



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA
JC MEDICAL SUPPLIES SAC 2019**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
PRESENTADO POR:**

Bach. HUGO MAZA ZAVALETA

ASESORA:

Dra. GLADYS IVONNE MORÁN PAREDES

LIMA –PERÚ

2019



UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA

ACTA DE SUSTENTACIÓN

N° 037-2019-OGYT-FCE-UMA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

En San Juan de Lurigancho, a los **07** días del mes de **agosto** del año **2019** en los ambientes de la **Sala de Grados**; se reunió el Jurado de Sustentación integrado por:

Presidente : **Mg. Víctor Humberto Chero Pacheco.**

Integrante : **Mg. Elizabeth Haydee Alba Trinidad**

Integrante : **Mg. Augusto Fernando Bazalar Quiroz.**

Para evaluar la Tesis:

“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora JC Medical Supplies SAC 2019”; presentado por: **Bach. HUGO MAZA ZAVALITA**. Participando en calidad de asesora: **Dra. Gladys Ivonne Morán Paredes.**

Los señores miembros del Jurado, después de haber atendido la sustentación, evaluar las respuestas a las preguntas formuladas y terminada la réplica; luego de debatir entre sí, reservada y libremente lo declaran..... *Aprobado*.....
(Aprobado/Desaprobado) por..... *Unanimidad*.....(Unanimidad/Mayoría)
con el calificativo de *Aprobado*.....[Mención Sobresaliente(18-20)/
Mención Notable(16-17)/ Aprobado(11-15)/ Desaprobado], equivalente a *12*...., en fe de lo cual firmamos la presente Acta, siendo las *16:53*... horas del mismo día, con lo que se dio por terminado el Acto de Sustentación.

Mg. Víctor Humberto Chero Pacheco
Presidente

Mg. Elizabeth Haydee Alba Trinidad
Integrante

Mg. Augusto Fernando Bazalar Quiroz
Integrante

Av. Canto Bello 431, San Juan de Lurigancho
Telf: 389 1212
www.uma.edu.pe

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y permitirme vivir esta experiencia. A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo y me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A mi madre por ser el pilar más importante en mi vida y por darme el cariño y apoyo incondicional para compartir este momento que es muy especial para mí como lo es para ella y a mi abuelito que desde el cielo siempre está conmigo guiándome y dándome fuerzas para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

De igual manera a la Universidad María Auxiliadora, a la Facultad de ciencias empresariales, a mi asesora Dra. Gladys Ivonne Morán Paredes, profesores en especial al Mg. Victor Chero quien con su enseñanza posibilito mi crecimiento día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo general determinar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa importadora J.C medical supplies sac. El nivel de investigación fue relacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, los instrumentos utilizados para medir las variables respectivas, incluyó escalas con valores ordinales. De acuerdo a las dimensiones, para la variable clima organizacional se tomó en cuenta: liderazgo, cooperación, motivación, responsabilidad y para la variable desempeño laboral se consideró: adhesión emocional, identificación con la empresa, deber moral. Para la comprobación de hipótesis fue empleada la prueba estadística de correlación Rho de Spearman y prueba de significación con un nivel de error de 0.05, encontrando que de acuerdo al valor de significancia resultante de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral el valor fue de 0,00 (< 0.05). Se comprobó que las dimensiones liderazgo, motivación, responsabilidad correspondientes al clima organizacional se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa JC MEDICAL SUPPLIES SAC. La dimensión cooperación no se relaciona positivamente con desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The aim of the research was to determine the relation between the Organizational Climate and the Labor Performance in workers of The Import Enterprise JC MEDICAL SUPPLIES SAC. It was considered the relational study and the sample included 20 workers, the measurement tools used to evaluate variables were composed by two scales with ordinal values. According to facets, the variable Organizational Climate included Leadership, Cooperation, Motivation and Responsibility and the variable Labor Performance included Emotional Adherence, Organizational Identification and Moral Duty. For the test of hypothesis, it was used the statistical test of correlation of Rho of Spearman, taking into consideration a level of error of 0.05 (5%), proving that according to significance value, after analyzing the relation between Organizational Climate and Labor Performance, it resulted in 0.00 (< 0.05). It was verified that Organizational Climate facets; Leadership, Motivation and Responsibility relate with Labor Performance in workers of The Import Enterprise JC MEDICAL SUPPLIES SAC in a positively way.

Keywords: Organizational Climate, Labor Performance.

ÍNDICE

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Lista de figuras y tablas	Viii
Introducción.....	1
I. El problema de investigación.....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación.....	6
II. Marco teórico.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2. Base teórica.....	12
2.2.1 Organización.....	12
2.2.2 Cultura organizacional.....	12
2.2.3 Clima organizacional.....	12
2.2.4 Desempeño.....	13
2.2.5 Desempeño laboral.....	13
2.2.6 Evaluación del desempeño.....	14
2.3 Definición de términos básicos.....	15
2.4. Hipótesis.....	16
2.4.1. Hipótesis general.....	16
2.4.2. Hipótesis específicas.....	16
III. Metodología.....	17
3.1 Tipo de investigación.....	17
3.2 Nivel de investigación.....	17

3.3 Diseño de investigación	17
3.4 Área de estudio.....	17
3.5 Población y muestra-criterios de inclusión e exclusión.....	17
3.6 Variables y operacionalización de variables.....	19
3.7 Instrumento de recolección de datos.....	21
3.8 Validación de instrumento de recolección de datos.....	21
3.9 Procedimiento de recolección de datos.....	21
3.10 Componente ético de la investigación.....	21
3.11 Procedimiento y análisis de datos.....	21
IV Resultados	22
V. Discusión.....	27
VI. Conclusiones.....	30
VII. Recomendaciones.....	31
VIII. Referencias bibliográficas.....	32
IX. Anexos.....	35
9.1 Matriz de consistencia.....	35
9.2 Instrumento de recolección de datos.....	37
9.3 consentimiento informado.....	39
9.4 Tablas de correlación.....	43

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°1 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	22
Tabla N°2 Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral	23
Tabla N°3 Relación entre la cooperación y el desempeño laboral	24
Tabla N°4 Relación entre la motivación y el desempeño laboral	25
Tabla N°5 Relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral	26

INTRODUCCIÓN

Cada día las organizaciones son conscientes de la necesidad de mantener un nivel de competitividad en el portafolio de productos que se ofrece; sin embargo, es claro que esta no se logra solamente con inversión en tecnología de punta y con novedosas estrategias, sino también se requiere un talento humano que complemente la estructura para lograr un desarrollo integral.

Para ello es importante conocer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en donde las variables a evaluar incluye dimensiones como liderazgo, cooperación, motivación, responsabilidad, adhesión emocional, identificación en la empresa y deber moral.

La evaluación del desempeño laboral es importante para conocer el cumplimiento de objetivos propuestos a nivel individual, esto plantea una medición sistemática, objetiva e integral de conducta profesional, rendimiento o el logro de resultados, siendo útil para determinar los problemas referidos a la integración de un empleado en la organización y así se hace evidente el conocimiento de los problemas del personal evaluando fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

La evaluación del personal en la empresa es importante porque permite el desarrollo de mejoras en las relaciones humanas entre superiores y subordinados; por tanto, dicha evaluación es un instrumento para mejorar los resultados de los recursos humanos.

El análisis del clima organizacional tiene por objetivo comprender y mejorar el ambiente en el que se trabaja, es importante conocer el entorno laboral y las características del mismo con la finalidad de alcanzar la satisfacción de los individuos, ya que alcanzarán sus metas y así cumplirán sus aspiraciones personales.

Se planteó en esta investigación reflejar aspectos claros y objetivos con el fin de lograr mejoras en el espacio o entorno laboral.

El trabajo de investigación ha sido estructurado de la siguiente manera:

Se realiza el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y justificación.

Se presentan fundamentos teóricos como: antecedentes del problema, base teórica, definición de términos e hipótesis.

Desarrollo del aspecto metodológico, lo cual incluye tipo, nivel, diseño, área de estudio. Se precisa población y muestra, operacionalización de variables, instrumento de recolección de datos, procedimiento de recolección, componente ético de investigación, procesamiento y análisis de datos.

Análisis y discusión de resultados, así como las conclusiones y recomendaciones y finalmente la inclusión de anexos pertinentes.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema.

Considerando el entorno laboral, existen organizaciones que señalan la importancia de las características en dicho ambiente y cómo estas se hallan en relación a las actividades desarrolladas por los trabajadores. Reflejándose además en ciertos aspectos tales como la productividad, competitividad y sostenibilidad.

La organización mundial de la salud (OMS) en el año 2017 menciona los requerimientos para alcanzar el bienestar en el lugar de trabajo, garantizando así la salud y la seguridad de todos los individuos que desarrollan actividades en las diferentes áreas de la organización. Los resultados como consecuencia del mantenimiento de condiciones óptimas se evidenciarán a corto y largo plazo. En la actualidad, tanto las entidades de carácter global como aquellas organizaciones que desarrollan actividades localmente, han considerado iniciativas que destacan la importancia de las prácticas empresariales éticas en relación con los trabajadores. En la Declaración de Seúl sobre *seguridad y salud en el trabajo*, en el año 2008, se menciona y se firma que “un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental”.

Además, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2015 reconoce la existencia de principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente entre otros.

Existe información respecto a aquellas empresas que promueven y protegen la salud de los empleados, y como debido a dicha preocupación llegan a ser exitosas y competitivas manteniendo además la estabilidad y satisfacción en sus empleados. El Banco Mundial, en el año 2018, se ha manifestado también respecto a las características del entorno laboral o denominado también clima organizacional, resaltando el bienestar en los sujetos y enfocando el cuidado incluso desde la niñez. De no considerar la constancia de los factores favorables; es decir, las características del entorno orientadas hacia el bienestar, las actividades podrían derivar en situaciones desfavorables respecto a las características del propio individuo y a los objetivos planteados por la empresa.

En el Perú existen varias empresas que tienen como prioridad su clima organizacional ya que toman en cuenta la colaboración del personal y las características del desempeño según los aspectos del entorno laboral. Según la

La Organización evaluadora *Monitor empresarial de reputación corporativa Perú* (MERCOC), en el 2018, hace una referencia a las empresas consideradas en las posiciones altas respecto al desarrollo del clima organizacional son el Banco de crédito del Perú, Interbank, Backus AB InBev, Ferreyros, Alicorp, entre otras.

Álvaro Escalante, Gerente del área de Liderazgo y Cultura Organizacional Kimberly – Clark Perú (2015) hace mención que los colaboradores son aquellos quienes tienen incentivos claros y así pueden desempeñarse de manera favorable. Hoy en día, se ha extendido la gran interrogante ¿por qué las compañías están interesadas en el bienestar de sus trabajadores? Las razones, más que éticas o altruistas, son pragmáticas ya que una persona descontenta no puede entregar lo mejor de sí misma, repercutiendo directamente en muchos aspectos dentro de la empresa. Asimismo, Joseph Zumaeta, gerente general de Aptitus, en el año 2018, menciona que toda empresa tiene ya definida su estrategia para satisfacer las necesidades de sus clientes, pero no todas desarrollan las mismas. También es importante resaltar que los trabajadores, al pertenecer a distintas generaciones poseen conductas y criterios distintos. Por tal motivo, las características del entorno serán percibidas de acuerdo a los perfiles que poseen quienes laboran en la empresa. Tales características incluyen la flexibilidad de horarios, el crecimiento profesional, actividades de retroalimentación, entre otros.

En la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC se realiza la distribución de productos médicos e instrumentos de laboratorio, se requiere que la empresa cumpla con los estándares de calidad y tecnología para brindar una adecuada atención, alcanzando así la satisfacción de sus clientes. El objetivo principal de la empresa es brindar productos de calidad y un buen servicio a los clientes. Se ha evidenciado circunstancias que podrían considerarse negativas en razón de que se asocian a ciertos procesos dependientes de los trabajadores, que al ser complejos requieren su identificación con la finalidad de evitar complicaciones crecientes. Por tal motivo, existe la preocupación por detallar las características que el entorno incluye, siendo esto a su vez un factor predisponente al comportamiento de los trabajadores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cómo el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

¿Cómo la cooperación se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

¿Cómo la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

1.3.2 Objetivo Específicos

Especificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

Especificar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

Especificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

Especificar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

1.4 Justificación.

El presente estudio permitirá incrementar el conocimiento en relación a las variables analizadas; es decir, se identificarán las características respecto al clima organizacional y el desempeño laboral lo cual se refleja en el análisis de las dimensiones respectivas. Además, dicho conocimiento será de utilidad para plantear y desarrollar estrategias que optimicen y favorezcan el espacio o ámbito laboral así como las actividades ejecutadas por los trabajadores.

Con la presente investigación han sido desarrolladas herramientas para facilitar la recolección de datos de acuerdo a los propósitos del estudio. Dichas herramientas o instrumentos junto a la información obtenida tras la evaluación correspondiente, podrán ser empleados en investigaciones futuras.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

Antecedentes Internacionales

Obregón y Francisco (2016), en el trabajo de investigación titulado “Impacto del factor iluminación y psicosocial en el desempeño laboral del personal de apoyo y asistencia a la educación”, tuvieron como objetivo identificar los problemas de los trabajadores relacionados con su entorno, área de trabajo y enfermedades ocupacionales. Los problemas visuales, los dolores de cabeza, la fatiga, no son ajenos a este estudio y se pueden derivar de una mala iluminación en las áreas de trabajo. Esta investigación proporciona información necesaria para la gestión de riesgos físicos asociados a la iluminación desde la detección y evaluación hasta algunas estrategias de control. La reacción más conocida ante una situación psicosocial inadecuada es el estrés. Actualmente existen diversos enfoques y modelos teóricos que lo estudian, sin embargo todos ellos tienen un elemento común: la relación entre el trabajo y la persona. Los autores señalan que los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando éste no recibe una adecuada compensación, o una adecuada atención por parte de sus superiores.

Baque, Cantos, Cañarte y Yamir (2017), en la investigación titulada “El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral”, tuvieron como objetivo identificar las herramientas necesarias para crear las condiciones laborales idóneas para que el trabajador se sienta a gusto en su entorno y se generen los resultados propuestos que no es más que la creación de ambientes laborales en armonía, en donde además se reconozca el valor y talento humano de los trabajadores en las organizaciones. Para ello es indispensable la utilización de herramientas importantes como la gestión por competencias y procesos de coaching empresarial que permita determinar los mejores mecanismos de administración y gerencia de una organización en torno a su capital humano. Según la metodología utilizada, la investigación fue de tipo documental no experimental. Los resultados señalados incluyen la necesidad de un clima organizacional propicio, el cual incrementará la iniciativa para promover nuevos negocios, gestionar nuevos proyectos y solucionar problemas; además de mejorar

la comunicación interna; aumentar la competitividad y facilitar el gobierno de la organización. Se concluye que las organizaciones pueden lograr un alto grado de eficiencia cuando los trabajadores se desempeñan en ambientes motivadores.

Jaya (2016), en el trabajo de investigación titulado “Manual de políticas para la empresa Patricio Cepeda Cía., Ltda. y el desempeño laboral” tuvo como objetivo evaluar herramientas de gestión que permitan a la empresa organizar de manera eficiente sus procesos y evaluar los resultados para la adecuada toma de decisiones a futuro. La metodología utilizada considera el método inductivo deductivo, para conocer los manuales de políticas y desempeño laboral, a su vez posibilita comprender las causas que dan origen a la inadecuada aplicación de los manuales dentro de la organización, así mismo se aplica el método analítico sintético que permite asociar las características de un marco propositivo, el método histórico-lógico el cual ayuda a recabar información sobre la existencia o no de un manual de políticas existente. Los resultados sugieren que un manual de políticas posibilitará el mejoramiento y orden en las actividades de cada puesto de trabajo; por consiguiente, el desempeño laboral mejorará debido a la existencia de factores motivacionales y un apropiado clima laboral.

Tobar (2017), en la tesis titulada “La compensación de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral del GAD Pillaro”, tuvo como objetivo conocer la incidencia de la compensación de trabajo en el desempeño laboral en el G.A.D. de Santiago de Píllaro en la provincia de Tungurahua; para esta investigación se recurrió a 25 libros de diferentes autores entre los que destacan; Alles, Goleman, Chiavenato, Robbins, Gibson, entre otros; además se contó con la información de varios artículos científicos y revistas acordes al tema de investigación. La investigación analiza dos variables; compensación de trabajo y desempeño laboral. Posteriormente los conceptos de estas variables fueron trasladadas a una matriz de operacionalización, determinando así las categorías fundamentales y los indicadores para la elaboración de un cuestionario. La información obtenida permitió concluir que la compensación de trabajo es la parte fundamental que atrae y retiene el capital humano.

Herrera, Juárez y Orozco (2017), en el trabajo de investigación titulado “Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la empresa IMEXA de Ocotlán en el II semestre 2016” tuvieron como objetivo identificar los riesgos más frecuentes y los factores que afectan el desempeño laboral en cada uno de los colaboradores de IMEXA, de esta manera se plantea un plan de medidas correctivas que permitirán mejorar el desempeño de dichos trabajadores. La investigación posee valor teórico, social y práctico con base en los beneficios que fueron generados al momento de la realización. Fueron consideradas las definiciones respecto a medidas de higiene y seguridad, riesgos laborales y la descripción de los pasos para la evaluación del desempeño laboral.

Antecedentes Nacionales

Cueva y Díaz (2017), en la tesis titulada “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mi banco 2017” tuvieron como objetivo establecer las relaciones entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Mi banco. Como hipótesis se consideró que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño laboral en Mi banco, 2017; se utilizó el diseño de investigación descriptivo, la muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de la entidad financiera en el distrito de Tarapoto. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores externos e internos y el desempeño laboral el cual se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Durante el estudio se identificó que los colaboradores de las empresas se encuentran motivados con el trabajo que realizan, además se sienten apreciados laboralmente por los colegas de su entorno.

Alvarado (2017), en la tesis titulada “El clima y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A 2017” tuvo como objetivo determinar como el clima laboral influye en el desempeño del personal operativo de la empresa Sedalib S.A. Se trabajó con un universo muestral de 196 trabajadores operativos. Utilizando la técnica de la encuesta. El diseño utilizado fue descriptivo transversal. El clima laboral se evaluó tomando en cuenta los criterios de comunicación, necesidades y motivación, además de los objetivos y roles y el desempeño se evaluó mediante los criterios de trabajo en equipo, orientación a resultados,

compromiso e integridad. El autor concluyó que el clima laboral influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores operativos, dándose esto a mostrar en el accionar diario que realiza cada trabajador. Las dimensiones más importantes que influyen en el clima laboral de la empresa Sedalib S.A. son la motivación y la fomentación de desarrollo y promoción de los trabajadores. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede destacar que la comunicación en Sedalib S.A. es eficiente y permite un mejor desempeño laboral y un buen clima de trabajo. La relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral se da a demostrar notablemente, ya que, si no existe un clima laboral armonioso, el personal no se desempeñará adecuadamente y su rendimiento será bajo, resultando en la disminución del nivel de productividad.

Dávalos (2017), en el trabajo de investigación titulado: “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa F&B Cargo Distrito Callao, 2017”; tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. La población estuvo conformada por 80 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. De acuerdo a los resultados, el desempeño laboral cambia en 51.1% por acción del clima laboral. Se llega a la conclusión de que el clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa F&B Cargo E.I.R.L., Callao, 2017

Álvarez (2015), en la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del Consorcio Supervisor Huaura 2015” tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Consorcio Supervisor Huaura, 2015. Asimismo, en el presente trabajo de investigación se considera como hipótesis, que la motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal del Consorcio Supervisor Huaura, 2015. En la metodología se ha empleado el diseño no experimental, transversal y correlacional, la población estuvo conformada por el número total del personal que labora en el Consorcio Supervisor Huaura, que comprende 114 trabajadores. El resultado, muestra que la motivación tiene una correlación (0,327) con el desempeño laboral del personal del Consorcio Supervisor Huaura, pero ello no significa que existe relación directa entre ambas variables, puesto que el puntaje obtenido en la Motivación es de 3,39

sobre la base de un puntaje máximo de 5, lo que en su escala valorativa es igual a regular, y la media de desempeño laboral del personal es de 4.98, que en su escala valorativa es igual a excelente. Este resultado denota que, los trabajadores en su mayoría (81%) no están debidamente motivados, ni por la política de la empresa, ni por la situación laboral, ni por las remuneraciones, incentivos y compensaciones económicas; sin embargo, refieren que su desempeño laboral es excelente. Este resultado significa que no es la variable motivación la que genera un buen desempeño laboral sino otras que posiblemente están relacionadas con su experiencia, habilidades u otras características personales

More (2016) en el trabajo de investigación titulado “Gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino Chiclayo 2016” tuvo como objetivo proponer estrategias de gestión de talento humano que permitan mejorar de manera significativa el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino. La metodología consideró un estudio de tipo descriptivo, donde se ha tomado en cuenta un diseño no experimental, y una muestra de 123 trabajadores a quienes se aplicó una encuesta por medio de una escala tipo Likert. Los resultados sobre el diagnóstico de la situación actual del desempeño laboral en la empresa, indicaron que la mayor parte de los trabajadores (71%) cumplen con las actividades asignadas; sin embargo, existe un grupo (29%) con quienes se presenta deficiencias dentro del trabajo debido al desconocimiento y la falta de capacitación para desempeñar sus actividades. Se llegó a la conclusión de que el plan de gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, incluye un plan de trabajo que considera la organización y la integración del talento humano.

Ramírez (2016), en el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group lima 2016” tuvo como objetivo determinar la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group, – Perú. El nivel de investigación fue explicativo, tipo aplicado y método ex-post facto. La población estudiada fue de 120 colaboradores y la muestra de 75 colaboradores seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple en donde se consideró un 95% de confiabilidad. El instrumento utilizado para medir la variable de clima

organizacional fue el cuestionario WES constituido por 90 preguntas estructuradas en diez factores: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación, comodidad. Para la variable desempeño se utilizó la Escala de Evaluación de Desempeño, para medir la producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión, creatividad, relación, progreso profesional, cumplimiento, puntualidad y salud en relación al desempeño profesional. Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman y prueba de significación con un nivel de error de 0.01, con lo cual pudo determinarse que las dimensiones del clima organizacional (implicación, autonomía e innovación) influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group.

2.2 Base teórica

2.2.1 Organización

Respecto a la organización Pavía (2012) señala a esta como el conjunto de personas que realizan una actividad específica, aunque existen varios tipos de organización, todos tienen un propósito definido que corresponde con las metas de la empresa, para ello la empresa debe estar compuesta por personas con un nivel adecuado de responsabilidad (p. 26).

Además Tirado, Gálvez y Baleriola (2017) refieren que las organizaciones son lugares de trabajo en donde existen roles, jerarquías e incluso es posible afirmar que comprende un conjunto de personas que de acuerdo al entorno de la organización, desarrollan sus actividades dentro de aspectos culturales y éticos (p. 121).

2.2.2 Cultura Organizacional

Prieto (2012) manifiesta que la cultura organizacional se refiere a los procesos afectivos y conductas, que distingue a un grupo social o asociación de personas, durante un tiempo establecido. La cultura obedece a varias formas o estructuras, debido a la influencia de elementos internos y externos y también de acuerdo a las relaciones entre los integrantes del grupo (p. 61).

Rubio (2016) manifiesta que la cultura organizacional se refiere a un conjunto de valores, creencias, actitudes y estilos de trabajo que caracterizan las relaciones interpersonales dentro de la organización. Se toma en cuenta el factor humano y las estrategias desarrolladas por la organización.

Considerando aquello, se puede evaluar y brindar soluciones a las situaciones que se presentan dentro de la organización (p. 43).

2.2.3 Clima Organizacional

Respecto al clima organizacional, Rubio (2016) señala que es un conjunto de características del ambiente de trabajo que puede cambiar en poco tiempo dentro de la organización. Tanto la cultura y el clima organizacional tienen una relación entre sí y el clima organizacional además ha sido definido desde varios aspectos; como por ejemplo, según la percepción, expectativas, normas y conductas que intervienen en la vida laboral del personal de trabajo (p. 47). Prieto (2012) manifiesta que el clima organizacional se origina de propuestas administrativas que dan importancia al factor humano dentro de la organización y la relación de los empleados con dicha organización. Se puede afirmar que el comportamiento de las personas es el resultado de la estructura organizacional que se vincula con los individuos. El autor señala que el clima organizacional tiene diversas versiones relacionadas a los aspectos psicosociales como:

- Conocimiento de los objetivos.
- Compromiso hacia las metas.
- Motivación y satisfacción en el trabajo.
- Participación en la toma de decisiones.
- Organización en el trabajo.
- Recompensa en el trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Sinergia organizacional.
- Ayuda a compañeros (p.65).

Chiavenato (2011) señala que el clima organizacional es la influencia del ambiente sobre la motivación de los trabajadores, de manera que se puede describir como la calidad del ambiente organizacional que perciben los trabajadores y que influye en su conducta. El autor indica que las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, los aspectos de la organización, son aquellos que causan diferentes tipos de motivación en sus trabajadores (p.74).

2.2.4 Desempeño

Rubio (2016) señala que el comportamiento de la persona respecto a una ocupación específica, es situacional, es decir varía de una persona a otra y depende de innumerables factores. Se considera además como resultante o valor de las recompensas (p.183).

2.2.5 Desempeño Laboral

Delgado y Vanegas (2013) señalan que el rendimiento del personal dentro de la organización es muy importante para que las metas de la empresa puedan lograrse y que dicho rendimiento está dado por la forma en que la empresa establece las metas. Se considera entonces la organización y planificación (p.53).

En relación al buen desempeño, Bordas (2016) destaca que un buen desempeño laboral origina una mayor satisfacción en el trabajo demostrando que existe una relación significativa entre clima laboral y satisfacción de los empleados; además, el compromiso hacia el trabajo refuerza la relación entre persona y organización. Según lo señalado, el autor da a conocer tres componentes respecto al compromiso.

- El compromiso afectivo o adhesión emocional hacia la empresa.
- El compromiso de continuación en la empresa.
- El compromiso normativo o deber moral y gratitud que siente el trabajador para responder con reciprocidad por el buen trato recibido (p.32).

2.2.6 Evaluación del desempeño

Flores (2014) refiere que consiste en medir el rendimiento de los trabajadores dentro de una empresa. Es responsabilidad del área de recursos humanos diseñar un sistema de evaluación para identificar los aspectos positivos y negativos dentro de la empresa. Se toma como parámetro principal el desempeño del personal en su puesto de trabajo (p.75).

Alles (2010) señala la utilidad de la evaluación del desempeño, indicando que permite:

- Tomar decisiones de promociones y remuneración.
- Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.

- Retroalimentar a los trabajadores para que a partir del conocimiento de su desempeño, puedan saber si deben modificar su comportamiento (p.31).

Con respecto a la evaluación del desempeño Chiavenato (2011) indica que es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en su puesto y de su potencial desarrollo. Además refiere que toda evaluación es un proceso para estimular el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los trabajadores en una organización puede aplicarse varios criterios; por ejemplo, evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, evaluación de la eficiencia en las funciones (p.202).

Además es señalada la escala de gráficas y puntos de utilidad para la evaluación del desempeño incluyendo los siguientes criterios: producto, calidad, responsabilidad, cooperación, sentido común e iniciativa además de la presentación personal. Otras escalas consideran también como parámetros de medición, el producto, la calidad, el conocimiento del trabajo y la cooperación (p.210).

2.3 Definición de términos básicos

Remuneración: Se refiere a una contraprestación que puede ser económica o en especie y que se percibe de acuerdo al trabajo realizado por el personal (Cruz, 2016, p. 298).

Organización: Es aquella que está compuesta por personas que comparten los objetivos de la empresa mediante la acción del trabajo humano (Prieto, 2012, p.49).

Evaluación del desempeño: Identificar y medir el rendimiento de los trabajadores de la empresa (Flores, 2014, p. 75).

Reconocimiento: Es un incentivo por el trabajo realizado, contribuyendo así al crecimiento de la organización (Bordas, 2016, p. 27).

Satisfacción: Es aquella característica que hace referencia a las actitudes y evaluaciones personales de las experiencias aprendidas en la organización (Bordas, 2016, p. 31).

Capacitación: Se refiere a la preparación de una persona para que sea capaz de realizar un trabajo (Flores, 2014, p. 66).

Motivación: Grado en que el personal de la organización se siente impulsado a continuar por el buen desempeño, generando compromiso con la actividad realizada (Bordas, 2016, p.27).

Compromiso: Estado psicológico que caracteriza la relación entre personal y la organización (Bordas, 2016, p. 32)

Trabajo en Equipo: La manera en que las personas se relacionan para realizar una tarea. (Martínez, 2016, p.198).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General.

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

2.4.2 Hipótesis Específicas

El liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

La cooperación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL

La responsabilidad se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El estudio desarrollado considera la investigación aplicada debido a que los resultados permitirán establecer prontas mejoras en beneficio de los trabajadores y esto repercutirá en la organización. Respecto a este tipo de investigación, Sánchez y Reyes (2015) refieren que “se caracteriza por el interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta esperando las consecuencias prácticas que de ello se derive” (p.44).

3.2 Nivel de investigación

El estudio incluye la determinación de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral; por tanto, es evidente el carácter relacional de la investigación. Este tipo de estudio “implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos” (Sánchez y Reyes, 2015, p.124).

3.3 Diseño de investigación

Es no experimental, debido a que las variables no fueron manipuladas. Además la recolección de datos se llevó a cabo en un punto específico de tiempo y de acuerdo a tal procedimiento el estudio fue de carácter transversal. Al respecto Sánchez, Gonzales y Rosales (2015) señalan que en los estudios no experimentales se considera variables no controladas por los investigadores, tales estudios se limitan a observar, medir y analizar (p.112).

3.4 Área de estudio

El estudio se realizó en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES S.A.C en Lima, cuyas actividades se desarrollan dentro del rubro importación de productos médicos. Dicha empresa inicia sus actividades el año 2006.

3.5 Población y muestra: Criterios de inclusión y exclusión

Los datos fueron obtenidos a partir de la entrevista a los trabajadores de la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES S.A.C siendo la unidad de análisis cada uno de ellos. Dicha población fue finita y según sus características Gamarra, Rivera, Wong y Pujay (2015) sostienen que este tipo de población es identificada

plenamente en el espacio de estudio (p.14). Debido al tamaño de la población, no fue considerada la técnica de muestreo.

Como criterios de inclusión fueron considerados los siguientes:

- Trabajadores de la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES S.A.C
- Trabajadores que desean participar voluntariamente.

No fueron incluidos quienes no cumplieron con los criterios señalados, es decir, dichos participantes no fueron considerados para la entrevista pertinente.

3.6 Variables y Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Valores
Clima organizacional	Rubio (2016) señala que es un conjunto de características del ambiente de trabajo que puede cambiar en poco tiempo dentro de la organización e incluye diversos aspectos; tales como, la percepción, expectativas, normas y conductas que intervienen en la vida laboral del personal de trabajo (p. 47).	El clima organizacional es un factor del sistema en la organización de las empresas e involucra tendencias de liderazgo, actividades de cooperación, sentido de responsabilidad.	Liderazgo Cooperación Motivación Responsabilidad	Estilo de liderazgo Estimulo de trabajo en equipo Logro de objetivos Participación Apoyo mutuo Remuneración Reconocimiento Satisfacción en el trabajo Cumplimento de los horarios establecidos	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 10 - 12 13 - 14 15 16 - 19	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Desempeño laboral	Delgado y Vanegas (2013) señalan que el desempeño se refiere a las actividades dentro de la organización, siendo muy importante para que las metas puedan lograrse. Se considera entonces la organización y planificación de cada trabajador de acuerdo a los objetivos planteados (p.53).	El desempeño laboral involucra aspectos emocionales además de un alto grado de responsabilidad de acuerdo a los deberes establecidos en la organización.	Adhesión emocional	Satisfacción del trabajador	1 - 3	Ordinal	Nunca	
			Identificación con la empresa	Motivación dentro de su trabajo	4 - 6			Casi nunca
				Orgullo	7 - 9			A veces
				Involucramiento	10 - 11			Casi siempre
				Deber moral	Cumplimiento de normas			12 - 13
			Respeto		14 - 15			

3.7 Instrumentos de recolección de datos

Fueron empleados cuestionarios cuyos ítems están relacionados a los indicadores respectivos por cada dimensión. Cada una de las dimensiones se desprende de la definición operacional de la variable respectiva.

3.8 Validación de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos elaborados para recolectar datos fueron evaluados por especialistas temáticos y metodólogos quienes brindaron su aprobación respecto al contenido y la coherencia de los ítems estructurados.

3.9 Procedimientos de recolección de datos

Los datos fueron recolectados obedeciendo a los siguientes procedimientos:

Se solicitó la autorización en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC dando a conocer las características de los procedimientos para la recolección de datos.

Se explicó a los participantes en la empresa las características del trabajo investigativo respecto al registro de información, el cual según Alarcón (2013) se efectúa según pautas muy precisas, utilizando cuestionarios o cédulas que contienen preguntas previamente probadas y normalizadas (p.256).

3.10 Componente ético de la investigación

Los individuos participantes no fueron afectados física ni emocionalmente y tuvieron la libertad de abandonar la investigación sin que ello represente el establecimiento de sanciones; además, en el contenido del informe final se respeta la autoría al citar las fuentes pertinentes de información. Sánchez, Gonzales y Rosales (2015) señalan que no solamente debe desarrollarse el estudio con el rigor adecuado y respetando los principios éticos, sino también debe incluirse contenido claro y preciso (p.295).

3.11 Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados permitieron elaborar una matriz principal la cual fue analizada mediante el Programa estadístico IBM SPSS v 22. El análisis considerado fue de tipo inferencial. Gamarra, Rivera, Wong y Pujay (2015) consideran que el método estadístico requiere de una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos en la investigación (p.17).

4. RESULTADOS

Tabla N°1 Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,756
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño laboral	N	20	20
		Coefficiente de correlación	0,756	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

Elaboración propia

H₁: El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El clima organizacional no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,000 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis inicial general; es decir, el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Tabla N°2 Relación entre liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,649
		Sig. (bilateral)	.	0,002
	Desempeño laboral	N	20	20
		Coeficiente de correlación	0,649	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	20	20

Elaboración propia

H_i: El liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El liderazgo no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,002 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Tabla N°3 Relación entre cooperación y desempeño laboral

			cooperación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	0,036
		Sig. (bilateral)	.	0,880
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,036	1,000
		Sig. (bilateral)	0,880	.
		N	20	20

Elaboración propia

H_i: La cooperación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La cooperación no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,88 mayor que 0,05 (5% de margen de error), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis inicial; es decir, la cooperación no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Tabla N°4 Relación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0,750
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño laboral	N	20	20
		Coefficiente de correlación	0,750	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

Elaboración propia

H_i: La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La motivación no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

De acuerdo al valor de la significancia de 0,000 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que la motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Tabla N°5 Relación entre responsabilidad y desempeño laboral

		Responsabilidad	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,551
		Sig. (bilateral)	.	0,012
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,551	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	20	20

Elaboración propia

H_i: La responsabilidad se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La responsabilidad no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

De acuerdo al valor de la significancia de 0,012 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

5. DISCUSIÓN

El liderazgo es un factor importante para la actividad del trabajador. En el presente trabajo se ha evidenciado la relación directa entre liderazgo y desempeño en los trabajadores lo cual supone que un buen líder permite desarrollar y organizar las labores en la empresa y esto puede ser de mucha utilidad para impulsar las actividades consideradas por los trabajadores, dicho resultado concuerda con el estudio de Obregón y Francisco (2016), quienes mencionan que una adecuada atención es tomada en cuenta como factor principal para impulsar o reforzar el aspecto motivacional de los trabajadores. Así mismo More (2017) sostiene que los trabajadores se desempeñan adecuadamente cuando la organización es dirigida por un líder. Además, el autor manifiesta que la capacitación brindada por un buen líder posibilitará mejoras en las actividades desarrolladas por quienes laboran en la empresa. Ambos estudios coinciden en la importancia del liderazgo cuando se pretende alcanzar los objetivos de la empresa tomando en cuenta las actividades desarrolladas por el personal que labora en ella. Jaya (2016) también sostiene que el liderazgo es un parámetro de mucha importancia y de mucha consideración para alcanzar los objetivos de la empresa ya que tiene un efecto importante en las actividades desarrolladas por el personal que labora en la organización o empresa.

Considerando el factor de cooperación, en el presente trabajo se comprobó que no existe una relación directa entre la cooperación y el desempeño de los trabajadores, lo cual permite evidenciar que el factor de comunicación e interacción dentro de la empresa, no se refleja necesariamente en el desempeño. Este resultado es discordante con lo señalado por Baque, Cantos, Cañarte y Yamir (2017) quienes manifiestan que la comunicación entre los integrantes del grupo de trabajo es tomada en cuenta como un factor importante para reforzar o impulsar el aspecto de cooperación, reflejándose en su buen desempeño. Dicho factor también es considerado por Cueva y Díaz (2017) quienes señalan que gracias a una comunicación efectiva, mejor será el desempeño, siendo un parámetro importante a ser considerado, cuando se pretende alcanzar los objetivos en la empresa. Así mismo Alvarado (2017) menciona que los trabajadores se desempeñan apropiadamente cuando existe una comunicación y trabajo en equipo que está siendo orientado positivamente. Ramírez (2016) sostiene que el desempeño apropiado y apoyo mutuo entre los trabajadores, influye positivamente en la productividad de los colaboradores y de la empresa, también

menciona que otros factores causales que afectan el desempeño y la productividad en los trabajadores son los siguientes: estabilidad laboral, rotaciones, trabajo pesado, entre otros.

Otro aspecto importante incluye el factor motivacional, el cual se manifiesta según los autores, como el impulso que posibilita el desarrollo de una actividad específica por parte del trabajador. En la presente investigación se ha evidenciado la relación directa entre la motivación y el desempeño de los trabajadores, lo cual permite suponer que existen incentivos tomados en cuenta por quienes desarrollan labores en la empresa y esto puede ser de utilidad al impulsar las actividades consideradas por los trabajadores referidos. Dicho resultado concuerda con lo señalado por Obregón y Francisco (2016), quienes manifiestan que las compensaciones son tomadas en cuenta como factor importante para impulsar o reforzar el aspecto motivacional de los trabajadores. Así mismo, Baque, Cantos, Cañarte y Yamir (2017), sostienen que los trabajadores se desempeñan apropiadamente cuando se encuentran en ambientes que ofrecen o presentan factores motivacionales. Dichos factores también considerados por Cueva y Díaz (2017) son relacionados a un desempeño óptimo. Es decir, diversos estudios coinciden en que el aspecto motivacional es un parámetro importante a ser considerado cuando se pretende alcanzar los objetivos de la empresa tomando en cuenta las actividades desarrolladas por el personal que labora en ella, entonces impulsando dicha motivación podría mejorarse el desempeño laboral.

Finalmente, de acuerdo a la dimensión responsabilidad, esta posibilita el desarrollo de una actividad específica del trabajador, en el presente trabajo se evidenció que existe relación directa entre la responsabilidad y el desempeño en los trabajadores, esto indica que un adecuado nivel de responsabilidad aumentaría el desempeño como también la competitividad y desarrollo de la empresa y esto será de mucha utilidad para cumplir las actividades encomendadas a los trabajadores. Dicho resultado concuerda con lo señalado por Álvarez (2015) quien manifiesta que la responsabilidad, puntualidad y la experiencia tienen una relación con el desempeño, lo cual permite cumplir con los horarios de trabajo; estos últimos, son tomados en cuenta como un factor importante para realizar e impulsar el factor de responsabilidad en los trabajadores. La responsabilidad también es considerada por Dávalos (2017) quien indica que existe una relación con el desempeño laboral y

manifiesto que se puede alcanzar los objetivos correspondientes cuando los trabajadores se desempeñan con responsabilidad cumpliendo las labores requeridas. Herrera, Juárez y Orozco (2017), refieren que para cumplir un objetivo planteado se requiere responsabilidad y esto incluye medidas de higiene y seguridad como aspecto preventivo, también menciona la existencia de factores que afectan el clima laboral encontrando un porcentaje alto en los aspectos de tensión y trabajo pesado, lo cual también repercutiría en el desempeño laboral. Ramírez (2016), menciona que los trabajadores se desempeñan apropiadamente cuando existe responsabilidad y las actividades orientadas a los objetivos de la empresa incrementarían la competitividad.

6. CONCLUSIONES

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores evidenciándose en los resultados tangibles en la empresa.

El liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018. Cabe destacar que un buen liderazgo posibilitará que el desempeño laboral sea efectivo.

La cooperación no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal, es decir la comunicación e interacción no ha sido un factor preponderante en las labores desarrolladas.

La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral; es decir, puede asumirse que a mayor motivación mejor será el desempeño de los trabajadores.

Existe relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral, pudiendo asumirse que quienes se desempeñan apropiadamente, poseen un grado de responsabilidad apropiado.

7. RECOMENDACIONES

Considerar toda estrategia posible para mejorar el clima organizacional, de esta forma se favorecerá el apropiado desempeño laboral.

Mantener y promover el correcto liderazgo, lo cual es relevante para el desarrollo del personal, viéndose reflejado en su desempeño.

Incentivar el trabajo en equipo o por cooperación, tomando en cuenta objetivos en común además de enfatizar el aspecto comunicativo dentro de la empresa.

Considerar factores motivacionales que puedan ser percibidos por los trabajadores, comunicando la importancia de su participación como integrante de la empresa.

Brindar apropiadas condiciones laborales y aplicar un adecuado sistema de incentivos, de acuerdo a las metas alcanzadas por el trabajador en cumplimiento de los propósitos en la empresa

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, H. (2017). *El clima y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A 2017*(Tesis de licenciatura). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8067/alvaradojaime_heber.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, T. (2015). *Motivación y desempeño laboral del Consorcio Supervisor Huaura 2015* (Tesis de licenciatura) recuperada de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/2184/Tesis_45254.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvaro Escalante (2015). Liderazgo y cultura organizacional. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>
- Alles, M. A. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Banco mundial (2018). Empleo y desarrollo. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/jobsanddevelopment/overview#2>
- Baque, M., Cantos, M., Cañarte, L. y Yamir, C. (2017), El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Polo del conocimiento*, 2 (12) Recuperado de <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/431/pdf>
- Bordas, M. M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Carvajal, J. C., Delgado, A. L. E., & Vanegas, G. M. (Eds.). (2013). *Psicología organizacional*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México,DF: McGraw-Hill.
- Cuesta, S. A., & Valencia, R. M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Cueva, K y Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mi banco 2017* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de

- http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávalos, L. (2017) “*Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa F&B Cargo Distrito Callao, 2017* (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12343/D%C3%A1valos_RL_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, V. R. (2014). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Herrera, M., Juárez, J. y Orozco, M (2017). *Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la empresa IMEXA de Ocotlán en el II semestre 2016* (tesis de licenciatura) recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4425/1/17782.pdf>
- Jaya, K. (2016). *Manual de políticas para la empresa Patricio Cepeda Cía., Ltda. y el desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5662/1/PIUADM004-2017.pdf>
- Martínez, V. F. (2016). *Administración: de lo simple a lo complejo*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Monitor empresarial de reputación corporativa Perú (2018). *Ranking de empresas*. Recuperado de <http://www.merco.info/pe/ranking-merco-empresas>
- More, L. (2016). *Gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino Chiclayo 2016* (Tesis de licenciatura) recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Obregón, M. y Francisco, M. (2016) Impacto del factor iluminación y psicosocial en el desempeño laboral del personal de apoyo y asistencia a la educación. *European Scientific Journal*, 14 (4). Recuperado de <file:///D:/tesis%202018/10565-30257-1-PB.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_095955/lang--es/index.htm
- Organización mundial de la salud (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

- Pacto Mundial de Naciones Unidas (2015). *Una llamada a la acción para empresas sostenibles*. Recuperado de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126-1.pdf
- Pavía, S. I. (2012). *Organización empresarial y de recursos humanos* (uf0517). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Prieto, H. J. E. (2012). *Gestión estratégica organizacional* (4^a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Ramírez, D. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group, Lima-2016* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1239/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RRHH_07625272_RAMIREZ_RODRIGUEZ_DANIEL%20IVAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rodríguez, P. Á., & Mayo, A. J. C. (2014). *La eficacia organizacional como constructo social*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Rubió, S. T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Tirado, S. F. J., Gálvez, M. A., & Baleriola, E. E. (2017). *Las organizaciones en el siglo xxi: un enfoque psicosocial y político*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Tobar, D. (2017). *La compensación de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral del GAD Pillaro* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25420/1/TOBAR%20GUAMA%20DIEGO%20ALONSO.pdf>

9. ANEXOS

9.1 Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Problema general ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018? ¿Cómo la cooperación se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018</p> <p>Objetivos específicos Especificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018 Especificar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018</p>	<p>Hipótesis General El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018</p> <p>Hipótesis específicas El liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018 La cooperación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Cooperación</p> <p>Motivación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Adhesión emocional</p> <p>Identificación con la empresa</p> <p>Deber moral</p>	<p>Investigación: -Aplicada. -Relacional. -No experimental</p>	<p>Población: -20 trabajadores en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC</p>	<p>Instrumento: -Escala Likert.</p> <p>Procesamiento: -Programa SPSS.</p>

<p>¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?</p> <p>¿Cómo la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?</p>	<p>Especificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018</p> <p>Especificar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?</p>	<p>La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018</p> <p>La responsabilidad se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la empresa importadora J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018?</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

9.2 Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO 1

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA J.C MEDICAL SUPPLIES

SAC 2018

Edad: _____ Sexo: M / F Cargo: _____ Distrito de residencia: _____

Instrucciones:

Lea atentamente los ítems y las alternativas de respuesta.

	CLIMA ORGANIZACIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	LIDERAZGO					
01	Se siente obligado a hacer lo que su jefe dice					
02	Quien toma la decisión final siempre es el gerente					
03	En la empresa se acostumbra trabajar en equipo.					
04	El gerente involucra a los trabajadores en todas las decisiones importantes.					
05	El gerente se preocupa por cumplir las metas establecidas.					
06	El gerente acepta las sugerencias que dan los trabajadores.					
	COOPERACIÓN					
07	Coopera con otros trabajadores incluso en diferentes áreas.					
08	Brinda sus conocimientos a los trabajadores principiantes.					
09	Se responsabiliza por las consecuencias de malas decisiones.					
	MOTIVACIÓN					
10	Los buenos trabajadores son recompensados					
11	Las áreas que destacan son recompensadas.					
12	El salario recibido es adecuado					
13	El trabajo responsable es valorado.					
14	Se dispone de recursos para las actividades diarias.					
15	El ambiente de trabajo es apropiado					
	RESPONSABILIDAD					
16	Cumple con las normas establecidas de la empresa.					
17	Cumple con los objetivos de la empresa.					
18	Acata órdenes y respeta a sus superiores.					
19	Usa adecuadamente los recursos brindados por la empresa					

INSTRUMENTO 2

DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA J.C MEDICAL SUPPLIES SAC

2018

Edad: _____ Sexo: M / F Cargo: _____ Distrito de residencia: _____

Instrucciones:

Lea atentamente los ítems y las alternativas de respuesta.

	DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	ADHESIÓN EMOCIONAL					
01	En la empresa se da importancia el desempeño de los trabajadores					
02	Se da reconocimiento al cumplir los objetivos.					
03	Tiene la oportunidad de aplicar sus conocimientos					
04	En el área de trabajo existe un buen ambiente.					
05	Se comunica adecuadamente con sus compañeros					
06	Tiene problemas con algunos trabajadores de la empresa					
	IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA					
07	Se siente parte del equipo de trabajo.					
08	Se siente bien con el trabajo que desarrolla.					
09	Se preocupa por cumplir los objetivos de la empresa					
10	Cuida el prestigio de la empresa					
11	Cuál es su apreciación respecto a la opinión de los clientes respecto a la empresa.					
	DEBER MORAL					
12	Cumple con las medidas de seguridad en la empresa					
13	Cumple con las políticas de la empresa.					
14	Respeto las decisiones de sus compañeros					
15	Respeto las normas de sus superiores.					

9.3 Consentimiento informado

Manifiesto al autor del trabajo de investigación titulado “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018”, haber comprendido las características señaladas respecto al desarrollo de la investigación y la necesidad de completar un Cuestionario/Escala por escrito con la confidencialidad absoluta de los datos consignados. He sido informado que el estudio desarrollado será de beneficio debido a que permitirá incrementar el conocimiento en relación al desempeño laboral, para así establecer estrategias que optimicen el desempeño de los trabajadores.

Basándome en lo referido, acepto de forma voluntaria y libre participar del proceso de recolección de datos con fines investigativos.

Lima, _____

Firma: _____

DNI: _____

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | | < 50 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---|------|-----|-----|-----|-----|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema? | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () |
| 3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos? | () | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. ¿En qué porcentaje los ítems de la prueba son de fácil comprensión? | () | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica? | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares con otras muestras? | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted que deberían agregarse?

INCCOR PORNAL COMO SE ENCUENTRA ESTE TIPO DE INDUSTRIAS A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL.

2. ¿Qué ítems considera Usted que podrían eliminarse?

.....
.....

3. ¿Qué ítems considera Usted que deberán reformularse o precisarse mejor?

.....
.....

Fecha: *08/01/2019*

Validado por: *Augusto F. Bazalar Quiroz*

Firma: *Augusto F. Bazalar Quiroz*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | | < 50 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. ¿En qué porcentaje los ítems de la prueba son de fácil comprensión? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares con otras muestras? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted que deberían agregarse?

.....
.....

2. ¿Qué ítems considera Usted que podrían eliminarse?

.....
.....

3. ¿Qué ítems considera Usted que deberán reformularse o precisarse mejor?

.....
.....

Fecha: 11-01-19

Validado por: Dr. Joni Aquilino Oruma Lara

Firma: 

9.4. Análisis relacional entre el Clima organizacional y las dimensiones del Desempeño laboral

Relación entre clima organizacional y adhesión emocional

			Clima organizacional	Adhesión emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,624
		Sig. (bilateral)	.	0,003
	Adhesión emocional	N	20	20
		Coefficiente de correlación	0,624	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	20	20

Elaboración propia

H_i: El clima organizacional se relaciona directamente con la adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: el clima organizacional no se relaciona directamente con la adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

De acuerdo al valor de la significancia de 0,003 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el clima organizacional se relaciona directamente con la adhesión emocional laboral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Relación entre clima organizacional e identificación con la empresa

			Clima organizacional	Identificación con la empresa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,692
		Sig. (bilateral)	.	0,001
	N		20	20
	Identificación con la empresa	Coefficiente de correlación	0,692	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N		20

Elaboración propia

H₁: El clima organizacional se relaciona directamente con la identificación con la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El clima organizacional no se relaciona directamente con la identificación con la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

De acuerdo al valor de la significancia de 0,001 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el clima organizacional se relaciona directamente con la identificación con la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

Relación entre clima organizacional y deber moral

			Clima organizacional	Deber moral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,573
		Sig. (bilateral)	.	0,008
		N	20	20
	Deber moral	Coeficiente de correlación	0,573	1,000
		Sig. (bilateral)	0,008	.
		N	20	20

Elaboración propia

H_i: El clima organizacional se relaciona directamente con el deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El clima organizacional no se relaciona directamente con el deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

De acuerdo al valor de la significancia de 0,008 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el clima organizacional se relaciona directamente con el deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

9.5 Tablas de correlación entre dimensiones.

Relación entre liderazgo y adhesión emocional, identificación con la empresa, deber moral

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Adhesión emocional	Coefficiente de correlación	0,634
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	20
	Identificación con la empresa	Coefficiente de correlación	0,644
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	20
	Deber moral	Coefficiente de correlación	0,341
		Sig. (bilateral)	0,141
		N	20

Elaboración propia

H_i: El Liderazgo se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El Liderazgo no se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,003 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el Liderazgo se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H_i: El Liderazgo se relaciona directamente con la Identificación con la empresa por el personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El Liderazgo no se relaciona directamente con la Identificación con la empresa por el personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,002 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que el Liderazgo se relaciona directamente con la Identificación con la empresa por el personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H_i: El Liderazgo se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: El Liderazgo no se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,141 mayor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis nula que señala que el Liderazgo no se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Relación entre cooperación y adhesión emocional, identificación con la empresa, deber moral

			Cooperación
Rho de Spearman	Adhesión emocional	Coeficiente de correlación	-0,105
		Sig. (bilateral)	0,659
		N	20
	Identificación con la empresa	Coeficiente de correlación	0,221
		Sig. (bilateral)	0,350
		N	20
Deber moral	Coeficiente de correlación	-0,072	
	Sig. (bilateral)	0,763	
	N	20	

Elaboración propia

H_i: La Cooperación se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La Cooperación no se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,659 mayor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis nula que señala que La Cooperación no se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H_i: La Cooperación se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La Cooperación no se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,350 mayor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis nula que señala que La Cooperación no se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H_i: La cooperación se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La cooperación no se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,763 mayor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis nula que señala que La cooperación no se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Relación entre motivación y adhesión emocional, identificación con la empresa, deber moral

		Motivación	
Rho de Spearman	Adhesión emocional	Coeficiente de correlación	0,698
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	20
	Identificación con la empresa	Coeficiente de correlación	0,591
		Sig. (bilateral)	0,006
		N	20
	Deber moral	Coeficiente de correlación	0,499
		Sig. (bilateral)	0,025
		N	20

Elaboración propia

H_i: La Motivación se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La Motivación no se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,001 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que la Motivación se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018

H₁: La Motivación se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La Motivación no se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,006 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que La Motivación se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₁: La motivación se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La motivación no se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,025 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que La motivación se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

Relación entre responsabilidad y adhesión emocional, identificación con la empresa, deber moral

		Responsabilidad	
Rho de Spearman	Adhesión emocional	Coeficiente de correlación	0,333
		Sig. (bilateral)	0,152
		N	20
	Identificación con la empresa	Coeficiente de correlación	0,493
		Sig. (bilateral)	0,027
		N	20
	Deber moral	Coeficiente de correlación	0,691
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	20

Elaboración propia

H_i: La responsabilidad se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La responsabilidad no se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,152 mayor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis nula que señala que La Motivación no se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H_i: La responsabilidad se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La responsabilidad no se relaciona directamente con la identificación de la empresa del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,027 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que la Motivación se relaciona directamente con la Adhesión emocional del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H_i: La responsabilidad se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

H₀: La responsabilidad no se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.

De acuerdo al valor de la significancia de 0,001 menor que 0,05 (5% de margen de error), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que la motivación se relaciona directamente con el Deber moral del personal en la empresa J.C MEDICAL SUPPLIES SAC 2018.