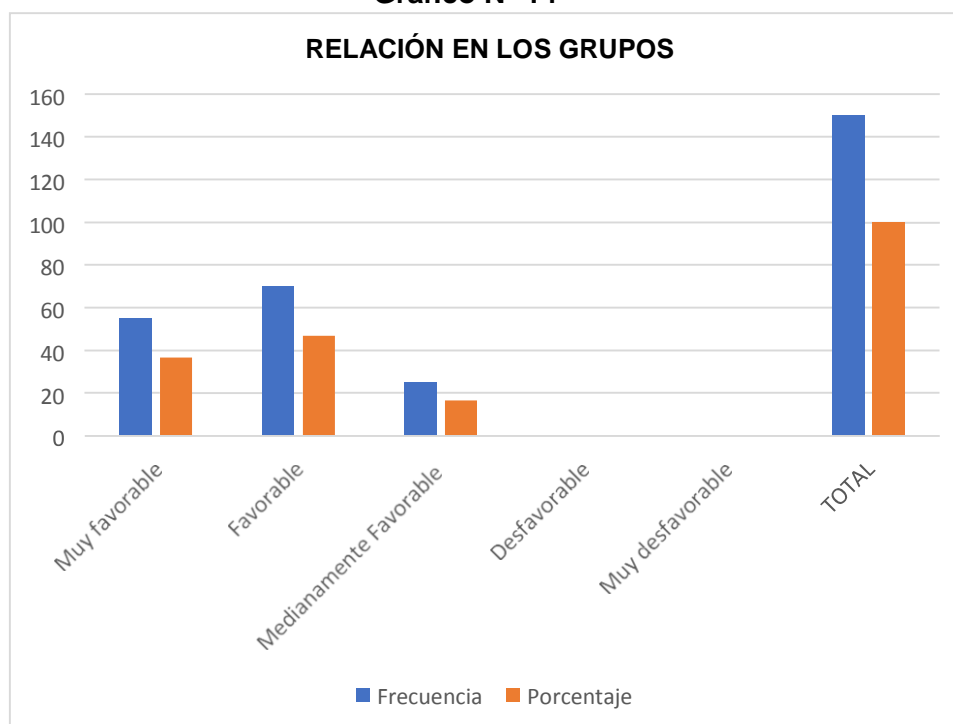
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.

TABLA N° 27

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 55 | 36,67 |
| Favorable | 70 | 46,67 |
| Medianamente Favorable | 25 | 16,66 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 14



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 25 y el gráfico 14, ante la pregunta si en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa, 55 trabajadores que representan el 36,67% manifestaron muy favorable, mientras que 70 trabajadores indicaron favorable y que representa el 46,67%, y 25 trabajadores que representan el 16,66% manifestaron medianamente favorable indicando en conclusión que en los grupos de trabajo si existe una relación armoniosa.

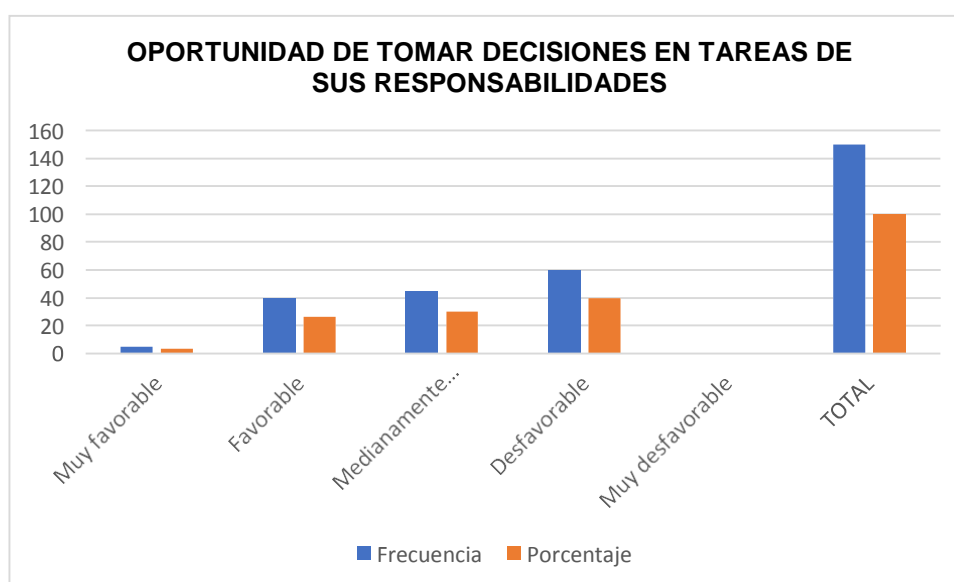
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.

TABLA N°: 28

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 5 | 3,33 |
| Favorable | 40 | 26,67 |
| Medianamente Favorable | 45 | 30,0 |
| Desfavorable | 60 | 40,0 |
| Muy desfavorable | 0 | |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 15



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 26 y el gráfico 15, ante la pregunta si los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades, 5 manifestaron muy favorable y que es el 3,33%, 40 indicaron favorable y que representa el 26,67%, a su vez 45 indicaron medianamente favorable que representa el 30% y 60 trabajadores manifestaron que desfavorablemente que representa el 40% del total de trabajadores dentro del análisis puedo indicar que dentro del nivel de 150 trabajadores 90 trabajadores

manifiestan que si tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.

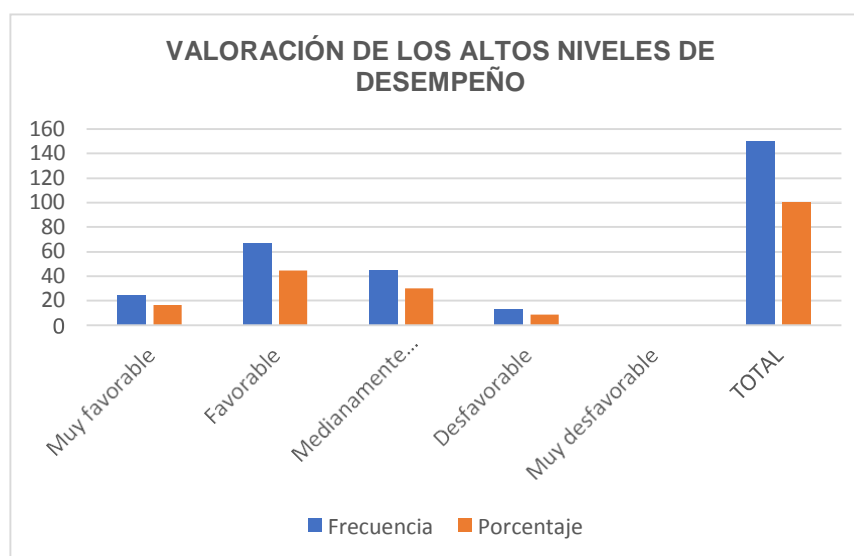
16. Se valoran los altos niveles de desempeño.

TABLA N°: 29

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 25 | 16,67 |
| Favorable | 67 | 44,67 |
| Medianamente Favorable | 45 | 30,0 |
| Desfavorable | 13 | 8,66 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 16



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla 26 y el gráfico 15, ante la pregunta realizado a los trabajadores de la empresa Plaza Vea si se valoran los altos niveles de desempeño, 25 manifestaron muy favorable que representa el 16,67%, 67 manifestaron favorable que a su vez representa el 44,67%, 45 indicaron medianamente favorable y que representa el 30% y 13 trabajadores manifestaron 8,66% del total de encuestados, lo que nos indica que

en porcentajes muy significativos si se valoran los altos niveles de desempeño.

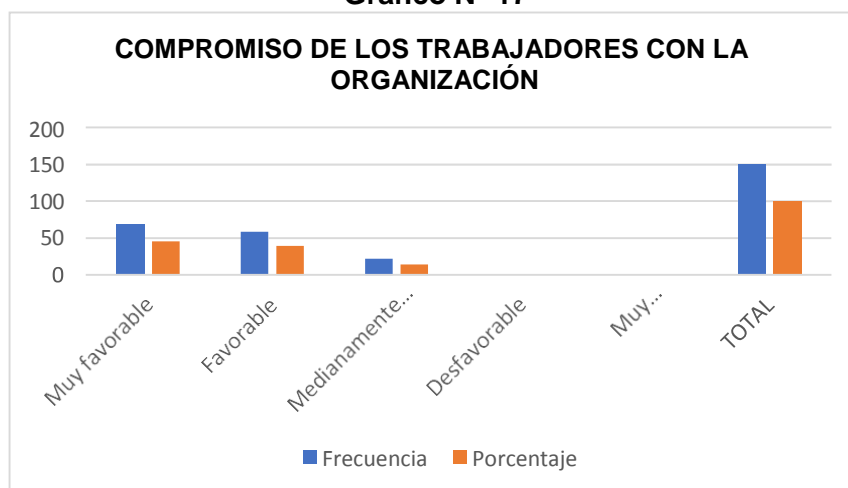
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.

TABLA N°: 30

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 69 | 46,0 |
| Favorable | 59 | 39,33 |
| Medianamente Favorable | 22 | 14,67 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 17



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 28 y gráfico 17 ante la pregunta si los trabajadores están comprometidos con la organización, 69 trabajadores manifestaron muy favorablemente que representa el 46% de los trabajadores, 59 indicaron que es favorable que representa el 39,33; y 22 de los mismos manifestaron medianamente favorable que representa porcentualmente el 14,67% de la población que en conclusión nos indica que si los trabajadores están comprometidos en la organización.

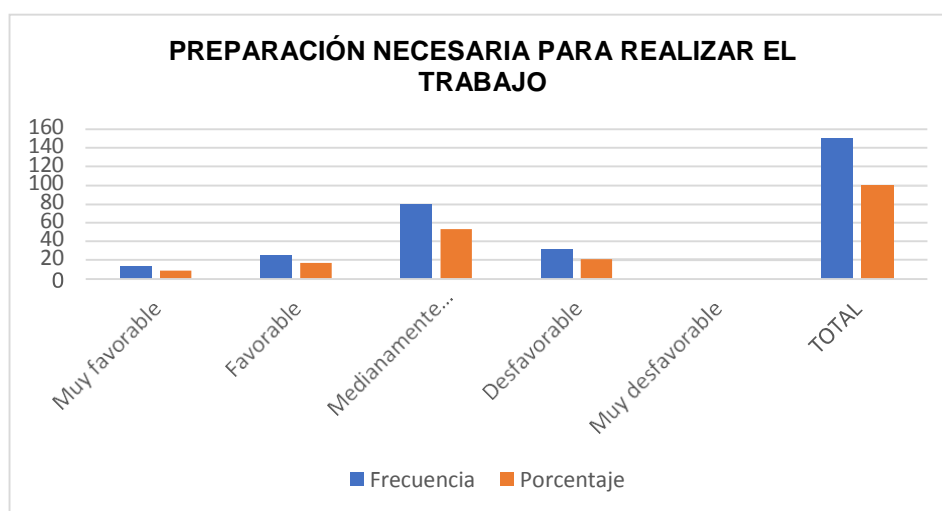
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.

TABLA N° 31

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 13 | 8,67 |
| Favorable | 25 | 16,67 |
| Medianamente Favorable | 80 | 53,33 |
| Desfavorable | 32 | 21,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 18



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla 29 y el gráfico 18, ante la pregunta si se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo, ante la pregunta si se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo, 13 manifestaron muy favorable que representa el 8,67%, 25 indicaron favorablemente y que representa el 16,67%, a su vez 80 indicaron que medianamente favorable que viene a representar el 53,33% y solamente 32 trabajadores indicaron que es desfavorable haciendo un 21,33% lo que nos indica el presente gráfico en mayoría que si reciben la preparación necesaria para realizar en trabajo.

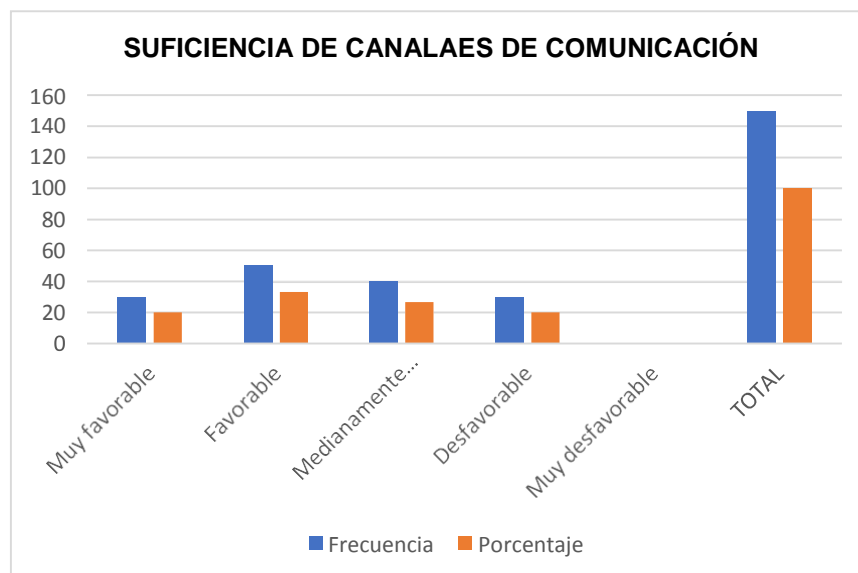
19. Existen suficientes canales de comunicación.

TABLA N°: 32

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 30 | 20,0 |
| Favorable | 50 | 33,33 |
| Medianamente Favorable | 40 | 26,67 |
| Desfavorable | 30 | 20,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 19



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 30 y el gráfico 19, ante la pregunta si existen suficientes canales de comunicación 30 manifestaron muy favorable que hace un 20,0%, 50 indicaron favorable y que hace 33,33%, 40 indicaron que medianamente representando el 26,67%, y 30 trabajadores indicaron desfavorable representando el 20% del total de encuestados, en resumen, se indica que si existen suficientes canales de comunicación dentro de la empresa.

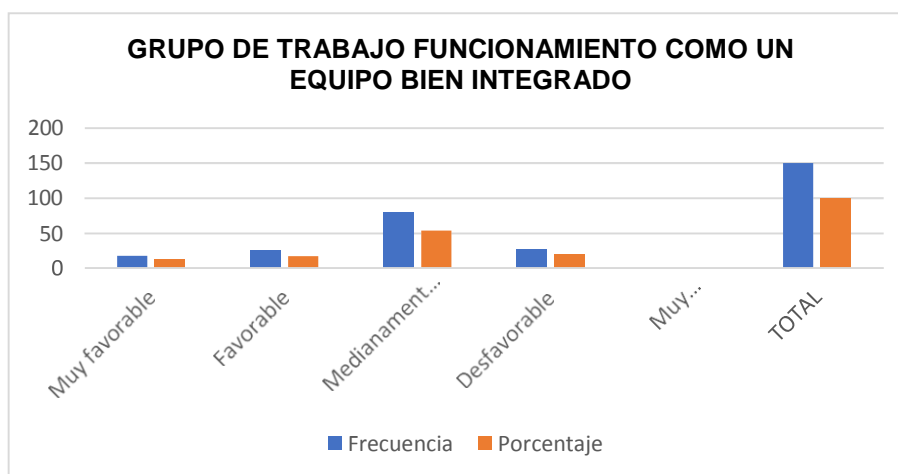
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.

TABLA N°: 33

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 18 | 12,0 |
| Favorable | 25 | 16,67 |
| Medianamente Favorable | 80 | 53,33 |
| Desfavorable | 27 | 20,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 20



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 31 y el gráfico 20, ante la pregunta si el grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado, se evidencia que 18 trabajadores indicaron que es muy favorables que representa el 12%, 25 trabajadores opinaron que es favorable haciendo un 16,67%, 80 trabajadores manifestaron que es moderadamente favorable y representa el 53,33% y mientras 27 manifestaron que es desfavorable y que representa el 20% como podemos notar que un porcentaje significativo manifestó medianamente que el grupo que trabaja funciona como un equipo bien integrado.

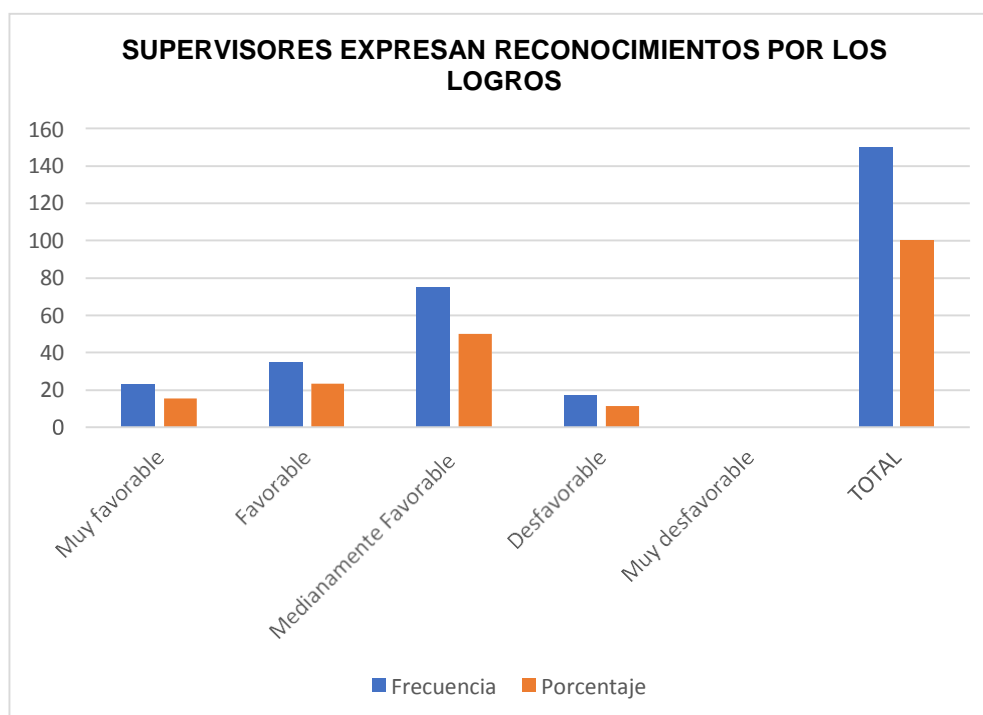
21. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.

TABLA N°: 34

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 23 | 15,33 |
| Favorable | 35 | 23,34 |
| Medianamente Favorable | 75 | 50,0 |
| Desfavorable | 17 | 11,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 21



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 32 y el archivo 21, ante la pregunta si los supervisores expresan reconocimientos por los logros, manifestaron 23 de un total de 150 trabajadores muy favorable que hace el 15,33%, asimismo 35 manifestaron favorablemente que hace un total del 23,34%, y medianamente indicaron 75 trabajadores que representa el 50% y desfavorable indicaron 17 que representa el 11,33% en conclusión como podemos notar

que los trabajadores en porcentajes significativos indicaron que los supervisores expresan reconocimientos por los logros.

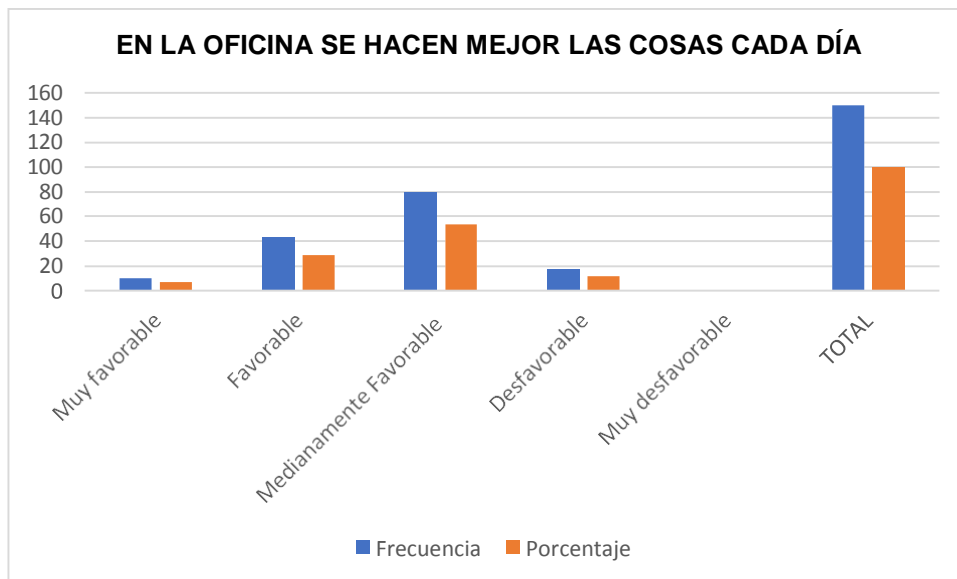
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.

TABLA N°: 35

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 10 | 6,67 |
| Favorable | 43 | 28,67 |
| Medianamente Favorable | 80 | 53,33 |
| Desfavorable | 17 | 11,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 22



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 33 y el gráfico 22, ante la pregunta realizado si en la oficina, se hacen mejor las cosas cada día 10 manifestaron muy favorable representando el 6,67%, a su vez también 43 manifestaron favorable siendo el 28,67%, medianamente favorable manifestaron 80 trabajadores que representa el 53,33% y 17 trabajadores indicaron

desfavorable que hace un indicaron del 11,33% y que en conclusión mayoritaria indican que en la oficina se hacen las cosas mejor cada día.

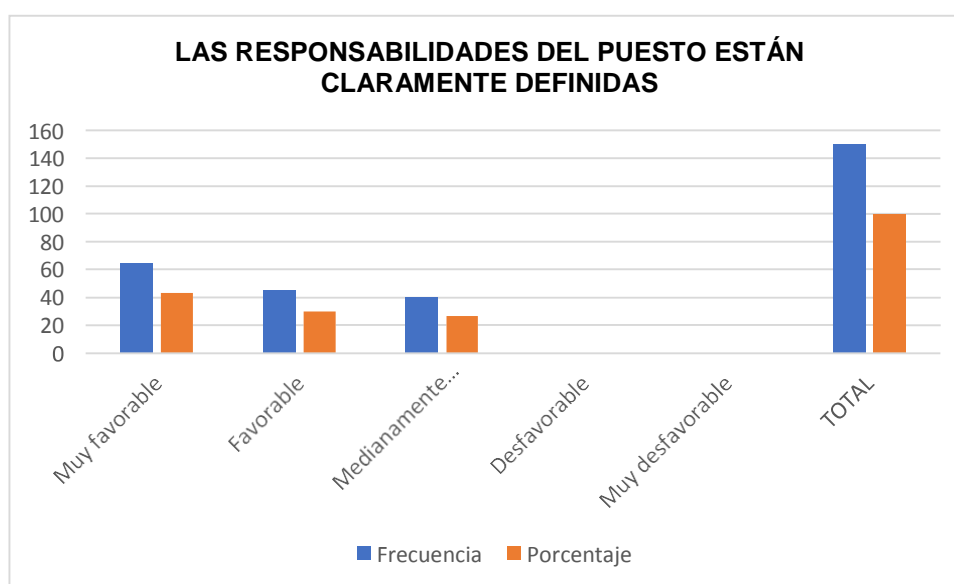
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

TABLA N°: 36

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 65 | 43,33 |
| Favorable | 45 | 30,00 |
| Medianamente Favorable | 40 | 26,67 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 23



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos notar en la tabla 34 y el gráfico 23 y ante la pregunta si las responsabilidades del puesto están claramente definidas, 65 trabajadores indicaron muy favorable que representa el 43,33% del total de trabajadores encuestados, mientras que 45 trabajadores que representa el 30% indicaron que favorablemente y medianamente favorable indicaron 40 trabajadores y que representa el 26,67% lo que nos indica en

conclusión que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

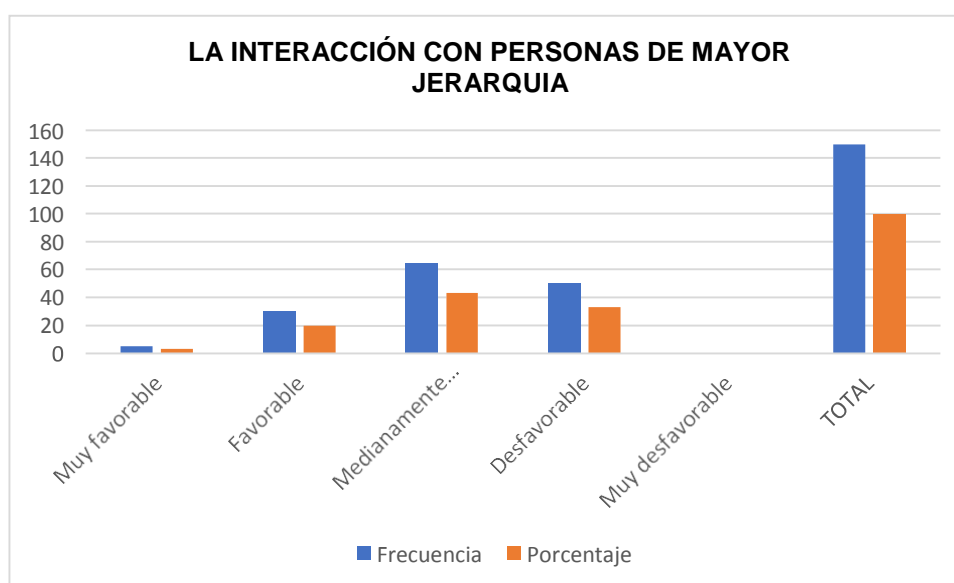
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

TABLA N°: 37

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 5 | 3,33 |
| Favorable | 30 | 20,00 |
| Medianamente Favorable | 65 | 43,34 |
| Desfavorable | 50 | 33,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 24



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos notar en la tabla 35 y el gráfico 24, ante la pregunta si es posible la interacción con personas de mayor jerarquía en un número de 5 personas opinaron muy favorable que representa el 3,33%, 30 trabajadores opinaron favorable que representa el 20% medianamente favorable opinaron 65 trabajadores que representa el 43,34% y 50 trabajadores indicaron desfavorable siendo porcentualmente un 33,33% del total de

trabajadores, como se puede apreciar 100 trabajadores entre medianamente favorable, favorable y muy favorable opinan que si es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

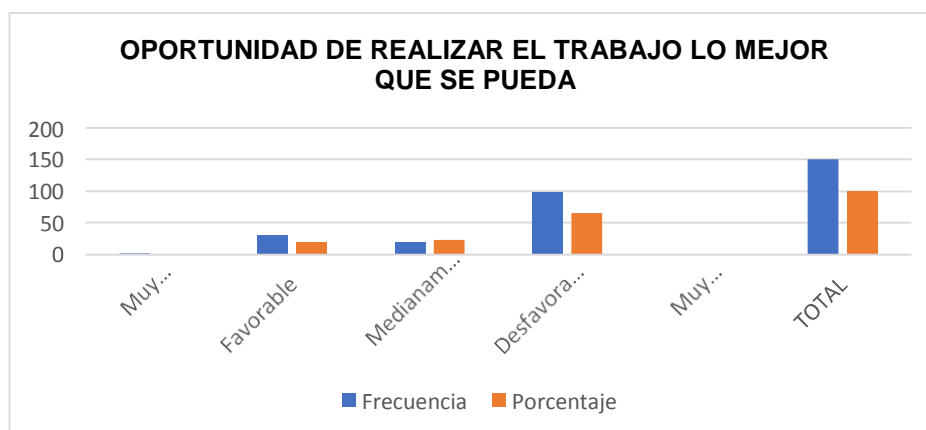
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.

TABLA N°: 38

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 2 | 1,34 |
| Favorable | 30 | 20,00 |
| Medianamente Favorable | 20 | 23,33 |
| Desfavorable | 98 | 65,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 25



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

En la tabla 36 y gráfico 25 ante la pregunta si se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede, como podemos ver de los 150 trabajadores de la empresa Plaza Vea 2 trabajadores manifestaron muy favorable que representa el 1,34%, mientras que 30 trabajadores indicaron que es favorable a su vez que representa porcentualmente el 20%, 20 trabajadores indicaron que medianamente favorable que representa el 23,33% y un porcentaje significativo manifestó desfavorablemente de 98 trabajadores

representando un 65,33% lo que se puede decir en conclusión que la empresa no da oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.

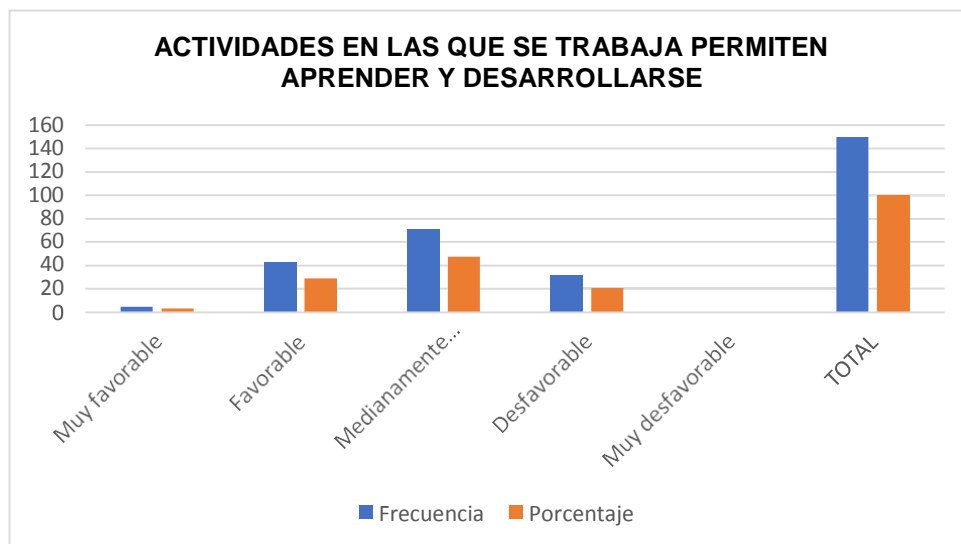
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

TABLA N°: 39

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 5 | 3,34 |
| Favorable | 43 | 28,67 |
| Medianamente Favorable | 71 | 47,33 |
| Desfavorable | 31 | 20,66 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 26



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

En la tabla 37 y el gráfico 26, ante la pregunta Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse, 5 trabajadores indicaron muy favorable que representa el 3,34, a su vez 43 trabajadores indicaron favorable y que representa el 28,67%, mientras que 71 trabajadores manifestaron que medianamente favorable representando un 47,33% y desfavorablemente indicaron 31 trabajadores representando 20,66% llegando a la conclusión que medianamente favorable las actividades en las que trabajan les permite

aprender y desarrollarse.

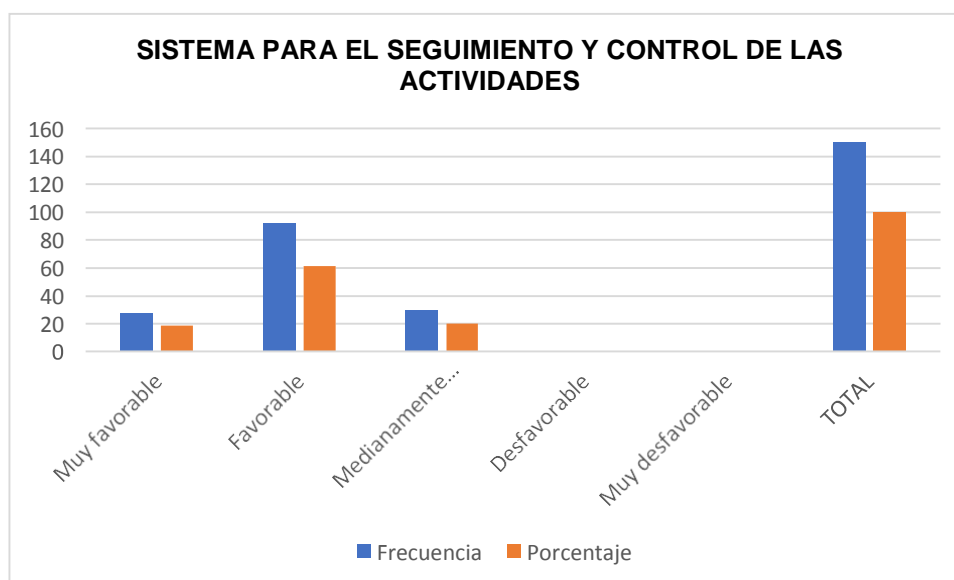
27. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

TABLA N° 40

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 28 | 18,67 |
| Favorable | 92 | 61,33 |
| Medianamente Favorable | 30 | 20,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 27



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos apreciar en la tabla 38 y el gráfico 27 ante la pregunta si se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, 28 trabajadores manifestaron muy favorable que representa el 18,67, favorable indicaron 92 trabajadores que representa el 61,33% y medianamente favorable indicaron 30 que representa el 20% del total de trabajadores, por lo que los trabajadores manifestaron que si se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

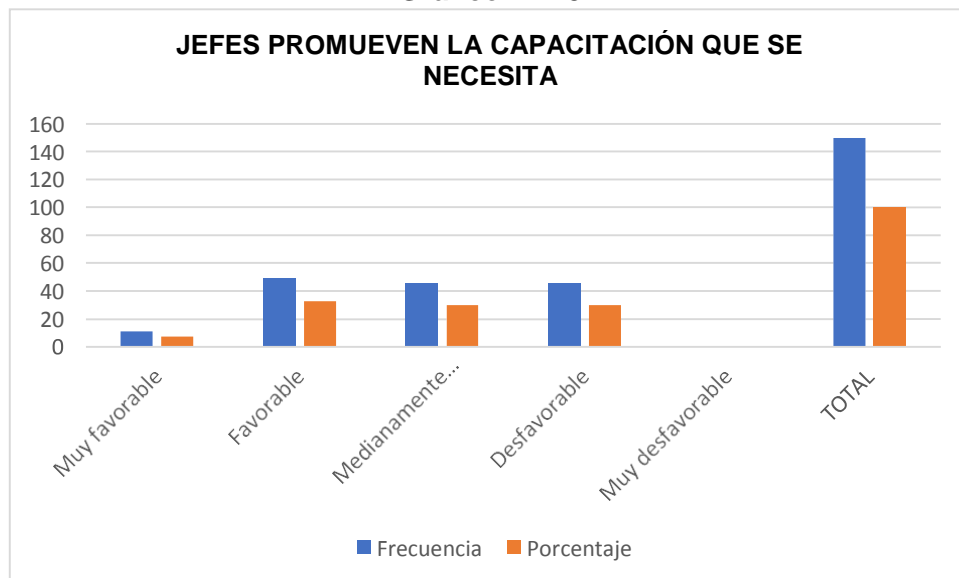
28. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.

TABLA N° 41

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 11 | 7,33 |
| Favorable | 49 | 32,67 |
| Medianamente Favorable | 45 | 30,0 |
| Desfavorable | 45 | 30,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 28



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

En la tabla 42 y el gráfico 31, ante la pregunta si los jefes promueven la capacitación que se necesita, como podemos ver en la tabla 11 trabajadores indicaron muy favorablemente representando el 7,33%, 49 trabajadores manifestaron favorablemente que representa el 32,67%, medianamente favorable respondieron 45 trabajadores que representa el 30%, y respondieron desfavorable 45 trabajadores que representa el 30% llegando a la conclusión que los jefes promueven la capacitación que necesitan los trabajadores.

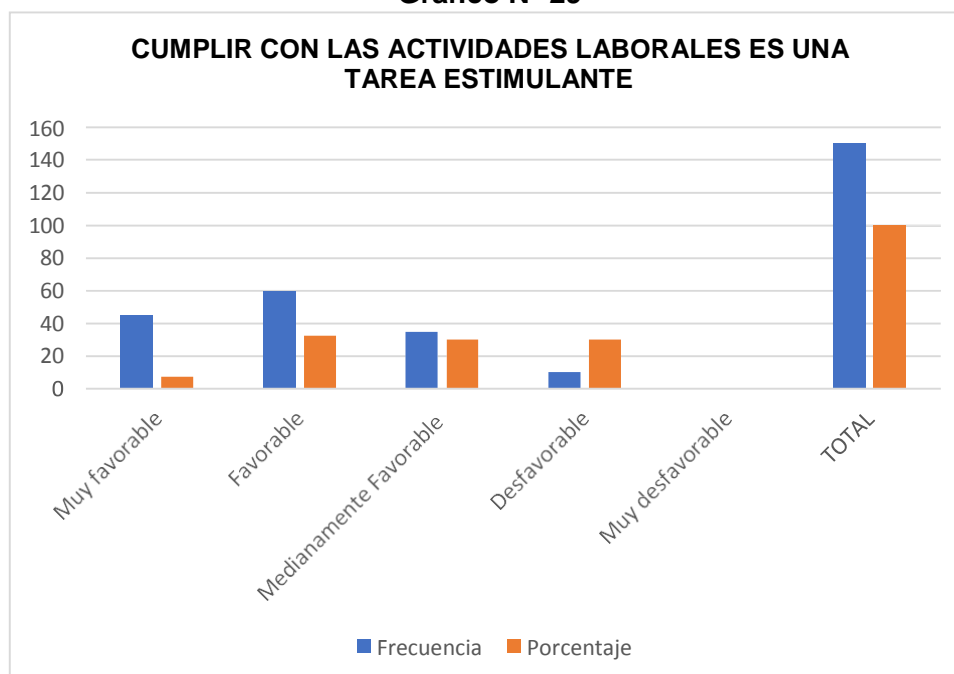
29. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

TABLA N° 42

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 45 | 7,33 |
| Favorable | 60 | 32,67 |
| Medianamente Favorable | 35 | 30,0 |
| Desfavorable | 10 | 30,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 29



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 43 y el gráfico 32, ante la pregunta si cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante, 45 trabajadores se expresaron muy favorable y que representa el 7,33%, 60 trabajadores indicaron favorable que representa el 32,67%, 35 indicaron medianamente favorable que representa el el 30% y 10 trabajadores indicaron desfavorable que representa el 30%, en resumen, nos indica que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

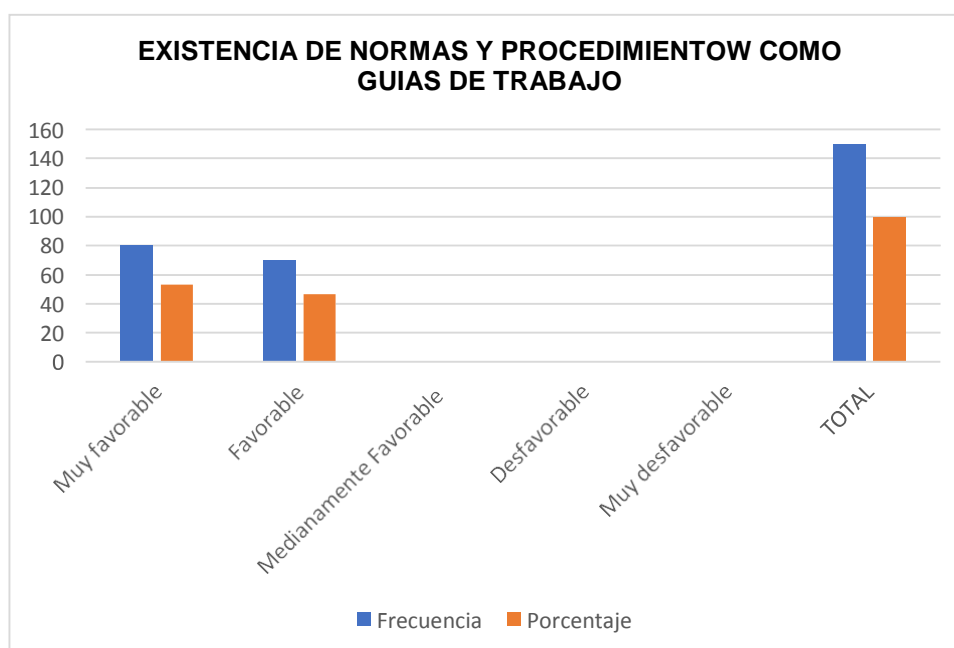
30. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

TABLA N° 43

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 80 | 53,33 |
| Favorable | 70 | 46,67 |
| Medianamente Favorable | 0 | 0,0 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 30



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 44 y el gráfico 33, ante la pregunta si existen normas y procedimientos como guías de trabajo, 80 trabajadores manifestaron muy favorable y que representa el 53,33%, y favorable indicaron 70 trabajadores que representa el 46,67% indicando una empresa sin normas y procedimientos sería un caos por lo que se concluye que la empresa si cuentan con normas y procedimientos como guías de trabajo.

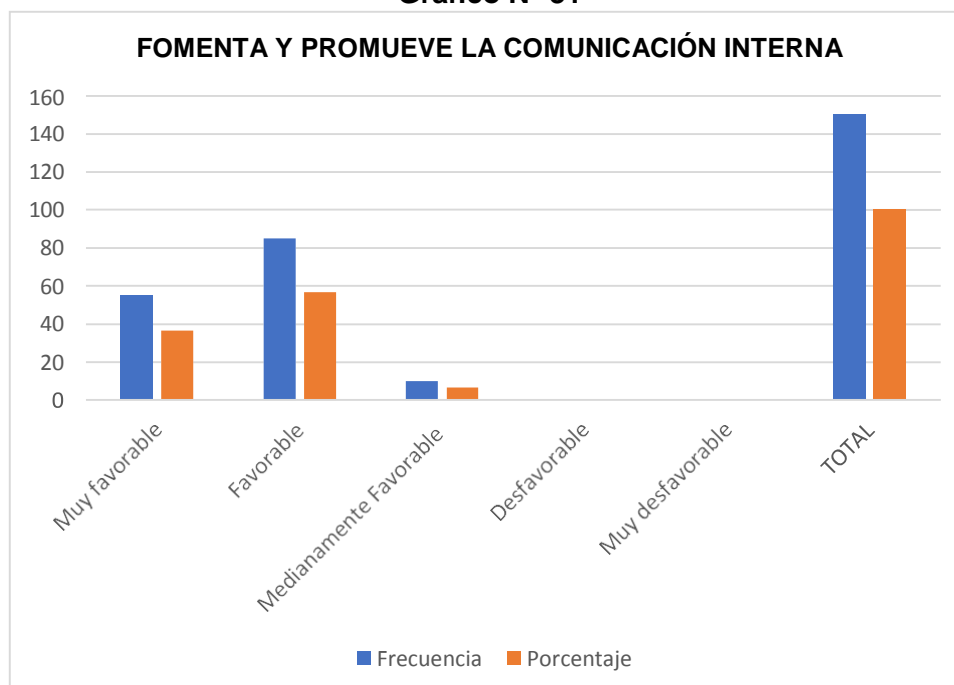
31. La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.

TABLA N° 44

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 55 | 36,67 |
| Favorable | 85 | 56,67 |
| Medianamente Favorable | 10 | 6,66 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 31



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 45 y el gráfico 34, ante la pregunta si la empresa fomenta y promueve la comunicación interna, 55 trabajadores manifestaron muy favorable que representa el 36,67% del total de encuestados, mientras que 85 trabajadores indicaron favorable que representa el 56,67% en comparación con 10 trabajadores que indicaron medianamente haciendo un 6,67%, lo que nos indica en conclusión que la empresa promueve la comunicación interna.

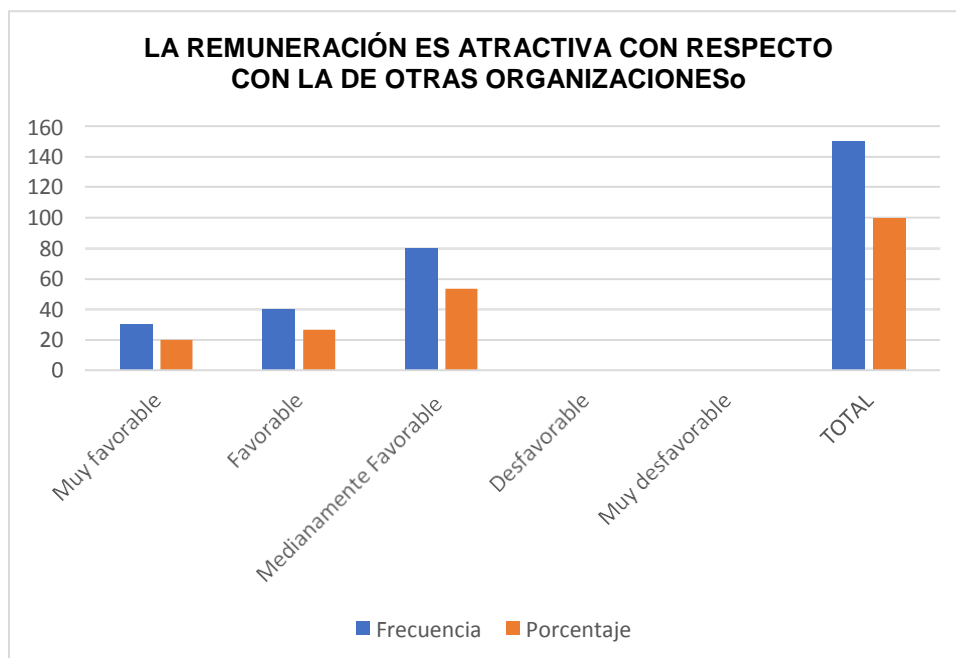
32. La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.

TABLA N° 45

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 30 | 20,0 |
| Favorable | 40 | 26,67 |
| Medianamente Favorable | 80 | 53,33 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 32



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 46 y el gráfico 35 y ante la pregunta si la remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones, 30 trabajadores indicaron que es muy favorable representando el 20%, 40 trabajadores manifestaron favorable y que representa el 26,67%, y medianamente favorable indicaron 80 trabajadores representando el 53,33%, como podemos notar que es medianamente favorable la remuneración con respecto con las otras organizaciones del medio.

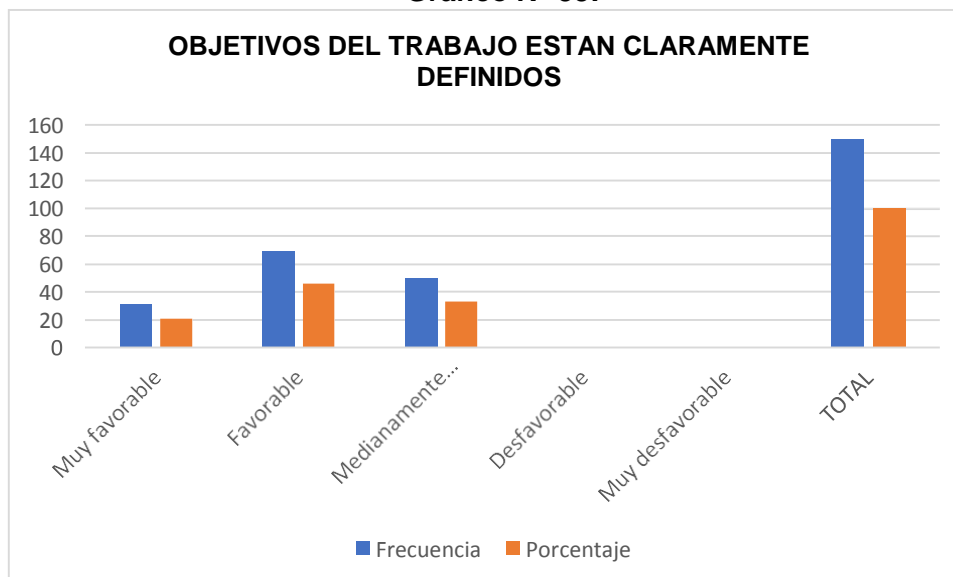
33. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.

TABLA N° 46

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 31 | 20,67 |
| Favorable | 69 | 46,0 |
| Medianamente Favorable | 50 | 33,33 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 33:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 49 y el gráfico 38 y ante la pregunta si los objetivos del trabajo están claramente definidos, 31 trabajadores indicaron muy favorable lo que representa el 20,67%, 69 trabajadores manifestaron favorable siendo el 46% del total de trabajadores y 50 trabajadores indicaron medianamente favorable que representa el 33,33%, y que en conclusión se puede indicar que si los objetivos del trabajo están claramente definidos.

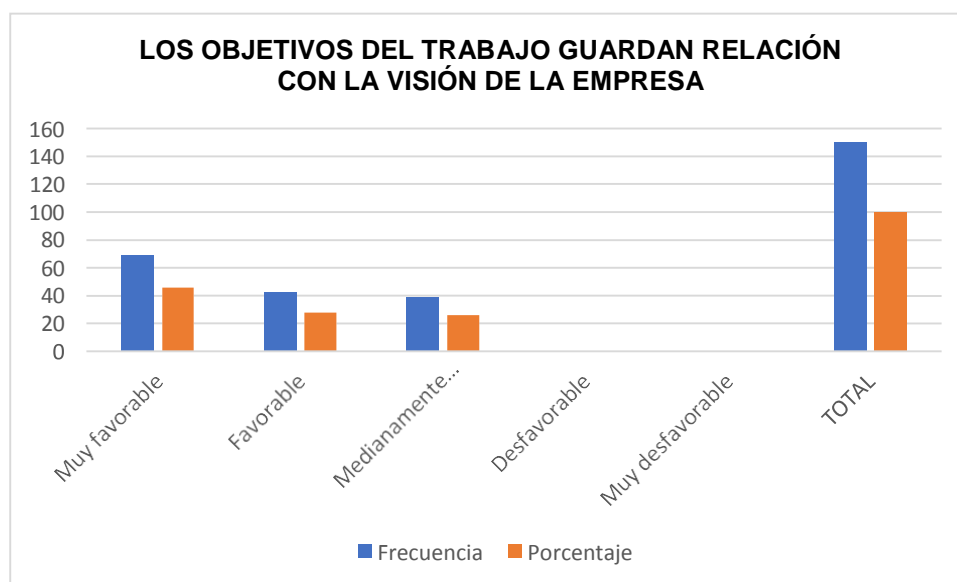
34. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa.

TABLA N° 47

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 69 | 46,0 |
| Favorable | 42 | 28,0 |
| Medianamente Favorable | 39 | 26,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 34:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 50 y el gráfico 40, ante la pregunta si los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa, 69 trabajadores encuestados que representa el 46,% indicaron que muy favorable, 42 trabajadores indicaron favorable que representa el 28%, mientras que medianamente favorable opinaron 39 trabajadores que representa el 26%, lo que en conclusión nos refleja que los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa.

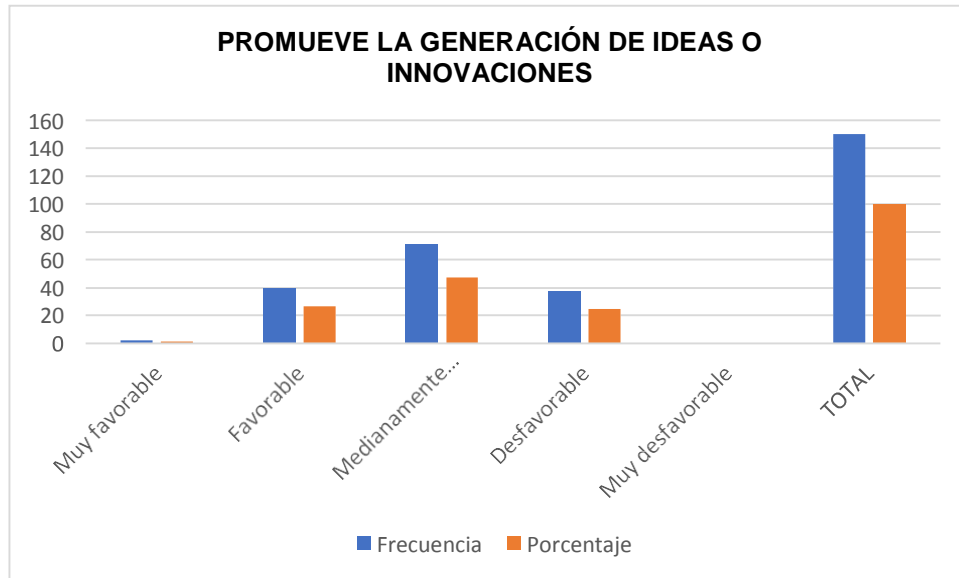
35. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.

TABLA N° 48

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 2 | 1,33 |
| Favorable | 40 | 26,67 |
| Medianamente Favorable | 71 | 47,33 |
| Desfavorable | 37 | 24,67 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 35:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 51 y el gráfico 41, ante la pregunta si se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras, 2 indicaron muy favorable que representa el 1,33%, 40 manifestaron favorable que representa el 26,67%, 71 trabajadores indicaron que medianamente favorable siendo un porcentaje de 47,33%, a comparación de la opinión de 37 trabajadores que se manifestaron desfavorable que hace un porcentaje del 24,67%, y que en conclusión se puede decir que si se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la empresa.

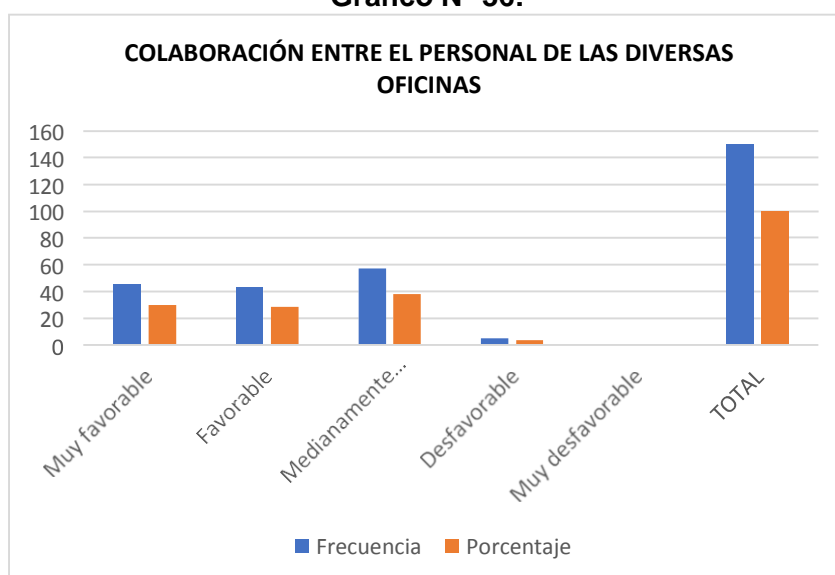
36. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

TABLA N° 49

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 45 | 30,0 |
| Favorable | 43 | 28,67 |
| Medianamente Favorable | 57 | 38,0 |
| Desfavorable | 5 | 3,33 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 36:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

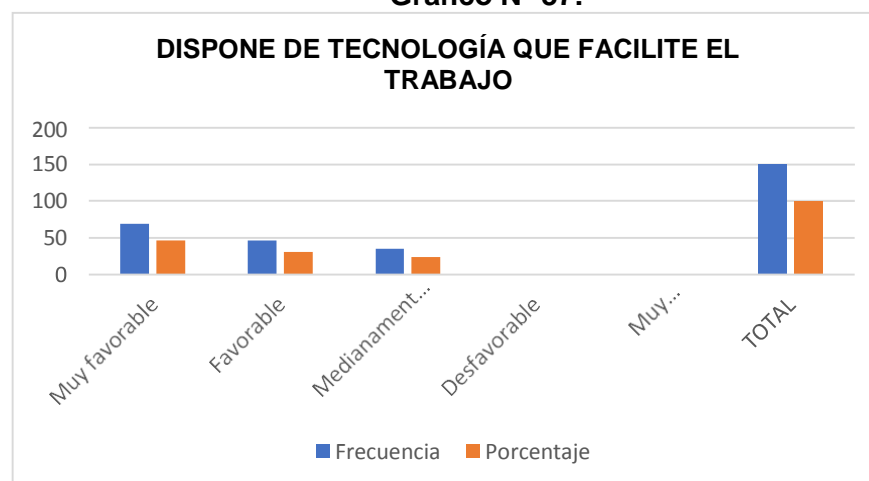
Como podemos notar en la tabla 52 y el gráfico 44, ante la pregunta si existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas, 45 encuestados manifestaron muy favorable que representa el 30%, 43 trabajadores indicaron favorable que representa el 28,67%, así como también indicaron 57 trabajadores que existe medianamente favorable, que representa el 38% y 5 encuestados indicaron desfavorablemente, lo que en conclusión se puede decir que en la empresa si se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.

37. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.

TABLA N° 50

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 69 | 46,0 |
| Favorable | 46 | 30,67 |
| Medianamente Favorable | 35 | 23,33 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Gráfico N° 37:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos notar en la tabla 56 y el gráfico 37, ante la pregunta si se dispone de tecnología que facilite el trabajo, 69 trabajadores de la empresa manifestaron muy favorable, representando el 46,0%, 46 indicaron que favorable que hace un total de 30,67%, y 35 trabajadores manifestaron el 23,33%, que en resumen nos indican que la empresa si dispones de tecnología que facilite el trabajo.

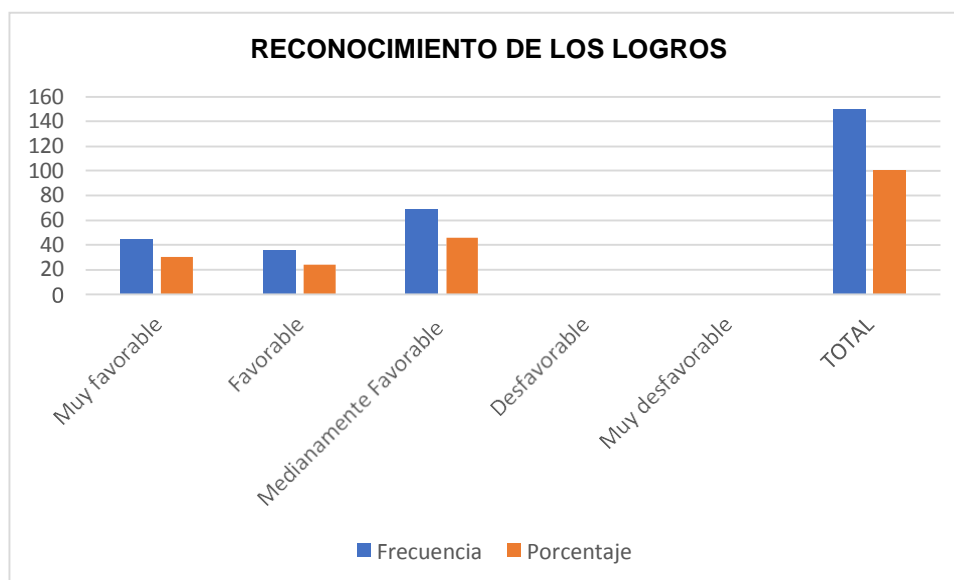
38. Se reconocen los logros en el trabajo.

TABLA N° 51

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 45 | 30,0 |
| Favorable | 36 | 24,0 |
| Medianamente Favorable | 69 | 46,0 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 38:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos notar en la tabla 57 y el gráfico 38, ante la pregunta si se reconocen los logros en el trabajo, 45 trabajadores indicaron muy favorable y que representa el 30% del total de trabajadores, 36 trabajadores respondieron favorable que representa el 24,0%, y 69 trabajadores indicaron medianamente favorable que representa el 46,0% del total de encuestados que en resumen nos indican que si se reconocen los logros en el trabajo.

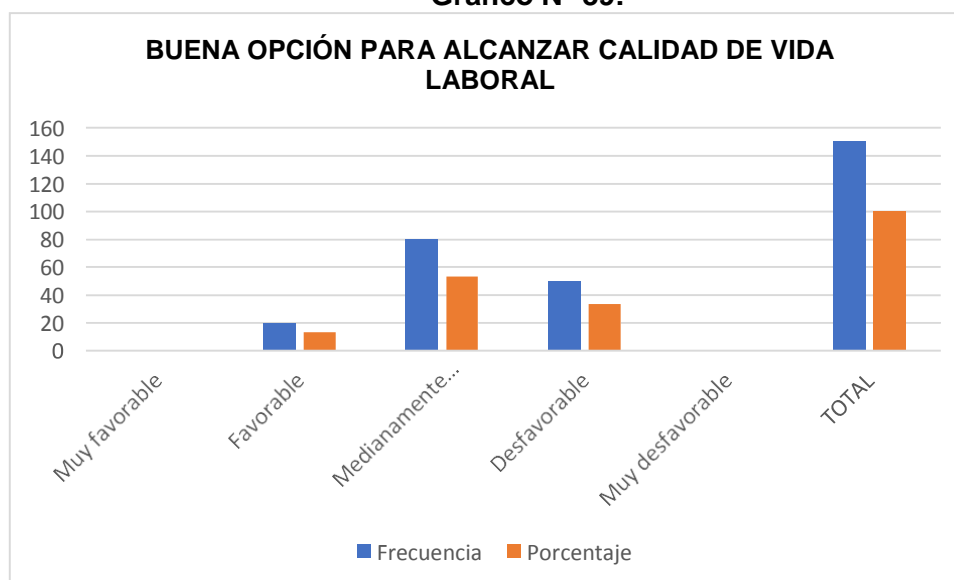
39. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

TABLA N° 52

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 0 | 0 |
| Favorable | 20 | 13,33 |
| Medianamente Favorable | 80 | 53,33 |
| Desfavorable | 50 | 33,34 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 39:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

En la tabla 58 y el gráfico 39, ante la pregunta si la organización es buena para alcanzar calidad de vida laboral, 20 trabajadores manifestaron que es favorable y que representa el 13,33%, en comparación con las respuestas de medianamente favorable que fueron 80 trabajadores y que representa el 53,33% y 50 trabajadores que respondieron desfavorable representando 33,34% del total de los trabajadores encuestados, que en conclusión manifestaron que la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

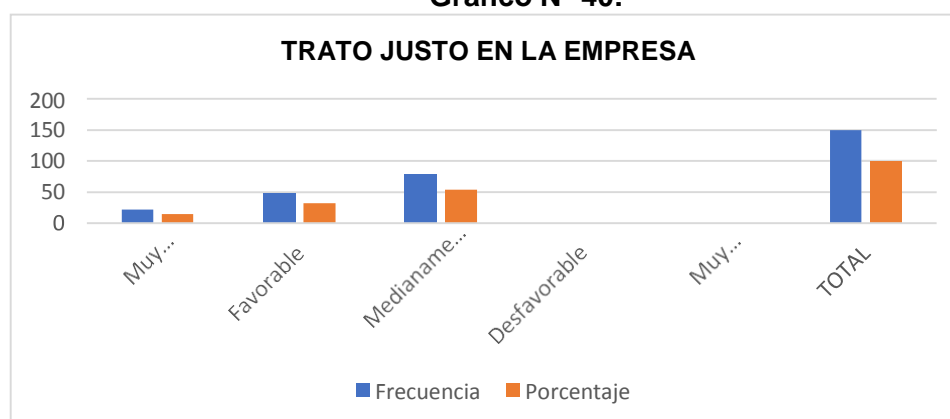
40. Existe un trato justo en la empresa.

TABLA N° 53

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 22 | 14,67 |
| Favorable | 48 | 32,0 |
| Medianamente Favorable | 80 | 53,33 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 40:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

de acuerdo al cuadro 59 y el gráfico 40, ante la pregunta realizado a los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco, sobre si existe un trato justo en la empresa, 22 manifestaron muy favorable lo que representa porcentualmente 14,67%, 48 respondieron favorablemente que porcentualmente es el 32%, y 80 respondieron medianamente favorable que representa el 53,33%, lo que nos indica que si existe un trato justo en la empresa.

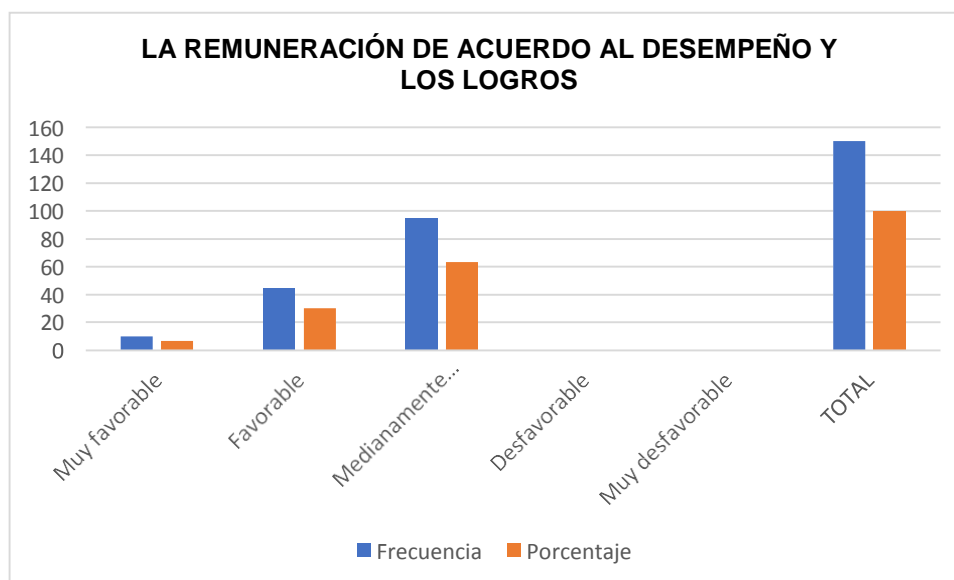
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

TABLA N° 54

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy favorable | 10 | 6,67 |
| Favorable | 45 | 30,0 |
| Medianamente Favorable | 95 | 63,33 |
| Desfavorable | 0 | 0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 41:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 60 y el gráfico 50, ante la pregunta, si La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros, 10 trabajadores manifestaron que es muy favorable y que representa el 6,67%, 45 trabajadores respondieron favorablemente y que representa el 30%, y 95 trabajadores que son en mayoría respondieron medianamente favorable que representa el 63,33% , por lo que se puede decir que medianamente favorable indica que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

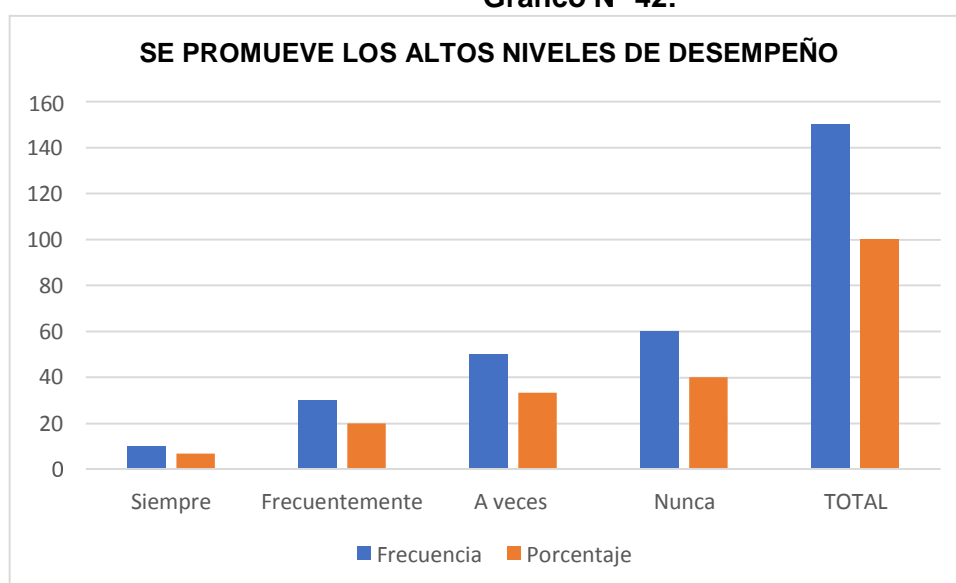
42. ¿Se promueve los altos niveles de desempeño?

TABLA N° 55

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 10 | 6,67 |
| Frecuentemente | 30 | 20,0 |
| A veces | 50 | 33,33 |
| Nunca | 60 | 40,0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 42:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 61 y el gráfico 42, ante la pregunta si se promueve los altos niveles de desempeño, 10 trabajadores manifestaron que siempre que representa el 6,67% del total de encuestados, mientras que 30 encuestados que representan el 20% manifestaron que frecuentemente, mientras que 50 encuestados indicaron que a veces se promueve los altos niveles de desempeño y que representa el 33,33%, y 60 trabajadores indicaron que nunca se promueve los niveles de desempeño representando el 40% del total de encuestados.

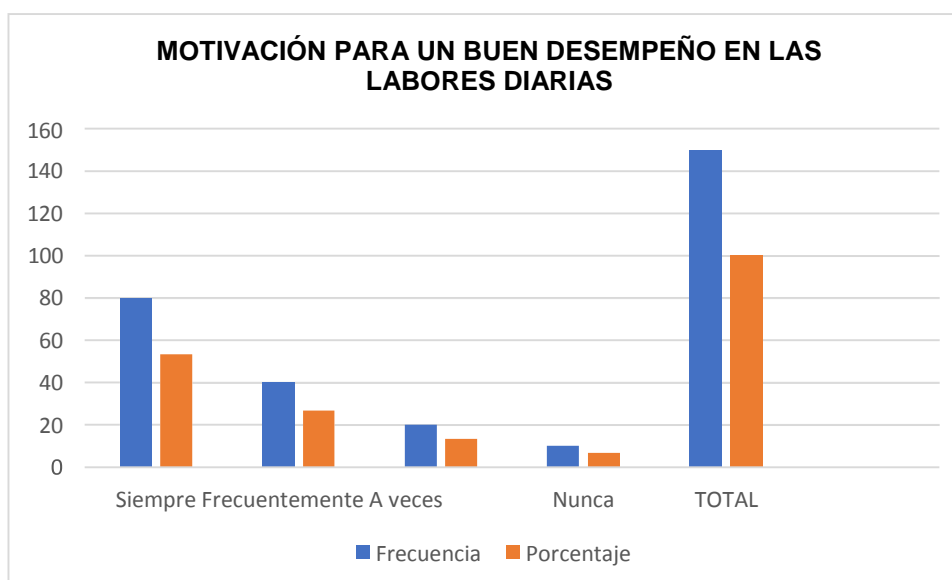
43. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.

TABLA N° 56

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 80 | 53,33 |
| Frecuentemente | 40 | 26,67 |
| A veces | 20 | 13,33 |
| Nunca | 10 | 6,67 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 43:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 61 y el gráfico 42, ante la pregunta si existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias 80 trabajadores manifestaron siempre y que representa el 53,33%, 40 trabajadores indicaron que frecuentemente existe la motivación y que representa el 26,67%, 20 indicaron que a veces lo que representa el 13,33% y 10 trabajadores que representan el 6,67% indicaron que nunca, lo que en resumen se puede indicar que en la empresa Plaza Vea siempre existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.

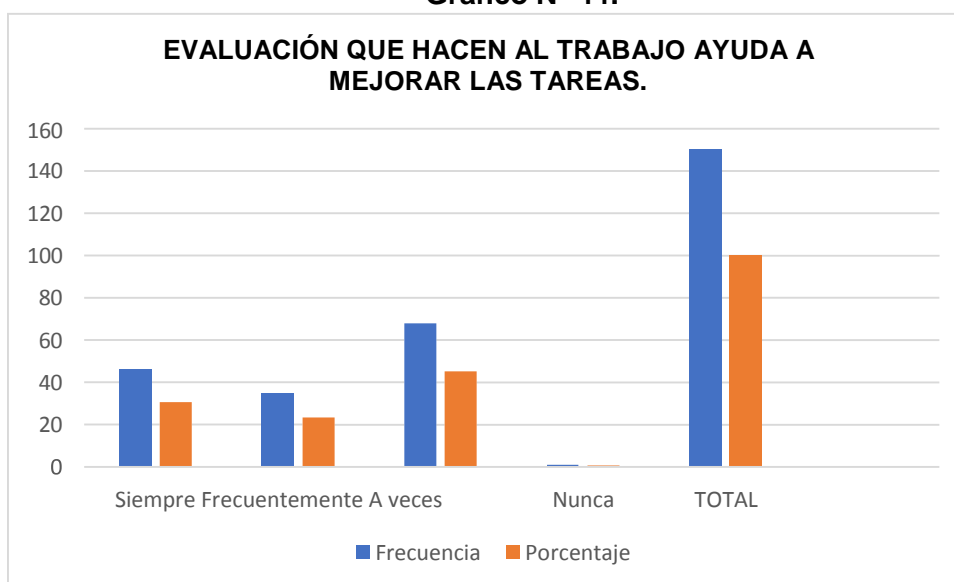
44. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.

TABLA N° 57

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 46 | 30,67 |
| Frecuentemente | 35 | 23,33 |
| A veces | 68 | 45,33 |
| Nunca | 1 | 0,67 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 44:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

Como podemos notar en el cuadro 62 y el gráfico 43 ante la pregunta si La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas, 46 trabajadores indicaron que siempre y que representa el 30,67, 35 trabajadores indicaron que frecuentemente y que representa el 23,33%, y que a veces indicaron 68 trabajadores representando el 45,33%, que en resumen se puede decir que la evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.

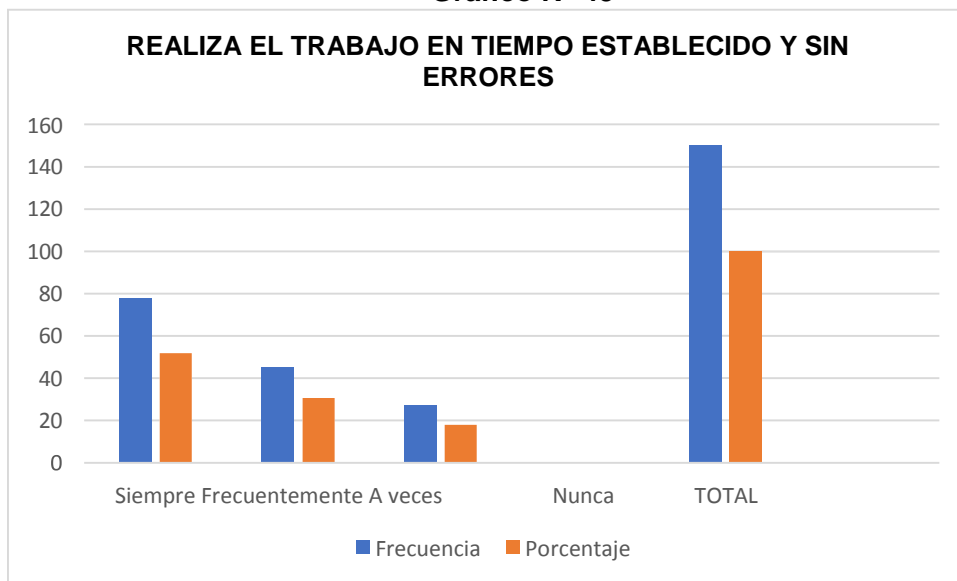
45. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.

TABLA N° 58

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 78 | 52,0 |
| Frecuentemente | 45 | 30,67 |
| A veces | 27 | 18,0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 45



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 63 y el gráfico 44, ante la pregunta si realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores, 78 trabajadores indicaron que siempre realizan el trabajo en tiempo establecido y sin errores y que representa el 52% del total de encuestados, mientras que 45 trabajadores indicaron que frecuentemente y que representa el 30,67%, mientras que 27 trabajadores manifestaron que realizan el trabajo en tiempo establecido y que representa el 18% del total de encuestados, lo que en conclusión indica que si los trabajadores realizan el trabajo en tiempo establecido y sin errores.

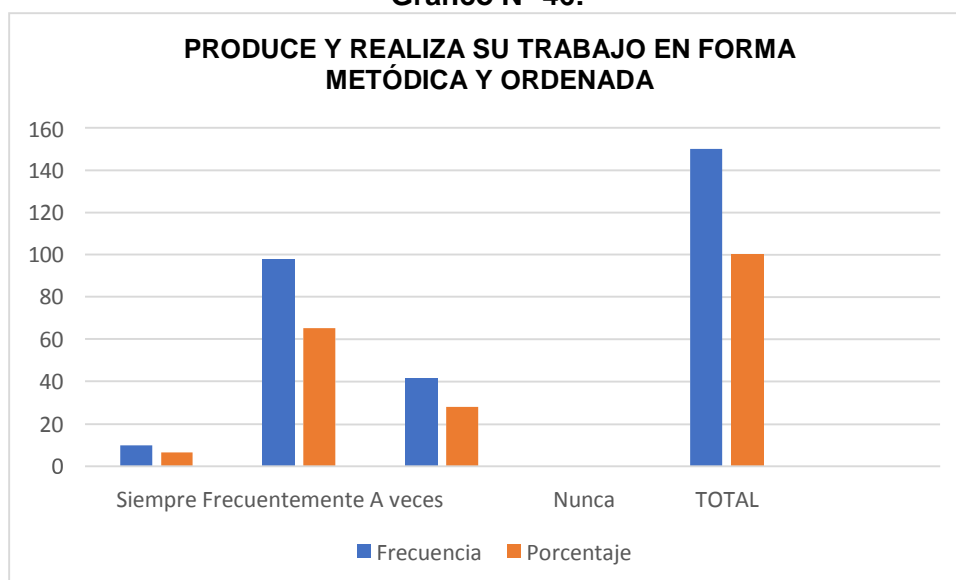
46. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada

TABLA N° 59

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 10 | 6,67 |
| Frecuentemente | 98 | 65,33 |
| A veces | 42 | 28,0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 46:



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 64 y el gráfico 45, ante la pregunta si produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada, 10 encuestados manifestaron que siempre y que representa el 6,67%, mientras que 98 trabajadores indicaron que frecuentemente lo realizan haciendo un total de 65,33%, y 42 trabajadores encuestados manifestaron que a veces produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada en relación al 28,0% que frecuentemente lo hacen.

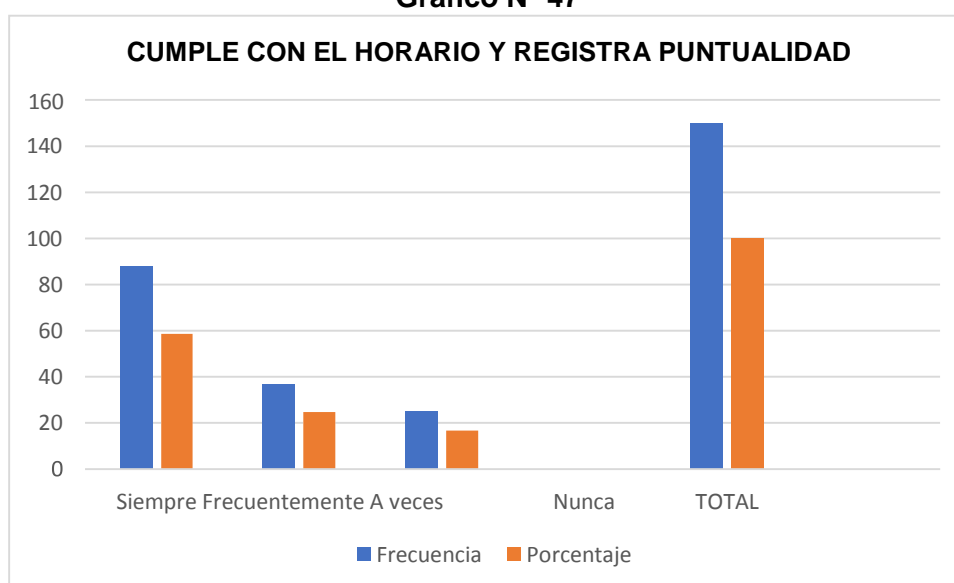
47. Cumple con el horario y registra puntualidad.

TABLA N° 60

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 88 | 58,66 |
| Frecuentemente | 37 | 24,67 |
| A veces | 25 | 16,67 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 47



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 65 y el gráfico 46, ante la pregunta si se cumple con el horario y registra puntualidad, 88 encuestados indicaron que siempre lo que representa el 58,66%, 37 trabajadores indicaron que frecuentemente lo que representa el 24,67% y 25 trabajadores se manifestaron que a veces lo que representa el 16,67% que en resumen significa que los trabajadores si cumplen con el horario y registra puntualidad.

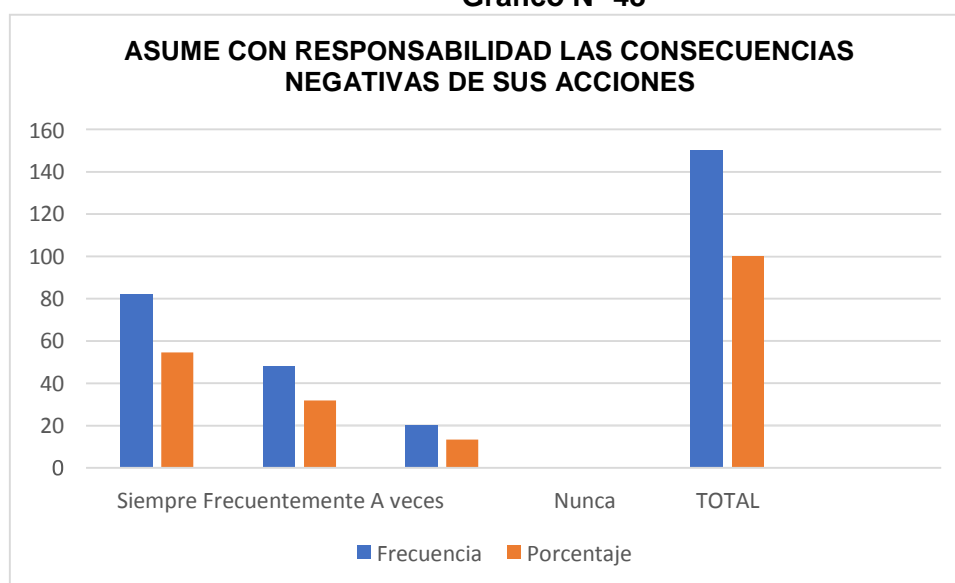
48. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.

TABLA N° 61

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 82 | 54,67 |
| Frecuentemente | 48 | 32,0 |
| A veces | 20 | 13,33 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 48



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 66 y el gráfico 47, ante la pregunta realizado si asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, 82 trabajadores manifestaron que siempre asumen la responsabilidad que representa el 54,67% y 48 encuestados indicaron que frecuentemente asumen su responsabilidad y que representa el 32%, y a veces indicaron 20 encuestados y que representa el 13,33% que en conclusión indican que los trabajadores siempre asumen su responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.

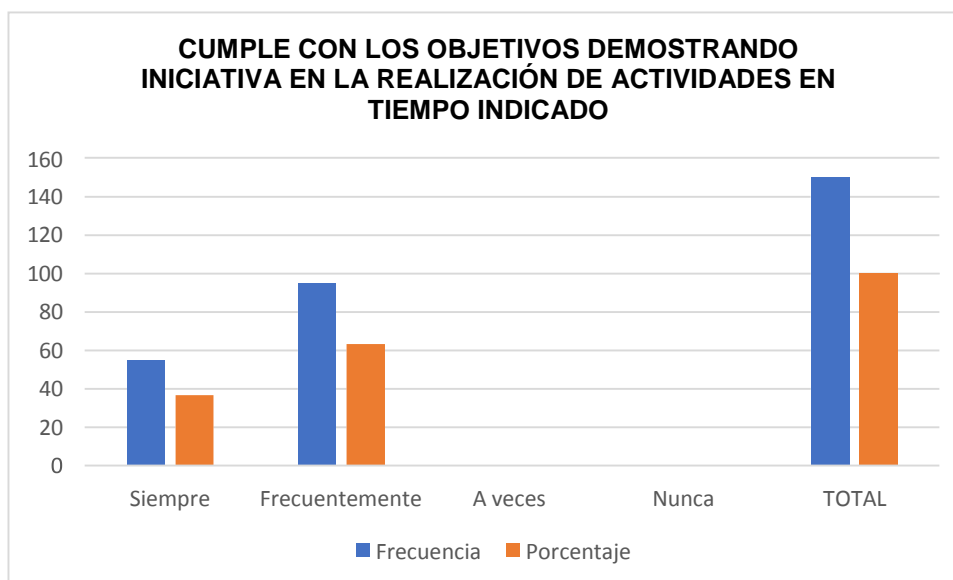
49. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.

TABLA N° 62

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 55 | 36,67 |
| Frecuentemente | 95 | 63,33 |
| A veces | 0 | 0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 49



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 67 y el gráfico 48, ante la pregunta si se cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado, 55 trabajadores manifestaron que siempre y que representa porcentualmente el 36,67%, 95 encuestados manifestaron que frecuentemente cumplen que representa el 63,33%, que en conclusión los trabajadores de la empresa Plaza Vea si cumplen con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.

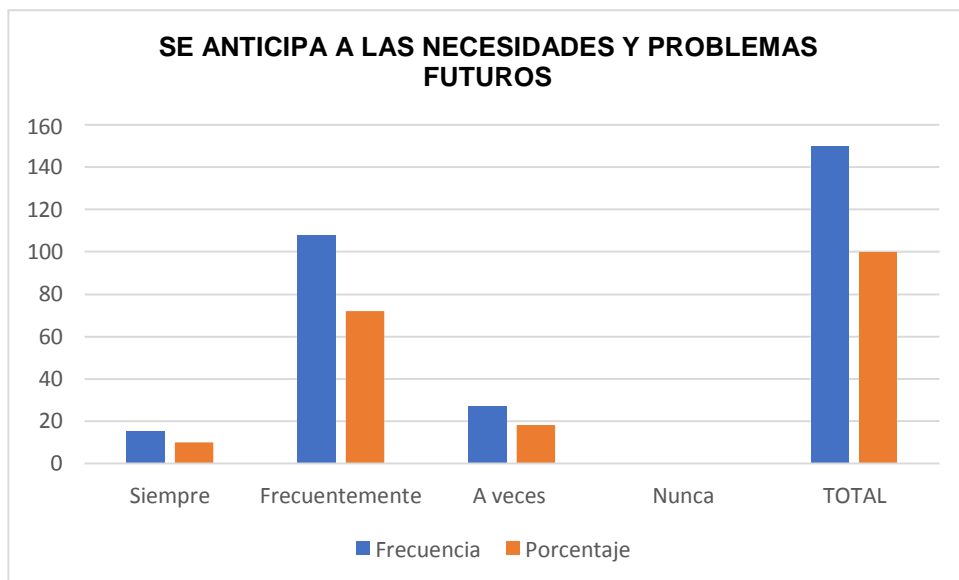
50. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.

TABLA N° 63

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 15 | 10,0 |
| Frecuentemente | 108 | 72,0 |
| A veces | 27 | 18,0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 50



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 68 y el gráfico 49, ante la pregunta realizado si se anticipa a las necesidades y problemas futuros, 15 trabajadores manifestaron que siempre y que representa el 10% de los encuestados, 108 trabajadores indicaron que frecuentemente se anticipa a las necesidades y que representa el 72%, en comparación a que 27 trabajadores indicaron que a veces se anticipa a las necesidades, en resumen se puede decir que los trabajadores de la empresa Plaza Vea si se anticipa a las necesidades y problemas futuros.

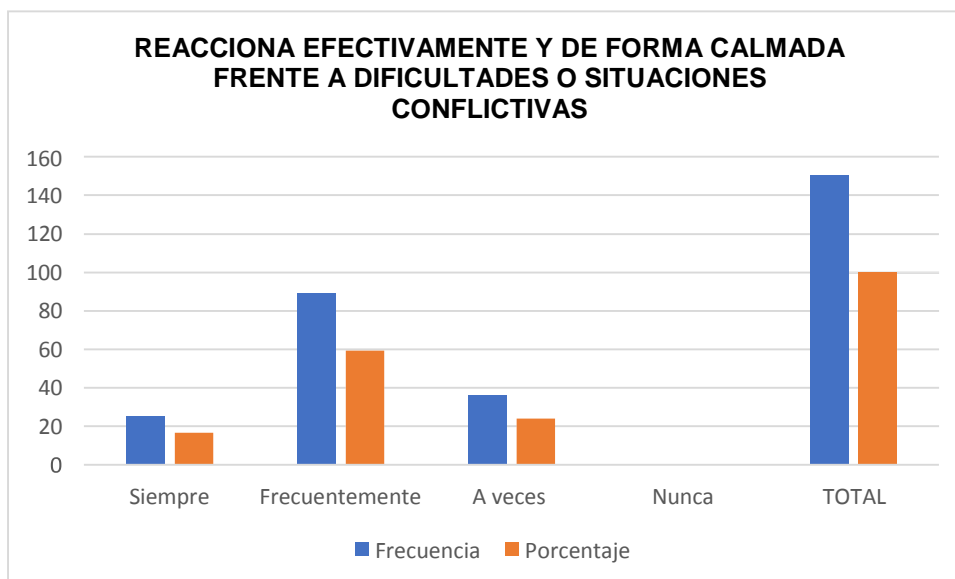
51. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.

TABLA N° 64

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 25 | 16,67 |
| Frecuentemente | 89 | 59,33 |
| A veces | 36 | 24,0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 51



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 69 y el gráfico 50, ante la pregunta si reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas, 25 trabajadores manifestaron que siempre representando el 16,67%, 89 trabajadores manifestaron que frecuentemente, y que representa el 59,33% y 36 trabajadores opinaron que a veces, haciendo un 24%, en resumen se puede indicar que los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco reaccionan efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.

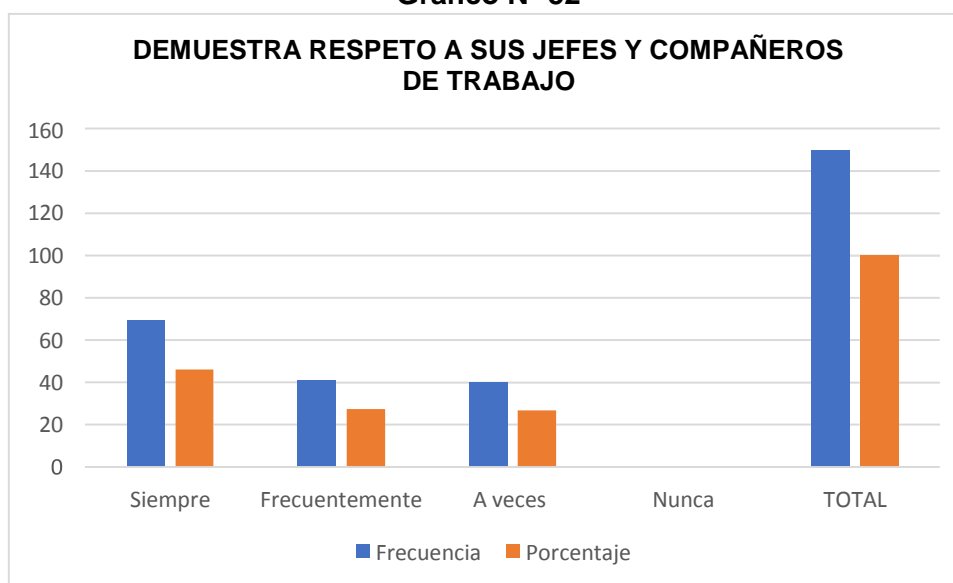
52. Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo

TABLA N° 65

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 69 | 46,0 |
| Frecuentemente | 41 | 27,33 |
| A veces | 40 | 26,67 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 52



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 70 y el gráfico 51, ante la pregunta la pregunta si demuestran respeto a sus jefes y compañeros de trabajo, 69 trabajadores manifestaron que siempre lo hacen que representa el 46%, 41 de los trabajadores indicaron frecuentemente lo que representa el 27,33%, y 40 trabajadores indicaron que a veces representando el 26,67% como podemos apreciar en la tabla que si demuestran el respeto a sus jefes y compañeros de trabajo.

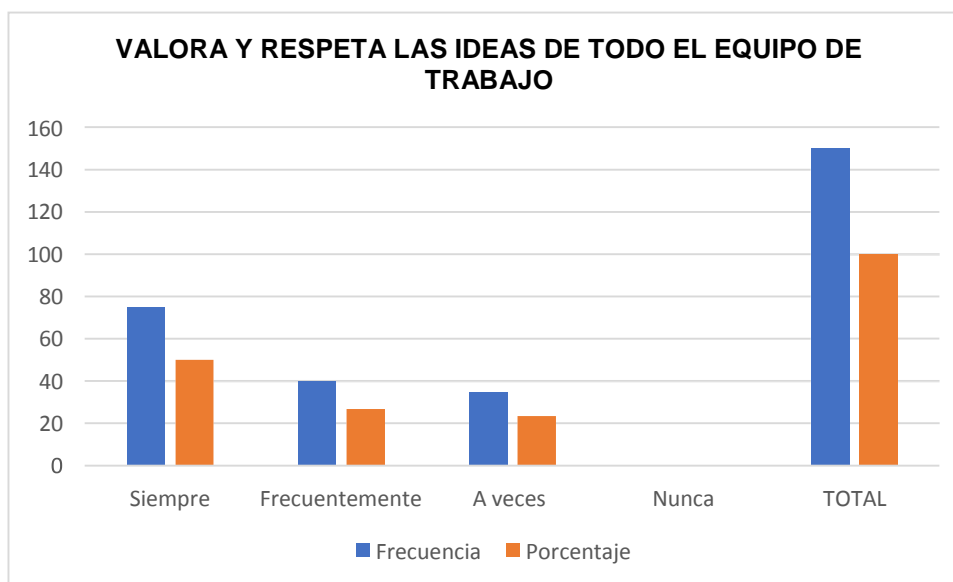
53. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

TABLA N° 66

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 75 | 50,0 |
| Frecuentemente | 40 | 26,67 |
| A veces | 35 | 23,33 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 53



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 71 y el gráfico 52, ante la pregunta si Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo, 75 trabajadores manifestaron que siempre y que representa el 50%, 40 encuestados indicaron que frecuentemente lo hacen y que representa el 26,67%, y 35 trabajadores manifestaron que a veces lo hacen que representa el 23,33%. En conclusión podemos indicar que en la empresa Plaza Vea si se valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

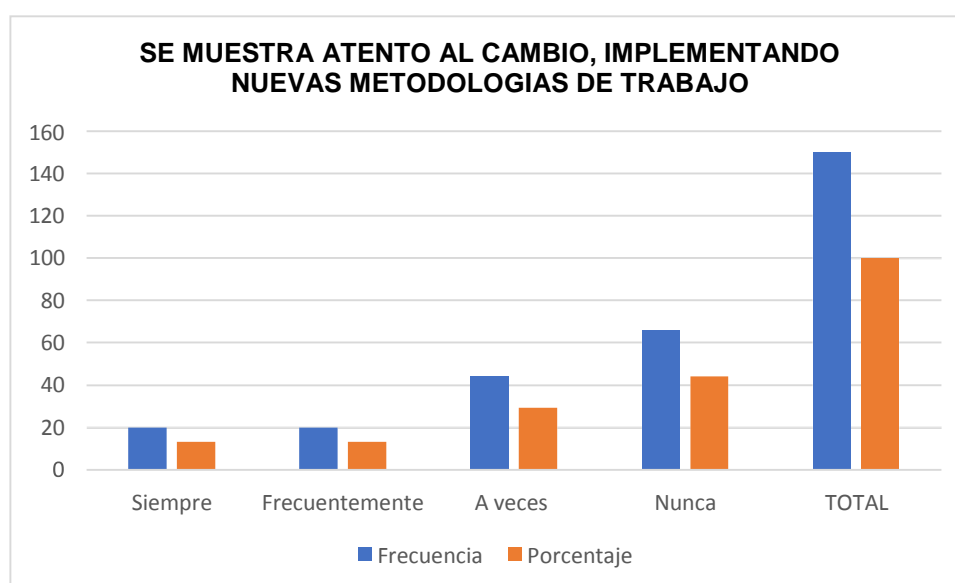
54. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.

TABLA N° 67

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 68 | 45,33 |
| Frecuentemente | 52 | 34,67 |
| A veces | 30 | 20,0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 54



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 72 y el gráfico 53, y ante la pregunta si se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo, 68 trabajadores manifestaron que siempre y que representa el 45,33%, 68 trabajadores indicaron que frecuentemente lo hacen representando un porcentaje del 34,67%, y 30 encuestados indicaron que a veces si lo hacen que representa el 20% del total de encuestados, lo que se concluye que siempre se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.

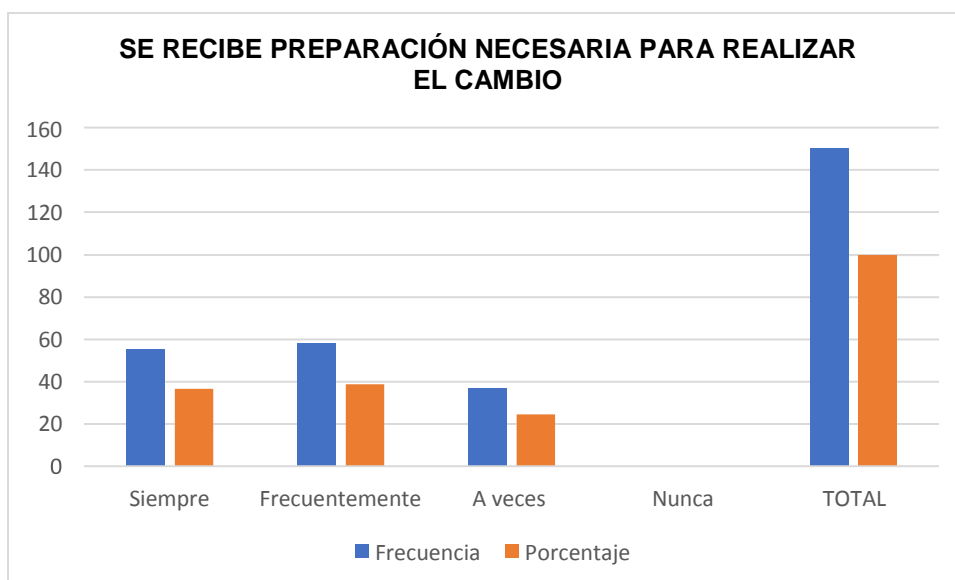
55. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.

TABLA N° 68

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 55 | 36,67 |
| Frecuentemente | 58 | 38,67 |
| A veces | 37 | 24,66 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 55



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 73 y el gráfico 54, y ante la pregunta si recibe preparación necesaria para realizar el cambio, 55 trabajadores manifestaron que siempre reciben preparación para realizar el cambio lo que representa el 36,67%, 58 trabajadores indicaron que frecuentemente reciben la preparación lo que representa el 38.67%, y 37 trabajadores indicaron que a veces si reciben preparación para realizar el cambio lo que representa el 24,66%, por lo tanto en resumen se puede decir que los trabajadores de la empresa Plaza Vea si reciben preparación necesaria para realizar el cambio.

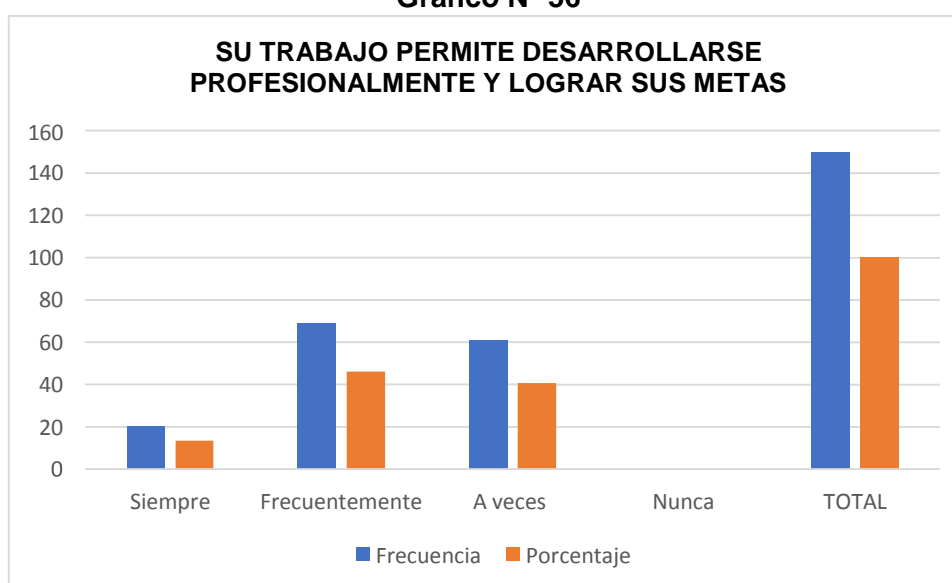
56. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.

TABLA N° 69

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 20 | 13,33 |
| Frecuentemente | 69 | 46,0 |
| A veces | 61 | 40,67 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 56



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 74 y el gráfico 55, ante la pregunta si su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas, 20 trabajadores indicaron que siempre representando el 13,33%, mientras que 69 encuestados manifestaron que frecuentemente su trabajo le permite desarrollarse representando el 46%, y 61 encuestados expresaron que a veces su trabajo le permite desarrollarse y que representa el 40%, en conclusión se puede decir que la empresa le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.

57. La empresa promueve el desarrollo personal.

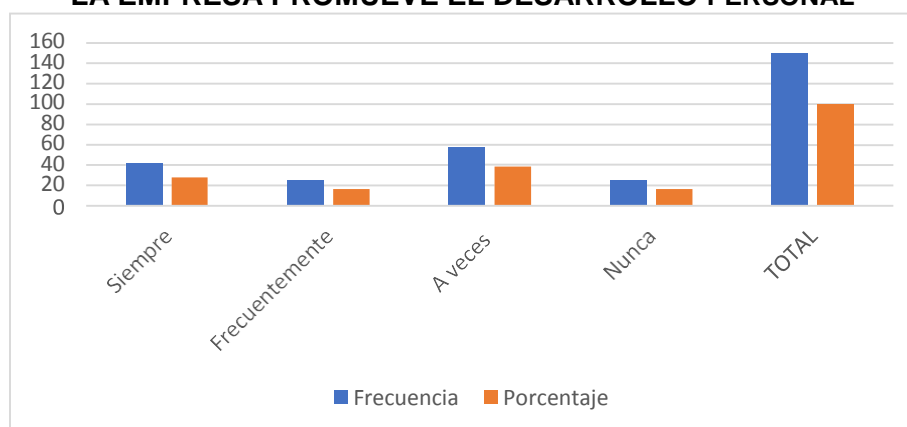
TABLA N° 70

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 42 | 28,0 |
| Frecuentemente | 25 | 16,66 |
| A veces | 58 | 38,67 |
| Nunca | 25 | 16,67 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 57

LA EMPRESA PROMUEVE EL DESARROLLO PERSONAL



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 75 y el gráfico 56, ante la pregunta si la empresa promueve el desarrollo personal, 42 trabajadores manifestaron que siempre lo hace y que representa el 28%, 25 encuestados indicaron que frecuentemente representando el 16,66%, 58 encuestados manifestaron que a veces representando el 38,67% y 25 encuestados manifestaron que nunca lo que representa el 16,67%, en conclusión, se puede decir que la empresa si promueve el desarrollo personal.

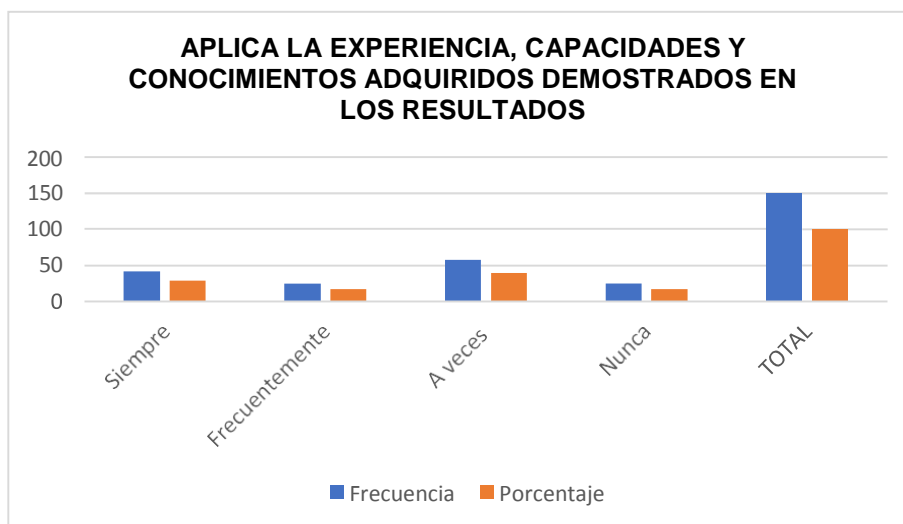
58. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en los resultados.

TABLA N° 71

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 52 | 34,67 |
| Frecuentemente | 61 | 40,67 |
| A veces | 28 | 18,66 |
| Nunca | 9 | 6,0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 58



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la tabla 76 y el gráfico 57, ante la pregunta si se aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados, 52 trabajadores manifestaron que siempre lo hace y que representa el 34,67%, 61 encuestados indicaron que frecuentemente representando el 40,67%, 28 encuestados manifestaron que a veces representando el 18,66% y 9 encuestados manifestaron que nunca lo que representa el 6,0%, en conclusión, se puede decir que siempre se aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en los resultados.

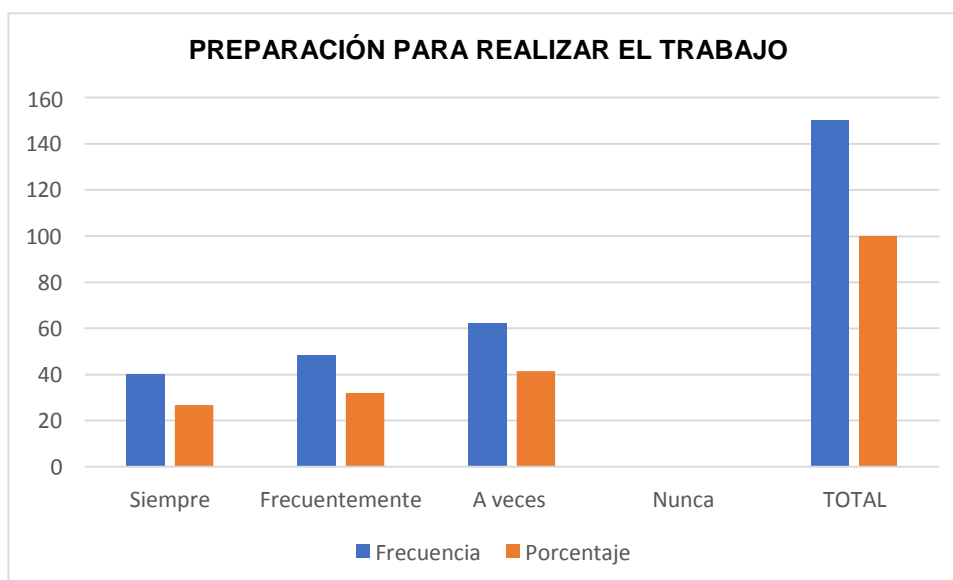
59. Se recibe preparación para realizar el trabajo.

TABLA N° 72

| Nivel o Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Siempre | 40 | 26,67 |
| Frecuentemente | 48 | 32,0 |
| A veces | 62 | 41,33 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 150 | 100 |

Elaboración: Propia

Gráfico N° 59



Elaboración: Propia

Análisis e Interpretación:

60. De acuerdo a la tabla 77 y el gráfico 58, ante la pregunta si se recibe preparación para realizar el trabajo, 40 trabajadores manifestaron que siempre lo hacen y que representa el 26,67%, 48 encuestados indicaron que frecuentemente representando el 32,0%, 62 encuestados manifestaron que a veces representando el 41,33%, en conclusión, se puede decir que siempre se recibe preparación para realizar el trabajo.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

Según lo encontrado en la presente investigación, se ha demostrado que existe una influencia del Clima Organización en el Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco período - 2021.

En España, la obra de (Chiang, M. y Nuñez, A., 2010) “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid”, “concluye que el clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de las acciones en la organización. La correlación significativa de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y la autoeficacia, pueden tener una acción predominante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos componentes en el trabajo”.

“Se puede analizar de acuerdo al cuadro N° 8 de correlaciones no paramétricas de la hipótesis general que el valor de Rho de Spearman es de 0,941** que presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis” “Existe la influencia entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Período – 2021.

De acuerdo al estudio realizado (Marroquin, 2011) en su trabajo de investigación denominada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” “Universidad San Carlos de Guatemala: Guatemala, su objetivo general es describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, y los objetivos específicos son identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional. La hipótesis planteada fue que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”.

Se puede analizar que el valor Rho de Spearman es de 0,846** presenta una correlación significativa lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe

influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.

En el estudio realizado por Valdivia, (2014), sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – TRUJILLO S.A.C., 2014” con el objetivo de determinar la solución al problema de cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa. “Los resultados fueron que los empleados refirieron que la distribución física del área de trabajo es inadecuada para la realización de sus labores por no estar adecuadamente distribuida, por otro lado, reportaron que existió poca comprensión de parte del jefe hacia sus subordinados, debido a la preocupación de los jefes por quedar con buena imagen hacia los dueños de la empresa. Se recomendó a la empresa modificar el ambiente de trabajo para que los empleados tengan un adecuado desempeño de sus funciones. Se concluyó que el clima organizacional influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores, donde se les permite desarrollarse y sentirse satisfechos por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes a cumplir diariamente”.

Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,427** presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe influencia entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

En el estudio realizado Briones (2018) sobre “El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018”. Y sus conclusiones son:

1. “Se determinó que el Clima Organizacional tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. El coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,639$ y con un nivel de significancia $p\text{ valor}=0.000<0.05$ ”.
2. “Determinó que la Comunicación como parte del Clima Organizacional no tienen

una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,209$ que tienen asociado una probabilidad p valor= $0.195 > 0.05$ por lo que dicha relación es positiva baja”.

3. “Se determinó que el Involucramiento Laboral como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,494$ que tienen asociado una probabilidad p valor= $0.001 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada”.
4. “Se determinó que la Supervisión como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,561$ que tienen asociado una probabilidad P valor= $0.000 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada”.
5. “Se determinó que la Motivación como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,769$ que tienen asociado una probabilidad p valor= $0.000 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva alta”.

Se puede interpretar que el valor de Rho de Spearman es de $0,779^{**}$ presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe influencia entre la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

En el estudio realizado por Ortega, (2015), “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima”, y sus conclusiones son: “Que se advierte una relación positiva considerable entre la competencia laboral y el clima organización en consecuencia refieren que, toda empresa

debe contar con mecanismos de medición de forma periódica de su clima organizacional, puesto que los resultados sean positivos o negativos que se obtengan permitirán que la gerencia y los Recursos Humanos busquen diseñar estrategias para que se den un mejor clima organizacional en la empresa. Asimismo, el investigador precisa que es importante el estudio de la cultura organizacional para así alcanzar el éxito organizacional de una empresa”.

Adams, (2013), realizó un artículo llamado “México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam”. “En este artículo da a conocer el informe publicado por Gallup (organización con sede en Washington, DC), el cual nos dice que en el mundo existe el doble de trabajadores activamente desconectados que trabajadores comprometidos que aman sus puestos”. “Gallup desde los años 90 mide la satisfacción de los empleados a nivel internacional a través de una encuesta que perfecciona año a año, es así que descubre que solo el 13% de 189 países se siente comprometido con su trabajo eso significa que solo dicho porcentaje tiene profunda conexión con su empleador y tiene empeño por innovar cada día e impulsar a su empresa”.

“Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,820** presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis” “Existe influencia entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

En el estudio realizado por (León, 2016) “Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. Lima - 2015”, “el objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores”. “Entre los resultados se encontró que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación”. “Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios

del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral”.

Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,819** presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe influencia entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

Según la estadística descriptiva, podemos afirmar que se comprueba lo siguiente:

Para la variable Independiente: Clima Organizacional consta de 50 Variable 1: Clima Organización

La encuesta consta de 50 ítems que miden el nivel de percepción global del ambiente laboral. Los ítems del cuestionario de percepción de clima organizacional están dirigidos a medir 5 dimensiones: preguntas el 63.11% (95) de los encuestados considera que el clima organizacional de la empresa se encuentra entre los tramos de muy favorable con el 34.67% (52), favorable, medianamente favorable con el 36% (54) y nunca con el 14% (21) del total de los encuestados. De acuerdo a lo indicado, la variable Independiente: Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable.

“Para la dimensión 1 Realización Personal del Clima Organizacional de acuerdo a la pregunta N° 01 ante la pregunta el 4.10% (120) de los encuestados considera que la dimensión de realización personal del clima organizacional se encuentra entre los tramos de regular con el 35.80% (58), poco con un 30.90% (50) y mucho con el 22.80% (37) de los encuestados mientras que el 25.90% (17) se encuentra conformado por lo que consideran nunca con el 7.40% (12) y siempre solo el 3.10% (5) del total de los encuestados”. “La dimensión 1 Realización Personal de la variable 1 Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable, esto nos muestra que los trabajadores administrativos consideran que existe un regular desarrollo personal y profesional en la empresa”.

Según lo encontrado en la presente investigación, se ha demostrado que existe una influencia del Clima Organización en el Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco período - 2021.

En España, la obra de (Chiang, M. y Nuñez, A., 2010) “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid”, “concluye que el clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de las acciones en la organización. La correlación significativa de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y la autoeficacia, pueden tener una acción predominante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos componentes en el trabajo”.

Se puede analizar de acuerdo al cuadro N° 8 de correlaciones no paramétricas de la hipótesis general que el valor de Rho de Spearman es de 0,941** que presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe la influencia entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021.

De acuerdo al estudio realizado (Marroquin, 2011) en su trabajo de investigación denominada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” “Universidad San Carlos de Guatemala: Guatemala, su objetivo general es describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, y los objetivos específicos son identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional. La hipótesis plateada fue que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”.

“Se puede analizar que el valor Rho de Spearman es de 0,846** presenta una correlación significativa lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la

empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo – 2021”.

En el estudio realizado por Valdivia, (2014), sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – TRUJILLO S.A.C., 2014” “con el objetivo de determinar la solución al problema de cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa. Los resultados fueron que los empleados refirieron que la distribución física del área de trabajo es inadecuada para la realización de sus labores por no estar adecuadamente distribuida, por otro lado, reportaron que existió poca comprensión de parte del jefe hacia sus subordinados, debido a la preocupación de los jefes por quedar con buena imagen hacia los dueños de la empresa”. “Se recomendó a la empresa modificar el ambiente de trabajo para que los empleados tengan un adecuado desempeño de sus funciones. Se concluyó que el clima organizacional influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores, donde se les permite desarrollarse y sentirse satisfechos por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes a cumplir diariamente”.

“Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,427** presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis” “Existe influencia entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

En el estudio realizado Briones (2018) sobre “El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018”. Y sus conclusiones son:

1. “Se determinó que el Clima Organizacional tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. El coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,639$ y con un nivel de significancia $p\text{ valor}=0.000<0.05$ ”.
2. “Determinó que la Comunicación como parte del Clima Organizacional no tienen una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los trabajadores

de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,209$ que tienen asociado una probabilidad p valor= $0.195 > 0.05$ por lo que dicha relación es positiva baja”.

3. “Se determinó que el Involucramiento Laboral como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,494$ que tienen asociado una probabilidad p valor= $0.001 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada”.
4. “Se determinó que la Supervisión como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,561$ que tienen asociado una probabilidad P valor= $0.000 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada”.
5. “Se determinó que la Motivación como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,769$ que tienen asociado una probabilidad p valor= $0.000 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva alta”.

Se puede interpretar que el valor de Rho de Spearman es de $0,779^{**}$ presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe influencia entre la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

En el estudio realizado por Ortega, (2015), “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima”, y sus conclusiones son: “Que se advierte una relación positiva considerable entre la competencia laboral y el clima organización en consecuencia refieren que, toda empresa debe contar con mecanismos de medición de forma periódica de su clima organizacional,

puesto que los resultados sean positivos o negativos que se obtengan permitirán que la gerencia y los Recursos Humanos busquen diseñar estrategias para que se den un mejor clima organizacional en la empresa". "Asimismo, el investigador precisa que es importante el estudio de la cultura organizacional para así alcanzar el éxito organizacional de una empresa".

Adams, (2013), realizó un artículo llamado "México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam". "En este artículo da a conocer el informe publicado por Gallup (organización con sede en Washington, DC), el cual nos dice que en el mundo existe el doble de trabajadores activamente desconectados que trabajadores comprometidos que aman sus puestos". "Gallup desde los años 90 mide la satisfacción de los empleados a nivel internacional a través de una encuesta que perfecciona año a año, es así que descubre que solo el 13% de 189 países se siente comprometido con su trabajo eso significa que solo dicho porcentaje tiene profunda conexión con su empleador y tiene empeño por innovar cada día e impulsar a su empresa".

Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,820** presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis "Existe influencia entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021".

En el estudio realizado por (León, 2016) "Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. Lima - 2015", el objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. "Entre los resultados se encontró que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación. Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional

influye positivamente en el desempeño laboral”.

Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,819** presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe influencia entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021”.

Según la estadística descriptiva, podemos afirmar que se comprueba lo siguiente:

Para la variable Independiente: Clima Organizacional consta de 50 preguntas

Variable Independiente: Clima Organizacional

La encuesta mide el nivel de percepción global del ambiente laboral. Los ítems del cuestionario de percepción de clima organizacional están dirigidos a medir 5 dimensiones: preguntas el 63.11% (95) de los encuestados considera que el clima organizacional de la empresa se encuentra entre los tramos de muy favorable con el 34.67% (52), favorable, medianamente favorable con el 36% (54) y nunca con el 14% (21) del total de los encuestados. De acuerdo a lo indicado, la variable Independiente: Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable.

Para la dimensión 1 Realización Personal del Clima Organizacional en la pregunta 1 nos muestra que el 58.67% (88) de los encuestados considera que la dimensión de realización personal del clima organizacional se encuentra entre los tramos de muy favorable con el 26.67% (40), entre los favorables con un 13.33% (20) medianamente favorable y el 1.33% (37) de los encuestados indicaron desfavorable.

En el gráfico 2 nos muestra que el 13,33% (20) de los encuestados considera que la dimensión de realización personal del clima organizacional se encuentra en los tramos de muy favorable, con el 56,67 (85), entre los favorables con un 30% (45), medianamente favorable.

La dimensión 1 Realización Personal de la variable 1 Clima Organización de acuerdo a la pregunta 31 nos muestra que el 36,67% (55), de los encuestados considera muy favorable, con el 56,67% (85), entre los favorables y con un 6,66%, medianamente favorable, lo cual

se encuentran en la categoría de regular toda vez que alcanza u promedio medianamente favorable, esto nos muestra que los trabajadores de la empresa plaza Vea consideran que existe un regular desarrollo personal y profesional en la empresa.

Para la dimensión 2 Involucramiento Laboral de acuerdo a la pregunta 2 el 65.33 (98) de los encuestados consideran que el involucramiento laboral se encuentra en el tramo de muy bueno con un 30% (45), 4,67% (7), medianamente favorable. La dimensión 2 Involucramiento Laboral de la variable 1 Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable, lo que nos indica que los trabajadores de la empresa Plaza Vea consideran que existe un nivel medianamente favorable de compromiso e identificación con la empresa.

Para la dimensión 3 Supervisión de acuerdo a la pregunta 3 el 16,67% (25) de los encuestados consideran que la supervisión se encuentra en el tramo de muy bueno con un 40% (60), indican que favorablemente con un 26,67% (40) y con un 16,66% (25) de los encuestados considera desfavorable. La dimensión 3 Supervisión de la variable 1 Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable, esto nos demuestra que los trabajadores de la empresa Plaza Vea consideran que existe un nivel regular de apoyo a las tareas y funcionamiento.

Para la dimensión 4 Comunicación de acuerdo a la pregunta 4 el 10% (15) de los encuestados consideran que la comunicación se encuentra en el tramo de muy bueno, pero es un número reducido de trabajadores mientras que con un 60% (90), consideran que la comunicación es un nivel de favorable con un 30% (45).

La dimensión 4 Comunicación de la variable 1 Clima Organización se encuentran en la categoría favorable, esto nos indica que los trabajadores de la empresa Plaza Vea consideran que existe un nivel favorable de fluidez y claridad en la comunicación.

Para la dimensión 5 Condiciones Laborales de acuerdo a la pregunta 5 nos muestra que el 20% (30) de los encuestados consideran que las condiciones laborales se encuentran en el tramo de muy favorable con un 33% (50), con el 46,67% (70) medianamente favorable. La dimensión 5 Condiciones Laborales de la variable 1 Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable, lo que indica que los trabajadores de la empresa Plaza Vea consideran que existe un nivel regular en elementos materiales, psicosociales y económicos en la empresa.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Para la variable Dependiente Desempeño Laboral de acuerdo a la pregunta 4 con el 53,33% (80) de los encuestados consideran se encuentran en el tramo de siempre mientras

con el 26,67% (40) los encuestados manifestaron que frecuentemente, con un 13,33% (20) de los encuestados indicaron que a veces y que nunca indicaron 6,67% (10). La variable 2 Desempeño Laboral se encuentran en la categoría alta, esto nos indica que los trabajadores de la empresa Plaza Veá consideran que existe un nivel favorable en el desempeño laboral en la empresa.

Para la dimensión 1 Motivación de acuerdo a la pregunta 42 el 6,67% (10) de los encuestados consideran se encuentran en el tramo de siempre, frecuentemente indicaron 20% (30), que a veces 33,33% (50) y con nunca 40% (60) de los encuestados.

Para la dimensión 2 Responsabilidad de acuerdo a la pregunta 48 el 54,67% (82) de los encuestados consideran se encuentra en el tramo de siempre, con 32,0% (48) es frecuente con el 13,33% (20) de los encuestados manifiesta que a veces.

La dimensión 2 Responsabilidad de la variable 2 Desempeño Laboral se encuentran en la categoría de frecuente, lo que nos indica que los trabajadores de la empresa Plaza Veá consideran que existe un nivel de frecuencia de responsabilidad en la empresa.

Para la dimensión 3 Liderazgo y Trabajo en Equipo de acuerdo a la pregunta 51 16.67% (25) de los encuestados consideran se encuentran en el tramo de siempre, frecuentemente con el 59.33% (89), con el 24.% (36) manifiestan que a veces. La dimensión 3 Liderazgo y Trabajo en Equipo de la variable 2 Desempeño Laboral se encuentran en la de término medio, lo que nos demuestra que los trabajadores de la empresa Plaza Veá consideran que existe un nivel frecuente de liderazgo y trabajo en equipo en la empresa.

Para la dimensión 4 Formación y Desarrollo Personal de acuerdo a la pregunta 57 el 28,0% (42) de los encuestados consideran que se encuentran en el tramo de siempre, el 16.66% (25) se manifestaron que frecuentemente, a veces con el 38.67% (58) de los encuestados mientras que el 16.67% (25) consideran que nunca. La dimensión 4 Formación y Desarrollo Personal de la variable 2 Desempeño Laboral se encuentran en la categoría baja, esto nos indica que los trabajadores de la empresa Plaza Veá consideran que existe un nivel bajo en la formación y desarrollo personal en la empresa.

CONCLUSIONES

Se concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una Influencia que existe entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021. Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores de la empresa Real Plaza de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

1. Existe influencia entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.
2. Existe influencia entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.
3. Existe influencia entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.
4. Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.
5. Existe una influencia entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.
6. Existe una influencia entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.
7. Existe una influencia entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021.

SUGERENCIAS

1. “Poner en marcha un Plan de Sostenibilidad para la aplicación en el rubro personal de un programa de habilidades transversales para los jefes y gerentes de la empresa para que desarrollen y mejoren la habilidad de comunicación, compromiso, capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, respeto y creatividad para impulsar el mejoramiento de la empresa y de esa manera mejorar el clima organizacional”.
2. “En el Plan de Sostenibilidad la realización de capacitaciones al personal para aumentar y mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes, lo que genera una evolución profesional del trabajador y un compromiso de superación con la empresa”.
3. “En el Plan de Sostenibilidad en el rubro personas, la retroalimentación para valorar fortalezas y reducir debilidades que ayuden a mejorar el trabajo”.
- 4 “En el Plan de Sostenibilidad, emplear una comunicación efectiva les dará a los trabajadores la confianza necesaria para aportar nuevas ideas en pro de la empresa”.
5. “En el Plan de Sostenibilidad, establecer nuevas políticas laborales acorde a los objetivos de la empresa, se describan los beneficios del trabajador y se establezcan las medidas de sanciones y despidos considerando el respeto al personal”.
6. En el Plan de Sostenibilidad, el reconocimiento por los logros de los trabajadores tanto profesionales como personales y establecer un sistema de incentivos para aumentar la motivación de los trabajadores
7. “En el Plan de Sostenibilidad, el Fomento de un estilo de liderazgo participativo con decisión final el gerente o jefe de área para poder promover la participación de los trabajadores y a su vez afianzar las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo. Además, incentivar el trabajo en equipo a través de creación de mini proyectos con la finalidad de crear integración entre áreas, fomentar el compañerismo y aumentar el compromiso con la organización”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. México: Colegio Nacional de ciencias políticas y administración, A.C. Aseguradora Guatemalteca. (1 de enero de 2013). Seguros. Recuperado el 2016 de octubre de 15, de Seguros e Información de Aseguradora Guatemalteca: <http://www.aseguate.com>
- Asociación Guatemalteca de Instituciones de Seguros. (1 de enero de 2014). AGIS. Recuperado el 20 de octubre de 2016, de de Aseguradoras en Guatemala: <http://www.agis.com.gt>
- Bernal. (2010). Metodología de la Investigación. Bittel S. (2000). Administración de Personal. México.
- Caballero, J. (2000). La satisfacción personal y profesional de los/as Directores/as de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía. Andalucía, España: Tesis doctoral inédita, Universidad de Granada.
- Cardillo, A. (2013). Seguridad e higiene industrial de los mercados municipales de la cabecera del departamento de Retalhuleu. Guatemala: Universidad Rafael Landívar Facultad de Ciencias Económica y Empresariales. Licenciatura en Administración de Empresas.
- Cardona D., y Zambrano R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional.
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Fernández, C. (1 de enero de 2007). Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 18 de octubre de 2016, de Satisfacción laboral y la satisfacción del cliente en empresas de seguros: <http://www.ucab.edu.ve/>
- García, J. (2015). Seguridad e higiene industrial y motivación, estudio realizado con el personal de la empresa constructora e ingeniería futura de Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.
- García, V. (1 de enero de 2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables, Universidad de Valladolid. Recuperado el 24 de octubre de 2016, de Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la comunicación, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- García, D. (1 de enero de 2011). Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo. . Recuperado el 10 de octubre de 2016, de Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica De Valencia: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENEN>

[DE Z,%20DEBORAH.pdf?sequence=2](#)

Gherman, I. (1 de enero de 2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio, Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 23 de octubre de 2016, de Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf;jsessionid=43040186A2F6A021D5E35D2D1D75BF86?sequence=3)

[_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf;jsessionid=43040186A2F6A021D5E35D2D1D75BF86?sequence=3](#)

Guevara, W. (1 de enero de 2010). Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas Junio/Noviembre 2008. Recuperado el 15 de octubre de 2016, de Universidad Experimental de Guayana, Postgrado en salud ocupacional, especialidad en salud ocupacional mención medicina del trabajo, República Bolivariana de Venezuela:

http://cidar.uneq.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/SPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf

Gutiérrez, L. (1 de enero de 2015). Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015. Recuperado el 28 de octubre de 2016, de universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Administración de Empresas, Licenciatura en Adminsitración de Empresas, Chiclayo: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/479/1/TL_Gutierrez_Bazan_AnaLuciaDeLourdes.pdf Guzmán, P. (2011). Diagnóstico y propuesta de una guía de seguridad industrial y elaboración de normas de prevención dirigido al personal administrativo en el área de mantenimiento en una institución de educación superior privada. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw Hill.

Horovitz, J. (1 de enero de 1994). La satisfacción total del cliente. Recuperado el 18 de octubre de 2016, de Barcelona: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1454.pdf>

Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Madrid, España: McGraw-Hill.

Loitegui, J. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Madrid, España: Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

Margarita, VC. (2015) Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en una empresa de Retail Chile.

- Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Madrid, España: Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Pérez, U. (2013). Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Licenciatura en Administración de Empresas.
- Ojeda, R. (2011). Propuesta para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Oscoco, H.(2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital Pacucha – Andahuaylas 2014. Apurímac.
- Quintanar, G. (1 de enero de 2005). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca, Hidalgo. Recuperado el 23 de octubre de 2016, de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de ciencias de la salud, Licenciatura en Psicología:
<http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/10733/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (1987). Comportamiento organizacional. México: D.F.: Prentice-Hall

ANEXOS (Numerados correlativamente: Anexo 01, Anexo 02, Anexo 03, etc.

- Matriz de consistencia
- Consentimiento informado
- Instrumentos
- Validación del (de los) instrumentos por jueces

ANEXOS

ANEXO: I

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID. **FECHA:**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO - 2021.

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.

Investigadora:

Bach, Rocío del Pilar VERDE CALDAS

✓ **Consentimiento/Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente mi deseo de participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento sin que eso lo afecte de ninguna manera.

✓ Firmas de los participantes

Nombre de las Participantes:

ANEXO II

Estimado trabajador: a continuación, encontrará un cuestionario para medir la percepción del clima organizacional en su centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2 | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | | | | | |
| 3 | El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 4 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 5 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 6 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 7 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 8 | En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 11 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | | | | | |
| 16 | Se valoran los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | | | | | |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimientos por los logros. | | | | | |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 29 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 30 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 34 | La empresa fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 35 | La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones. | | | | | |
| 36 | La empresa promueve el desarrollo personal. | | | | | |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | | | | | |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. | | | | | |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos. | | | | | |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | | | | | |
| 46 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 47 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48 | Existe un trato justo en la institución. | | | | | |
| 49 | Se conocen los avances en las otras áreas de la organización. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

Cuestionario del Desempeño Laboral

Estimado colaborador: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | | |
| 2 | Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo. | | | | | |
| 3 | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna. | | | | | |
| 4 | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. | | | | | |
| 5 | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas. | | | | | |
| 6 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal. | | | | | |
| 7 | Se promueve los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 8 | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores. | | | | | |
| 9 | Puede trabajar de forma independiente. | | | | | |
| 10 | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada. | | | | | |
| 11 | Cumple con el horario y registra puntualidad. | | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones. | | | | | |
| 13 | La responsabilidad del puesto está claramente definido. | | | | | |
| 14 | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente. | | | | | |
| 15 | Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado. | | | | | |
| 16 | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros. | | | | | |
| 17 | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas. | | | | | |
| 18 | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución. | | | | | |
| 19 | Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo. | | | | | |
| 20 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | | | | | |
| 21 | El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades. | | | | | |
| 22 | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | | | | | |
| 23 | Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio. | | | | | |
| 24 | Los jefes promueven las capacitaciones. | | | | | |
| 25 | Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas. | | | | | |
| 26 | La institución promueve el desarrollo personal. | | | | | |
| 27 | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | | | | | |
| 28 | Se recibe preparación para realizar el trabajo. | | | | | |

ANEXO : III

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO - 2021

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e Indicadores | Metodología |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema General ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021?</p> | <p>Objetivo General Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> | <p>Hipótesis General H1: Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021. H2: No Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> | <p>Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización Personal - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales | <p>Tipo de Diseño descriptivo correlacional – causal</p> <p>Diseño: no experimental</p> |
| <p>Problemas Específicos PE.1: ¿Cómo influye la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021?</p> <p>PE.2: ¿Existe una influencia del involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021?</p> <p>PE3: ¿Existe una influencia de la supervisión en el desempeño laboral de los</p> | <p>Objetivos Específicos OE.1:Determinar la influencia que existe entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>OE.2: Determinar la influencia que existe entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>OE.3: Determinar la</p> | <p>Hipótesis Específicos H₁₁: Existe influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₀₁: No existe influencia entre la realización personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₁₂: Existe influencia directa entre el involucramiento laboral en el desempeño</p> | <p>Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Responsabilidad - Liderazgo y Trabajo en Equipo - Formación y Desarrollo Personal | <p>Población: La población de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco es de 150 trabajadores</p> <p>Muestra: La muestra está conformada por 150 trabajadores de la empresa Plaza Vea la misma cantidad de la población debido a que nos reflejará la realidad de la empresa.</p> |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021?</p> <p>PE.4: ¿Existe una influencia entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021?</p> <p>PE.5: ¿Existe una influencia entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021?</p> | <p>influencia que existe entre la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>O40E.4: Determinar la influencia que existe entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>OE.5: Determinar la influencia que existe entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> | <p>laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₀₂: No existe influencia directa entre el involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₁₃: Existe influencia directa entre la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₀₃: No existe influencia directa entre la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₁₄: Existe influencia entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₀₄: No existe influencia entre la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₁₅: Existe influencia entre las condiciones laborales en el</p> | |  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra X1 = Variable X2 = Variable r = Relación entre las dos variables</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario <p>Análisis Estadístico: Para determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | <p>desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> <p>H₀₅: No existe influencia entre las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo - 2021.</p> | | |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|



ANEXO IV

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS


APELLIDOS Y NOMBRES DE LAS INVESTIGADORAS:

Bach, Rocío del Pilar VERDE CALDAS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO - 2021
ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 – 20 | | | | REGULAR 21 – 40 | | | | BUENO 41 – 60 | | | | MUY BUENO 61 – 80 | | | | EXCELENTE 81 – 100 | | | |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|
| | | 00 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es: | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es: | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | La organización lógica del ítem, es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | El número de ítems en relación al número de indicadores es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | La intencionalidad de los ítems para evaluar la variable dependiente, es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | En la redacción de los ítems, se | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |



ANEXO V

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS


APELLIDOS Y NOMBRES DE LAS INVESTIGADORAS:

Bach, Rocío del Pilar VERDE CALDAS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO - 2021
ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 – 20 | | | | REGULAR 21 – 40 | | | | BUENO 41 – 60 | | | | MUY BUENO 61 – 80 | | | | EXCELENTE 81 – 100 | | | |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|
| | | 00 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es: | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | La organización lógica del ítem, es: | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | El número de ítems en relación al número de indicadores es: | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | La intencionalidad de los ítems para evaluar la variable dependiente, es: | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |



ANEXO VI

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS


APELLIDOS Y NOMBRES DE LAS INVESTIGADORAS:

Bach, Rocío del Pilar VERDE CALDAS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO - 2021

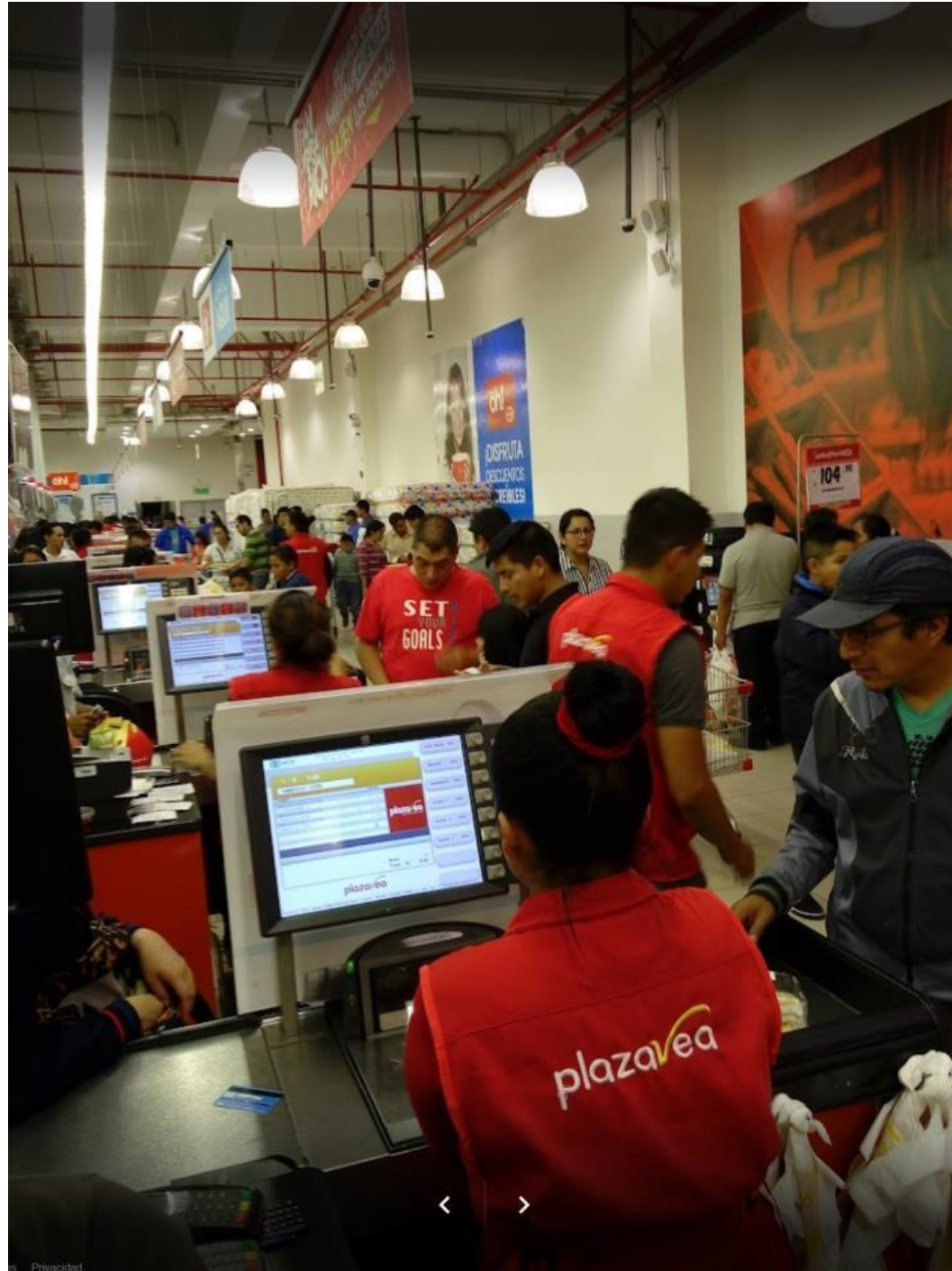
ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | REGULAR | | | | BUENO | | | | MUY BUENO | | | | EXCELENTE | | | |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|-----|----|----|
| | | 0 – 20 | | | | 21 – 40 | | | | 41 – 60 | | | | 61 – 80 | | | | 81 – 100 | | | |
| | | 00 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | |
| 1. CLARIDAD | El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | La organización lógica del ítem, es: | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | El número de ítems en relación al número de indicadores es: | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | La intencionalidad de los ítems para evaluar la variable dependiente, es: | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |















**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los treinta días. del mes de diciembre del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=made5b9c977a499b059cbc0c34d30ee13> a las nueve horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0444-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 27.DIC.2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/... como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Individual intitulado **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERÍODO 2021**, presentado por la ex alumna, **ROCÍO DEL PILAR VERDE CALDAS**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo; siendo Asesor de Tesis el profesor, **Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS**, designado con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0269-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 19.OCT.2021 procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0424-2021-UNHEVAL/FCAT. del 13 de diciembre de 2021.

- Dr. REITER LOZANO DÁVILA PRESIDENTE
- Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA SECRETARIO
- Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO VOCAL
- Mg. ROCÍO VERÓNICA RASMUZZEN SANTAMARÍA ACCESITARIO

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

| TESISTA | Presidente | Secretario | Vocal | PROMEDIO FINAL | PROMEDIO EN LETRAS |
|------------------------------|------------|------------|-------|----------------|--------------------|
| ROCÍO DEL PILAR VERDE CALDAS | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 |

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas....., en fe de lo cual firmamos.

Dr. Reiter Lozano Dávila
PRESIDENTE

Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
SECRETARIO

Dr. Jorge Luis Jesús Aquino
VOCAL



CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD **N°002-2021-FCAT-UNHEVAL-DUI**

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL de fecha 17 de agosto de 2021 y en atención a la 3era. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 30%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, hace **CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del 10% encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración

**"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
 PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO 2021"**

Tesista(s)

Bach. VERDE CALDAS, Rocío del Pilar

Asesor

Mag. ROJAS MATOS, Juan Carlos

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 18 de enero de 2022.



Dr. Edward L. Zevallos Choy
 Director de la Unidad de Investigación
 FCAT - UNHEVAL

ROCIO

BORRADOR DE TESIS DE ROCIO VERDE-convertido.docx

Resumen de fuentes

10%

SIMILITUD GENERAL

- 1 docplayer.es
INTERNET
- 2 repositorio.usil.edu.pe
INTERNET
- 3 Universidad Católica de Santa María en 2021-12-13
TRABAJOS ENTREGADOS
- 4 Universidad Cesar Vallejo el 2016-09-02
TRABAJOS ENTREGADOS
- 5 repositorio.ute.edu.ec
INTERNET
- 6 Universidad Nacional Hermilio Valdizan en 2021-12-10
TRABAJOS ENTREGADOS
- 7 Universidad San Ignacio de Loyola en 2020-08-17
TRABAJOS ENTREGADOS
- 8 repositorio.ucv.edu.pe
INTERNET
- 9 es.slideshare.net
INTERNET
- 10 www.coursehero.com
INTERNET
- 11 repositorio.unap.edu.pe
INTERNET
- 12 repositorio.upp.edu.pe
INTERNET
- 13 Universidad Alas Peruanas en 2021-02-09
TRABAJOS ENTREGADOS
- 14 repositorio.unheval.edu.pe
INTERNET
- 15 repositorio.unjfsc.edu.pe
INTERNET

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICAS DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA

IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: VERDE CALDAS ROCIO DEL PIAR
 DNI: 40149727 Correo Electrónica: ch10123123@hotmail.com

Teléfonos: casa _____ Celular 947201838 Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo Electrónica: _____

Teléfonos: casa _____ Celular _____ Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo Electrónica: _____

Teléfonos: casa _____ Celular _____ Oficina _____

1. IDENTIFICACIÓN DE TESIS

| |
|----------------------------------------------|
| PROGRAMA DE LICENCIATURA |
| FACULTAD DE: <u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u> |
| E.P : _____ |

Título Profesional Obtenido:

Título De La Tesis
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUANUCO PERIODO 2021

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

| Marca "x" | Categoría de acceso | Descripción del acceso |
|-----------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| X | Público | Es público y accesible al documento de texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio. |
| | Restringido | Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo. |

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos teléfonos: casa de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web **repositorio.unheval.edu.pe**. un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o gravarla, siempre en cuando se respete la autoridad y sea citada correctamente.

En caso haya (n) marcado la opción "restringido", por favor detallar las razones por las que eligió este tipo de acceso.

Asimismo, pedimos indicar el período de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido.

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

Luego del periodo señalado por ustedes (es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: _____



Firma del autor y/o autores

Firma del autor y/o autores

Firma del autor y/o autores