



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO

LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020

**PARA OPTAR EL TITULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Fernandez Reyes Luis Fernando

<https://orcid.org/0000-0002-9071-9478>

Bach. Velarde Chuquitucto Leydi

<https://orcid.org/0000-0002-5623-969X>

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Aprobación de jurado

TESIS
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO-
2020

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán

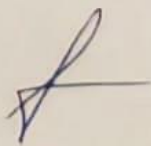
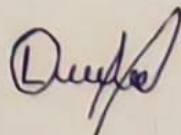
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO	DNI: 76230989	
VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI	DNI: 71006033	

Pimentel, 06 de febrero de 2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a nuestro Dios, por darnos la fortaleza suficiente para culminar con éxito nuestro tan anhelado objetivo de ser profesionales, así mismo por permitirnos estar gozando de buena salud en unión familiar, en estos tiempos difíciles que estamos viviendo.

A nuestros padres por todo el apoyo incondicional que nos han demostrado, dándonos alientos y las fuerzas para seguir, así mismo por aconsejarnos e inculcar los valores correspondientes.

A todos los miembros de nuestras familias y amigos, que de alguna u otra manera siempre nos dieron palabras de aliento, con sus acciones nos demostraron que están con nosotros en las buenas y en las malas.

Agradecimiento

El desarrollo del presente informe de investigación, se pudo llevar a cabo gracias al apoyo y conocimientos de algunas personas que con su paciencia y tiempo nos ayudaron.

Ante lo cual agradecemos; a nuestro padre Celestial por darnos la vida y mantenernos con salud, siendo esto clave para terminar con éxito nuestro sueño tan anhelado.

A nuestros Padres; que fueron nuestro principal apoyo, y siempre buscaron la manera de cómo fortalecernos en todo momento hasta el final de nuestra carrera.

Al gerente general de la empresa ATLANTICA S.R.L.; por habernos permitido llevar a cabo nuestro trabajo de investigación en la empresa que el dignamente representa y brindarnos los permisos correspondientes para la obtención de la información necesaria para culminar con éxito nuestro informe de investigación.

A nuestros docentes de investigación, que han demostrado tener los conocimientos necesarios para guiarnos, asesorarnos en especial al Dr. José William Córdova Chirinos, un docente responsable y comprometido con su trabajo, preocupado siempre por sus alumnos, y buscando siempre el correcto desarrollo de esta investigación.

Resumen

La investigación denominada “El clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO, 2020”, se llevó a cabo con el objetivo de ver la relación de cómo influye el clima organizacional en el desempeño de los colaboradores en la empresa ATLANTICA S.R.L. Para realizar el estudio se obtuvo el permiso del gerente general y los colaboradores de la empresa. La investigación es descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, transversal. La herramienta de medición, fue el cuestionario, tipo Likert (1932) para percibir el clima organizacional que cuenta la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores. La muestra estuvo compuesta por 108 personas. Los resultados comprobaron que en la empresa ATLANTICA S.R.L posee un regular clima organizacional teniendo en la dimensión estructura una calificación media con un 79% y en la dimensión responsabilidad en un 85%, afectando en el desempeño de los colaboradores, teniendo en la dimensión cooperación siendo un nivel medio, con un 90 %. Lo cual se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los colaboradores, siendo esto que, a un inadecuado clima organizacional, menor es el desempeño.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, organización.

Abstract

The research called "The organizational climate and work performance of the staff in the company ATLANTICA SRL, CHICLAYO, 2020", was carried out with the objective of seeing the relationship of how the organizational climate influences the performance of the collaborators in the company ATLANTICA SRL To carry out the study, permission was obtained from the general manager and the company's collaborators. The research is descriptive-correlational, with a quantitative approach, and a non-experimental, cross-sectional design. The measurement tool was the questionnaire, type Likert (1932) to perceive the organizational climate that the company has and the work performance of the workers. The sample consisted of 108 people. The results confirmed that the company ATLANTICA SRL has a regular organizational climate, having an average rating in the structure dimension with 79% and in the responsibility dimension with 85%, affecting the performance of the collaborators, having in the cooperation dimension being a medium level, with 90%. Which is concluded that the organizational climate significantly influences the performance of employees, this being that, to an inappropriate organizational climate, the performance is lower.

Keywords: organizational climate, job performance, organization.

Índice

Aprobación de jurado	ii
Declaracion Jurada de originalidad	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación e importancia del estudio	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	30
1.7.1. Objetivo general	30
1.7.2. Objetivos Específicos	31
II. MATERIAL Y MÉTODO	32
2.1. Tipo y diseño de investigación	33
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables, operacionalización	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	41
2.6. Criterios éticos	41
2.7. Criterios de rigor científico	42
III. RESULTADOS.....	43
3.1. Tablas y Figuras.....	44
3.2. Discusión de resultados.....	65
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67

4.1. Conclusiones	68
4.2. Recomendaciones	69
REFERENCIAS	70
REFERENCIAS	71
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones de clima organizacional	25
Tabla 2. Clima organizacional.....	36
Tabla 3. Desempeño Laboral.....	37
Tabla 4. Validación del cuestionario según especialistas.....	40
Tabla 5. Variable de Clima Organizacional su estadística de fiabilidad.....	41
Tabla 6. Variable de Desempeño Laboral, su estadística de fiabilidad	41
Tabla 7. Considera usted que las normas de la institución son claras.	44
Tabla 8. Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores.	45
Tabla 9. Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.	46
Tabla 10. Los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores.	47
Tabla 11. Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L.....	48
Tabla 12. Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área.	49
Tabla 13. Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo.	50
Tabla 14. En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores.....	51
Tabla 15. Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora.....	52
Tabla 16. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo.	53
Tabla 17. Tiene Ud. Iniciativa en presentar una buena imagen personal.	54
Tabla 18. Ud. Inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado.	55
Tabla 19. Ud. Se involucra en los programas y eventos programados por la empresa.....	56
Tabla 20. Trabaja coordinadamente con sus compañeros.....	57
Tabla 21. Ud. Se compromete y cumple con las normas de la organización.	58
Tabla 22. Se evalúa el cumplimiento de las actividades.	59
Tabla 23. Su equipo de trabajo cumple con las metas establecidas.	60
Tabla 24. Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo.	61
Tabla 25. Cooperar y apoya a su equipo de trabajo.....	62
Tabla 26. Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo.	63
Tabla 27. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa ATLANTICA S.R.L	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Considera usted que las normas de la institución son claras.....	44
Figura 2. Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores.	45
Figura 3. Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.	46
Figura 4. los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores.	47
Figura 5. Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L.....	48
Figura 6. Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área.	49
Figura 7. Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo.	50
Figura 8. En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores.....	51
Figura 9. Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora.....	52
Figura 10. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo.	53
Figura 11. Tiene Ud. Iniciativa en presentar una buena imagen personal.	54
Figura 12. Ud. Inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado.	55
Figura 13. Ud. Se involucra en los programas y eventos programados por la empresa.....	56
Figura 14. Trabaja coordinadamente con sus compañeros.	57
Figura 15. Ud. Se compromete y cumple con las normas de la organización.	58
Figura 16. Se evalúa el cumplimiento de las actividades.....	59
Figura 17. Su equipo de trabajo cumple con las metas establecidas.....	60
Figura 18. Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo.	61
Figura 19. Coopera y apoya a su equipo de trabajo.	62
Figura 20. Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo.	63

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de toda empresa, el desempeño de los colaboradores y su eficiencia representan unos puntos clave para cumplir el objetivo y metas requeridas de una organización, por este motivo y es de gran valor que todos los colaboradores sean evaluados por el trabajo que realizan, así como también el clima organizacional que se demuestra.

Tal como se evidencian los estudios plasmados *de* (Domínguez, Ramírez y García, 2013) ellos nos mencionan que la organización que demuestre un buen clima organizacional favorable es muy importante porque ayuda a tener un correcto desempeño de los colaboradores.

Con el desarrollo de este proyecto se busca plasmar acerca de cuál es la relación que tienen ambas variables de la empresa ATLANTICA S.R.L con el fin de plantear soluciones correspondientes para que ayuden en el correcto desempeño dentro de la organización.

El estudio brindará un aporte significativo a la empresa ATLÁNTICA S.R.L, sobre la importancia de las dos variables mencionadas, incrementando el nivel de conocimiento del personal administrativo, operativo y, encargados de áreas.

1.1. Realidad Problemática

Contexto Internacional

Meza (2018) nos menciona en su estudio realizado en la Universidad Linda de Chiapa, los docentes no mantienen una buena comunicación con el director debido a este malestar generado ocasiona conflictos, bajo rendimiento e ineficacia, así mismo no existe el compromiso de los trabajadores. Cuando los trabajadores están insatisfechos no realizan un buen trabajo además se deteriora el ambiente del trabajo. El departamento de factor humano propuso realizar actividades que favorezcan la identidad y el compromiso de los empleados, realizando dinámicas de trabajo en equipo, cuando los trabajadores se sientan satisfechos se cambia la perspectiva, obteniendo como resultado la cooperación y la adaptabilidad a los cambios, así mismo establecer el compromiso con la organización.

Urteaga (2018) en su trabajo de investigación realizado en Bolivia Universidad Pública de Alto, nos menciona que existe un inadecuado clima organizacional debido a la falta de comunicación interna entre compañeros de trabajo, cada colaborador trabaja dentro de su ambiente y no logran trabajar en equipo. Por lo que propuso realizar reuniones periódicas mediante el cual den a conocer sus inquietudes y dificultades, al conocer esta información llevar un dialogo para poder mejorar y trabajar en equipo. Utilizar un sistema de Liderazgo consultivo, de esa manera poder generar una mayor participación de los docentes

Santamaria (2019) Ecuador en su estudio realizado en la empresa Datapro S.A, mencionó que existe un inadecuado clima laboral, este problema es generado por que no existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo, así como también no existe el compromiso por parte de los responsable para implementar un Sistema de comunicación interna, siendo estructurada y participativa que facilite la realización de las actividades dentro de la organización y que sirva como canal idóneo y de mejora permanente entre los trabajadores de la empresa. Para solucionar tal problema se implementó una política de reconocimiento para los colaboradores, basándose en su desempeño u cumplimiento de sus metas.

Contexto Nacional

Campos (2018) en su estudio realizado en la empresa Entel de Cajamarca sostiene que los trabajadores tienen un deficiente desempeño en sus labores, debido a que existe un inadecuado clima organizacional. Se mencionó que esta variable es afectada por diferentes factores, siendo estos: psicológicos, sociales, formación y educación; estando directamente relacionados en la participación de los subordinados de la entidad. Ante tal problema presentado se implementó las estrategias correspondientes y la creación de planes, siendo estos: brindar un adecuado ambiente laboral, mejora en sus salarios, cumplimiento de sus beneficios sociales, brindar línea de carrera y fortalecimiento el trabajo en equipo, teniendo como resultado un adecuado clima en la organización y un buen desempeño de los colaboradores.

Maquera (2018) nos menciona en su estudio realizado en la Municipalidad Provincial El Collao - Puno, mencionó que no existe un buen ambiente de trabajo, debido a que existe limitaciones que no les permiten crear un buen clima organizacional, siendo los siguientes factores: las condiciones de trabajo no son las correctas además no trabajan en equipo, inadecuada relaciones interpersonales y un pésimo sistema de compensación. Es por ello que se implementó programas de capacitación y empoderamiento del capital humano, estos programas proporcionaron la identidad, práctica de valores organizacionales y el trabajo en equipo, así mismo se creó un plan para incentivos para que el personal se encuentren satisfechos realizando sus labores. Se concluye que, contando con un trabajador motivado, realiza mejor trabajo y se siente identificado con la organización.

En el estudio realizado por Chuctaya (2019) en la municipalidad de Puno mencionó que no existe un adecuado clima laboral, reflejándose un déficit en su productividad de los trabajadores, esto debido a que el personal tiene desconocimiento de sus funciones laborales y administrativas, así mismo no hay una buena comunicación entre compañeros. Para mejorar se realizó capacitaciones fomentando el trabajo en equipo, todas las áreas trabajen al mismo ritmo cumpliendo el objetivo de la institución. Es importante que exista una buena comunicación para realizar un buen trabajo, así mismo es necesario establecer

políticas de reconocimiento institucional a los servidores públicos que resaltan en el mes logrando el compromiso y un mejor desempeño.

Contexto Local

ATLÁNTICA S.R.L, es una organización que está dedicada a la elaboración y venta de sacos de Polipropileno, con una participación de 5 años en el mercado de la región Lambayeque, se evidencia un regular clima organizacional, debido a los siguientes factores: no existe coherencia en sus normas y políticas, inadecuada comunicación entre áreas y colaboradores así mismo falta de motivación, que es causa del inadecuado desempeño por parte de algunos de sus trabajadores involucrando la falta de compromiso, iniciativa, comunicación y trabajo en equipo, del cual es reflejado en sus labores permitiendo no lograr llegar a las metas plasmadas.

El personal con mayor porcentaje se encuentra en el área de producción, dicha área cuenta con sub áreas de procesos siendo estos: extrusión, telares, laminado, impresión, conversión, el personal no cumple con las metas plasmadas, dependiendo mucho del manejo y coordinación de cada encargado o responsable de ellas.

Se ha realizado esta investigación para conocer la relación de estas 2 variables y ver el nivel de cumplimiento y responsabilidad de los jefes y colaboradores.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional

Mendoza, et al. (2017) en su estudio de investigación *“Análisis del clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S, Bogotá”* se tiene referente ejecutar el siguiente objetivo, realizando un diagnóstico de manera general sobre las variables estudiadas. Tipo de investigación descriptiva _ correlacional. Se empleó como técnica la encuesta, aplicándose a una muestra de 8 colaboradores. Se tuvo como resultado que la primera variable de estudio es de riesgo medio con un 50%, y el desempeño laboral en un riesgo bajo con un 62.5%. Se concluyó que es muy

importante la participación del área de recursos humanos y el gerente, para mejorar el clima que demuestra la organización; así como también el de implementar las estrategias adecuadas y políticas empresariales. Siendo favorable para la productividad.

Kakakhel, et al. (2017) el objetivo de su investigación "*Determinants of safe organizational climate and its impact on employee performance: a case of marble Industries Khyber Paktunkhwa, Pakistan*" cuyo propósito fue determinar los elementos que intervienen entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología de investigación tubo enfoque cuantitativo empleando como técnica la realización de una encuesta y como herramienta el cuestionario. La investigación fue aplicada a un total de 85 colaboradores de diferentes fábricas. Los resultados mostraron que existen factores que afectan las condiciones laborales siendo estas: las políticas y programas plasmadas por la parte administrativa. Se concluyó que se deben garantizar y practicar mejores condiciones ambientales, políticas adecuadas en las fábricas de mármol ubicadas en las zonas industriales de Pakistán. Con el objetivo de tener un mejor desempeño de los empleados.

Pazmay y Rodríguez (2017) en su tesis titulada "El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos" cuyo objetivo general fue implantar la vida de una interacción en medio de las cambiantes clima organizacional y productividad en la zona de producción de una industria productora de plásticos. Se hizo un análisis detallado de tipo correlacional no empírico en 28 trabajadores del área de producción. Los resultados reflejaron existente una interacción entre el clima organizacional y la productividad, empero en esta situación específico no es un elemento determinante para el crecimiento o disminución de productividad; los resultados de otras interacciones que se han realizado mostraron que los trabajadores de edad adulta son quienes muestran un más grande índice de productividad, los mismos resultados se encontraron en los individuos con antigüedad de 6 a 11 años de trabajo en la organización. Se concluye que, el clima organizacional se consideró negativo porque su interacción con la interpretación de los exámenes fue bastante baja y la productividad en 2016 no fue inferior a la esperada.

Vilema y Toro (2018) en su tesis “*Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*”, tuvo como objetivo general dar al crecimiento del grado de funcionamiento laboral del personal de la organización, por medio de tácticas especializadas en la comunicación, toma de elecciones y motivación. La metodología de la averiguación ha sido causa impacto, de tipo detallado, con una muestra de 30 ayudantes. Se concluye que, el índice de Spearman de correlación llevado a cabo a todo el personal de 86.2% y El índice de correlación de Spearman sobre los empleados de la fábrica es del 77,9%, lo que garantiza la interdependencia interdepartamental. Por lo tanto, es necesario mantener y mejorar el entorno regulatorio para asegurar una gestión eficaz que asegure el cumplimiento de los planes y la productividad.

Álvarez, et al. (2019) en su investigación “*Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los subordinados del departamento administrativo de la liga contra el cáncer, Bogotá*” Se tiene como fin examinar cuál es la relación que tienen las dos variables organizacionales, su pesquisa fue cualitativa aplicándose, la técnica como encuesta y cuestionario como herramienta a una población de 78 trabajadores. Los resultados obtenidos de esta encuesta mostraron un cumplimiento del 62% de la gestión organizacional, una dispuesta y adecuada condición de trabajo, así mismo sus colaboradores se sienten motivados trabajando en esa entidad, expresando que aún se puede seguir mejorando para no afectar su desempeño. Se concluyó que existe un factor en el que debe de mejorar siendo esto la resistencia a los cambios, así mismo se debe de considerar al clima laboral, como elementos fundamentales para facilitar los procesos de gestión, innovación y cambio.

A Nivel Nacional

Chávez, et al. (2017) en su indagación denominada “*Relación entre el clima empresarial y el desempeño de los subordinados del departamento administrativo en las entidades constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*”. Se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables mencionadas. Se desarrolló la indagación correlativa, siendo transversal-no experimental empleando como técnica la realización de una encuesta y como herramienta el

cuestionario a una muestra de 92 trabajadores. Se tuvo como resultado indicando que existe una relación significativa de ($r = .403^{**}$; $p < .000$) entre clima organizacional y desempeño laboral, así como en sus dimensiones; calidad de servicio y productividad. Concluyeron que un adecuado ambiente de trabajo, con un clima organizacional favorable, podremos obtener un mejor desempeño.

Ninahuanca (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez SRL”, tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. La metodología es de diseño no experimental - transversal, y de tipo correlacional – descriptivo, la muestra fue de 30 colaboradores. En cuanto a los resultados de la prueba estadística mediante la prueba de Rho Spearman, se encontró que la correlación media fue de 0,634. Se concluyó que existe una clara interacción entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados de la empresa.

Espejo, et al. (2018) en su indagación denominado “Clima laboral y el desempeño de los subordinados de la entidad Ingenieros Civiles y contratistas 10 generales S.A., Lima 2016” tuvo como objetivo determinar, exponer acerca de cómo influye en los colaboradores las dos variables mencionadas, teniendo en cuenta las 3 dimensiones siendo estos: capacitación, remuneración y comunicación. La indagación realizada es descriptiva. Se usó la encuesta como técnica y para medir dichas variables se utilizó como herramienta el cuestionario a una población de 217 clientes internos, obteniéndose como resultado que la dimensión capacitación se encuentra vacía, ya que no se cuenta con programa establecido, en cambio las dos dimensiones que son la remuneración y la comunicación dieron buenos resultados. La conclusión es que el clima tiene un impacto grande y positivo en los trabajos de los trabajadores.

Ynfantes y Fernando (2018) en su investigación denominada “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la entidad Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018” se tiene como objetivo analizar la relación entre las dos variables mencionadas. El diseño fue no experimental, correlacional y transversal con un enfoque cuantitativo. Se empleó como técnica la encuesta y herramienta la entrevista, aplicándose a una muestra de 15 colaboradores. De acuerdo a la

información obtenida se indicó que existe tres dimensiones que tienen relación con las dos variables; eficiencia, eficacia y productividad laboral. En sus resultados menciona realmente si existe una correlación que el resultado es el siguiente 0.721, se indica que de manera que aumenta la relación en la misma dirección, las dos variables. Además, es elevada porque se muestra teniendo un resultado inferior a 0.002. No se encontró una fuerte evidencia numérica para poder impugnar la relación, debido a la p-valor < 0.05 . Se concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera moderada, resaltando las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia.

Goicochea (2018) en su investigación titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional” tuvo como fin general evaluar la interacción entre el conveniente funcionamiento laboral y su usual desarrollo de funcionalidades partiendo del punto de vista del clima organizacional. La indagación hecha ha sido no empírico transversal, detallada; aplicaron un cuestionario a una muestra de 62 personas. Se concluyó que existe un problema evidente con el clima organizacional, y el mismo problema que finalmente afecta el desempeño laboral de los asistentes es que los trabajadores no están debidamente motivados para desempeñar sus funciones.

A Nivel Local

Ubillús (2017) en su indagación denominado “Clima organizacional y el desempeño laboral en grifos del norte S.A.C- Chiclayo” Se tiene como objetivo analizar la relación que existen entre las dos variables el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. La técnica realizada es la encuesta y como herramienta el funcionario aplicando una muestra de 40 colaboradores. Se concluyó que el clima organizacional tiene un nivel medio alto y se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Grifos del Norte con un nivel alto; en la dimensión de clima organizacional, la empresa destaca las dimensiones de estabilidad y valores colectivos.

Urquepe (2020) en su estudio denominado “Clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección del hospital regional las mercedes - CHICLAYO”, tiene como objetivo determinar la relación entre ambas variables mencionadas. Su estudio fue de enfoque cuantitativo descriptivo – Correlacional, tipo de diseño no experimental – transversal. La muestra estuvo formada por 7 servidores públicos. Utilizó como técnica la encuesta aplicando como instrumento primordial el cuestionario. Entre los resultados se pudo concluir que el clima organizacional de dicha entidad es de un 71,4% por el cual nos indica este porcentaje que es muy bueno, teniendo en cuenta la segunda variable desempeño laboral es el inadecuado siendo un 28,6%.

Santisteban (2020) en su trabajo de investigación “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del ministerio público de Lambayeque sede Chiclayo”, tiene como objetivo establecer cuál es la relación que tiene ambas variables mencionadas, su estudio fue de enfoque cuantitativo descriptivo – Correlacional. La muestra estuvo formada por 118 colaboradores. Las encuestas se utilizan como técnica, con cuestionarios como herramienta principal. Como resultado, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se correlacionó positivamente en un nivel asequible ($Rho = ,590$); tenga en cuenta que existe una correlación entre las dos variables. Llegó a la conclusión que existe una correlación significativa entre estas 2 variables, así mismo el 66.95% de los colaboradores del Ministerio Público – Chiclayo perciben un buen clima organizacional aceptable, partiendo que los colaboradores tienen las políticas y normas claras, así mismo que existe una adecuada comunicación entre jefes y encargados. Estos factores son primordiales para el correcto desempeño y cumplimiento de lo establecido.

Balcázar y García (2021) en su tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Curba y Asociados SAC”, tuvo como fin general establecer la interacción existente entre el clima organizacional y el funcionamiento laboral de los trabajadores. A partir de un criterio metodológico se usó un tipo de indagación detallada y correlacional, con un diseño no empírico; el instrumento de recolección de datos ha sido el cuestionario y la muestra de análisis estuvo constituida por 30 ayudantes. Se concluyó que la gestión

del clima organizacional puede encontrar resultados positivos en la gestión laboral, dando como resultado un clima organizacional alto, de acuerdo a los resultados, el confort que producen los componentes organizacionales permite encontrar excelentes resultados en el logro de las metas organizacionales.

Rosales (2021) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC-Chiclayo”, tuvo como fin general enseñar el grado de interacción entre el clima organizacional y el manejo laboral de la organización. La encuesta fue desarrollada de tipo correlación, con un diseño no experimental; Además, se tomó una muestra de 10 trabajadores de la empresa, que es una encuesta técnica y un instrumento de dos muestras. Los resultados alcanzados son: El clima organizacional es consistente con el 50% de los empleados de manera regular, el 90% la eficiencia laboral es buena. Se concluye que, el coeficiente de costo-beneficio de Pearson entre cambios fue de 0,391, una correlación moderada con tendencia positiva, es decir, si se optimizara el clima organizacional, se tendría un impacto positivo para alcanzar niveles superiores de gestión.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. *Clima Organizacional*

1.3.1.1. *Teorías del clima organizacional*

La teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) fue del primer autor define el clima organizacional desde una perspectiva cognitiva. Para ellos, el clima es un conjunto de características de un ambiente de trabajo que pueden ser medidos directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en ese ambiente y que influyen en el comportamiento y la motivación. La teoría pretende utilizar conceptos como motivación y clima para describir aspectos relevantes del comportamiento de las personas que trabajan en las organizaciones. Los autores buscaron explicar los determinantes situacionales y ambientales que más influyeron en el comportamiento y las percepciones de los sujetos. Todas estas magnitudes se relacionan con ciertas características de la organización, como, por ejemplo: composición, responsabilidad, recompensa, peligro, calor, apoyo, estándares de manejo, problema e identidad.

La teoría de escala de opiniones CL-SPC Diseñado y desarrollado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, es una herramienta diseñada según tecnología Likert, que en su versión final incluye un total de 50 elementos para explorar la variable del entorno laboral. Se define en la actividad como la percepción que tiene el trabajador de cómo interactúa con el ambiente de trabajo y el puesto de trabajo en puntos relevantes como patrones de desempeño individual, inclusión en el trabajo asignado, la supervisión que recibe, el acceso coordinado a la información sobre su trabajo con otros colegas y las condiciones laborales que son propicias para su trabajo. La investigación estadística y cualitativa da como resultado funcionalmente 5 componentes de la siguiente manera: participación laboral, supervisión, comunicación, condiciones de trabajo y autorrealización.

1.3.1.2. Definiciones del clima organizacional

Los primeros en definir el clima organizacional fueron Tagiuri y Litwin (1968) de las cuales nos mencionan que es la cualidad que existe de un ambiente interno organizacional, siendo esto:

- (a) Percibida y evaluada por los miembros de una institución.
- (b) Influye en los comportamientos
- (c) Cuenta con una relativa duración.

Palma (2004) describe al clima organizacional como el discernimiento que posee el colaborador en referencia a su ambiente de trabajo que percibe y las posibilidades de crecimiento de trabajo profesional y laboral.

Según Chiavenato (2011 p.119) resalta que el Clima Organizacional enuncia el dominio del medio en función a la motivación de los subordinados, de forma que se puede representar como la propiedad y la calidad del contexto institucional que sienten o distinguen los colaboradores y que se refleja en su gestión. El clima empresarial puede ser favorable y bueno, esto depende de los contextos en que se otorgan y al nivel de satisfacción que tengan los trabajadores, así mismo en situaciones que no son las adecuadas frustran esas necesidades y es reflejado en un bajo clima organizacional.

Salas (2017) describe al Clima Empresarial como el discernimiento del colaborador que participa y convive diariamente de las situaciones en la entidad,

siendo estas: La forma de cómo son tratados por sus empleadores y compañeros, adecuadas relaciones interpersonales, adecuada comunicación, motivación, estímulos, colaboración, responsabilidad, entre otros; y que esto influirá de manera tanto positiva como negativamente en su desenvolvimiento laboral. (p.26)

Soto (2018) en referencia a su indagación ¿Qué es el clima organizacional? Nos narran que el clima organizacional es abarcado por las relaciones que se despliegan entre los trabajadores de una organización, y el ambiente en el que desarrollan sus labores.

1.3.1.3. Características del clima organizacional

El autor Brunet, L. (2005) menciona que el clima organizacional interviene en las labores del colaborador, teniendo en cuenta las siguientes características: (p.24-25)

- a. El clima organizacional es apoyado en la perspectiva externa que tienen los colaboradores.
- b. Interviene de manera directa sobre el comportamiento y conducta del trabajador.
- c. Se compone por las perspectivas de los colaboradores, actitudes de los jefes, relaciones culturales y sociales de la organización.
- d. Los elementos pueden cambiar con el tiempo; no obstante, el clima organizacional puede continuar siendo rutinario.

Según Hashemi y Sadeki (2016), tiene una perspectiva similar, y considera que las características son las siguientes: (p.377)

- a. Es percibido de forma conjunta
- b. Los cambios se dan de forma constante, mucho depende del tiempo.
- c. Se da por las perspectivas de la entidad, conformada por los elementos: políticos, estructurales y de métodos de una institución.

1.3.1.4. Dimensiones del clima organizacional

En consecuencia, se describen las dimensiones más relevantes del clima empresarial teniendo una perspectiva diferente por varios autores, el cual se puede observar a continuación:

Tabla 1. Dimensiones de clima organizacional

AUTOR	LIKERT	PALMA
Dimensión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los métodos del mando. 2. Las características de las fuerzas motivacionales. 3. Las características de los procesos de comunicación. 4. Las características de los procesos de influencia. 5. Las características de los procesos de toma de decisiones. 6. Las características de los procesos de control. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Involucramiento laboral. 2. Supervisión. 3. Comunicación 4. Condiciones laborales 5. Autorrealización.
AUTOR	BOWERS Y TAYLOR	LITWIN Y STRINGER
Dimensión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apertura a los cambios tecnológicos 2. Recursos humanos 3. Comunicación. 4. Motivación. 5. Toma de decisiones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura. 2. Responsabilidad. 3. Recompensa 4. Relaciones 5. Identidad. 6. Remuneración.

Fuente: Elaboración propia

En dicha indagación se utilizó las dimensiones mencionadas por Litwin y Stringer (1968):

a. Estructura

Engloba toda la dimensión relacionada a las reglas, niveles jerárquicos procedimientos que tienen dentro de una empresa. La estructura de una organización puede demarcar la noción que los colaboradores tienen en su círculo donde realizan sus labores.

b. Responsabilidad

Se refiere a la autonomía y el compromiso que tienen los trabajadores para la realización de sus actividades encomendadas realizarlo de la mejor manera en el tiempo indicado que le establece una organización.

c. Recompensa

Es un incentivo adicional que se le brinda a los colaboradores de una organización que reciben por realizar un buen trabajo o cumplir con su meta establecida. Este incentivo motiva al trabajador a demostrar un mejor desempeño.

d. Relaciones

Dentro de las relaciones sociales, la colaboración, el respeto, son factores determinantes dentro de esta dimensión, ya que influyen de manera favorable en la en la productividad.

e. Identidad

Dentro de esta dimensión influye el compromiso que tiene el colaborador hacia la organización. Este factor nos ayuda a medir el nivel de pertenencia que tienen los trabajadores, basándose en el acatamiento de objetivos y políticas de la corporación, así mismo el orgullo de formar parte de ella.

f. Remuneración

La remuneración representa el beneficio económico que le corresponde al trabajador por sus labores realizadas dentro de una organización. Y esta comprende a un sueldo y las prestaciones de servicio de acuerdo a ley, así como también las bonificaciones, pago de horas extras, aumento de sueldos e incentivos económicos y el cumplimiento de ella en las fechas establecidas.

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Teorías del desempeño laboral

La teoría de 2 componentes según Herzberg, indican que hay unos componentes que determinan la satisfacción laboral y otros componentes bastante

diversos que determinan la insatisfacción laboral, los cuales son los higiénicos que producirán insatisfacción si su grado es insuficiente, empero no producirán satisfacción si su grado es suficiente; por contra, los componentes de aumento generaran satisfacción una vez que su grado es suficiente, empero no producen insatisfacción una vez que su grado es insuficiente.

La teoría de la igualdad, según Ochoa (2014) muestra que el papel con igual motivación, los asistentes comparan su contribución al trabajo con lo que obtienen de ellos en relación con los demás. Pensamos que lo que obtenemos de un trabajo es relevante para nuestra contribución, y luego comparamos nuestra relación insumo-producto con otros que no importan.

1.3.2.2. Definiciones del desempeño laboral

Viswesvaran y Ones (2000) dichos autores describen al desempeño laboral al conglomerado de actitudes, hechos y consecuencias en los que provocan o participan los colaboradores, que tienen relación y aportan para alcanzar objetivos institucionales. (p. 216)

Montoya (2016) nos menciona que el desempeño se basa en los comportamientos que tienen los trabajadores con la corporación para lograr los objetivos plasmados, así mismo con las metas individuales.

Palmar y Valero (2014). Conceptualiza al desempeño laboral como el Desenvolvimiento y la destreza de cada uno de los colaboradores, que se realiza dentro de su jornada laboral. (p. 166)

1.3.2.3. Características del desempeño laboral.

Milkovich y Bodreau (1994) nos da a conocer que el desempeño laboral posee varias características, siendo estas: las capacidades, necesidades cualidades entre otros, que tienen un impacto importante en los resultados, estas son:

- a. Adaptabilidad:** es la forma y el tiempo en que un trabajador se adapta a una organización.
- b. Comunicación:** es la forma de como un trabajador se comunica e informa en el entorno laboral.
- c. Iniciativa:** es una de las formas de compromiso que tiene un trabajar con la organización, siendo importante en todo trabajo.

d. Conocimiento: es aquella facultad que tiene el trabajador, a raíz de sus experiencias y estudios.

e. Trabajo en equipo: es la labor demostrada por un grupo de trabajadores, compromiso y sostén para el acatamiento de los objetivos.

f. Estándares de trabajo: es la herramienta que permite medir las eficiencias y el cumplimiento de las tareas.

1.3.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Guerrero (2014) nos menciona que existen tres factores que determinan el desempeño laboral, siendo estos los siguientes:

1. Iniciativa laboral:

Menciona que esta dimensión es muy importante ya que es una de las cualidades más importantes que buscan las empresas a la hora de seleccionar al personal. La Iniciativa laboral es cuando un colaborador realiza sus funciones propias sin necesidad de recibir una instrucción para realizarlo asimismo dialogando con los demás, actuando y resolviendo problemas.

2. Diseño y Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo incluye en aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada uno de los integrantes asumen responsabilidades y buscan el mismo objetivo en común.

3. Cooperación de los colaboradores:

Cooperar implica el apoyo o el trabajo con otros de forma interdependiente, no de forma separada ni competitiva. Es trabajar en equipo compartiendo responsabilidades y recompensas en el logro de los objetivos.

Cooperar en los trabajos genera ventajas, crea una nueva fuerza productiva, permitiendo utilizar un mejor tiempo y utilizar los medios necesarios para la producción.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo se viene ejecutando el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020?

¿Cuáles son los factores del clima organizacional que se relacionan con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El trabajo investigado, resultó importante porque permite establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la compañía Atlántica S.R.L.; así mismo es fundamental ya que se analizó las dimensiones de cada variable y sirve para que los gerentes y jefes conozcan la realidad problemática que existe dentro de la empresa, por tal motivo el presente estudio realizado ayudó a redactar algunas recomendaciones que permitan mejorar el clima de la organización, así como el desempeño de sus participantes para el cumplimiento de sus objetivos y metas trazadas.

1.5.1. Justificación teórica

En nuestro informe de indagación tiene como justificación teórica los conceptos sobre clima organización y desempeño laboral tomados por Chiavenato (2000) en su "Teoría del Campo", por el cual nos menciona que el comportamiento de la persona, está relacionada con el entorno que lo rodea, siendo información valiosa que permitió identificar las dimensiones e indicadores para justificar dichos estudios

1.5.2. Justificación metodológica

En la presenta investigación, se utilizará el método cuantitativo, lo cual incluye en la evaluación la utilización de herramientas como el cuestionario,

además, busca responder de alguna u otra manera a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por los autores en su formación profesional y contribuir con sus conocimientos y capacidades que ayudan a conocer y tener un conocimiento más amplio de las variables de estudio.

1.5.3. Justificación social

Nuestra investigación se desarrolló con el propósito de observar la correlación que hay entre clima organizacional y desempeño laboral de los subordinados. Se puede destacar que dentro de los recursos que emplea la empresa para cumplir con sus objetivos, el recurso humano es el principal elemento e intervienen en la instauración de valor.

En ATLÁNTICA S.R.L se busca mejorar el desempeño de sus colaboradores para el acatamiento de sus objetivos y metas.

1.5.4. Justificación práctica

El informe de indagación permitirá manifestar la analogía que hay entre sus dos variables que son el clima organizacional y desempeño laboral, con el propósito de proponer la ejecución práctica un plan de mejoramiento, que ayude en la elaboración de nuevas estrategias para brindar un buen clima organizacional y tener el correcto desempeño de los subordinados.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la entidad ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo 2020.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la organización ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020.

Analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020.

Indicar los factores que se relacionan entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo De Investigación

La actual indagación es de tipo descriptiva – correlacional.

a) Investigación Descriptiva, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que este modelo de investigación busca señalar las principales características y especificaciones de fenómenos que se estudia. Describe fenómenos de un sector o población. (p. 92)

El estudio es descriptivo, porque describe rasgos del problema encontrado de la variable independiente “clima organizacional”.

b) Investigación correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que el estudio correlacional, pretende relacionar variedad de conceptos de una variable con sus características para saber si tienen relación o si no guardan ninguna relación (p.95) Así mismo la investigación es correlacional porque se validó la relación de las dos variables en análisis de la empresa ATLÁNTICA S.R.L.

Diseño De Investigación

El diseño de la indagación es no experimental- transversal.

a) No experimental: en referencia a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) que dichas variables de estudio no se manipulan de manera deliberada.

b) Transversal: porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) infiere que estos diseños transaccionales recaban información en un solo momento, en un único tiempo.

c) Enfoque cuantitativo: según Tamayo (2007) menciona que este enfoque se basa en la comparación de teorías ya habituales a partir de varias hipótesis surgidas de la misma, siendo importante tener la muestra, ya sea de manera discriminada o aleatoria, pero propio de un conjunto o anomalía que es fuente de indagación.



Donde:
M = Muestra
O₁ = Observación de la V.1.
O₂ = Observación de la V.2.
r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Población y muestra

Población: Según el autor Arias (2006) infiere que la población es el un conjunto de individuos con particulares elementos. (p. 81)

En nuestro informe de indagación, la población está conformado por todos los colaboradores, de la empresa ATLANTICA S.R.L ya sea administrativo y operativo, siendo la cantidad de 150 colaboradores.

Muestra: Es cualquier subconjunto de la población, seleccionado al perseguir ciertos discernimientos de elección. (Shao, 1993:12)

Para nuestra investigación vamos a emplear el método estadístico con un nivel de confianza del 95%, y de un margen de error del 5 %, obteniendo como resultado 108 colaboradores como muestra.

$$\text{TAMAÑO DE LA MUESTRA} = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = 108$$

2.3. Variables, operacionalización

Variables

Definición conceptual

Clima Organizacional

Chiavenato (2009) nos da conocer que el clima organizacional es el ambiente que existe para todos los integrantes de una entidad. Está profundamente ligado a la motivación de los trabajadores nos da entender de manera determinada los factores de motivación del ambiente organizacional.

Desempeño Laboral

Sikula (1989) dicho autor nos narra que el desempeño laboral es la asignación de un valor que se realiza a cada acción de un trabajador con el fin de tener mejores resultados y decisiones.

Definición operacional

Clima Organizacional

Es la evaluación que poseen los colaboradores de una institución en referencia de ella, de acuerdo a los contextos laborales, las relaciones sociales y la estructura organizacional.

Desempeño Laboral

Es el actuar y comportamiento de cada uno de los subordinados, para conseguir las metas y objetivos de la entidad, así como los individuales.

Operacionalización

Tabla 2. *Clima organizacional*

TIPOS DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional	Estructura	Normas, Métodos Y Procedimientos.	1. ¿Considera usted que las normas de la institución son claras? 2. ¿Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Responsabilidad	Iniciativa	3. ¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión? 4. ¿Los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores?	
	Recompensa	Políticas De Reconocimiento.	5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L?	
	Relaciones Sociales	Percepción De La Relación Jefe-encargado-compañeros de trabajo.	6. ¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área? 7. ¿Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?	
	Identidad	Grado De Pertenencia y satisfacción A La Organización	8. ¿En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores? 9. ¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?	
	Remuneración	Grado De Satisfacción De Los Salarios	10. ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Desempeño Laboral

TIPOS DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral	INICIATIVA LABORAL	Iniciativa dentro de la organización.	1. ¿Tiene ud. iniciativa en presentar una buena imagen personal?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			2. ¿Ud. inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado?	
			3. ¿Ud. se involucra en los programas y eventos programados por la empresa?	
	DISEÑO Y TRABAJO EN EQUIPO	Calidad y Resultados	4. ¿Trabaja coordinadamente con sus compañeros?	
			5. ¿Ud. se compromete y cumple con las normas de la organización?	
			6. ¿Se evalúa el cumplimiento de las actividades?	
			7. ¿Su equipo de trabajo cumplen con las metas establecidas?	
	COOPERACIÓN DE LOS COLABORADORES	Apoyo y comunicación	8. ¿Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo?	
			9. ¿Coopera y apoya a su equipo de trabajo?	
			10. ¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de Recolección de Datos

De acuerdo a los conceptos de Méndez (1999) Establece que las fuentes y las técnicas de acoplamiento de datos de la indagación como los documentos o hechos a los que concurre el indagador y le da lugar a obtener la información. (p.143)

Estas fuentes son las organizaciones, las personas. En cuanto se refiere a las formas para obtener la información, en la siguiente indagación se tomó como técnica la encuesta, aplicada a una muestra de 152 subordinados.

La encuesta es una técnica reconocida y es deslucida constantemente, se instaura en el cuestionario y está conformada por una serie de preguntas, Según el libro investigación de mercados de Naresh K. Malhotra.

Para nuestra indagación se aplicó 2 encuestas, enfocadas a todos los empleados de la institución. Ambas encuestas abarcan 10 preguntas, la primera encuesta enfocado al estudio del clima organizacional y la segunda encuesta al desempeño laboral.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento esgrimido para poder obtener la información correspondiente para el análisis, es el cuestionario, enfocándose a las 2 variables de estudio: clima organizacional y desempeño laboral.

Bernal (2009) define que el cuestionario es un conjunto de preguntas que nos permite recopilar los datos que se quiere investigar y así conseguir los objetivos planteados.

Las preguntas de nuestro cuestionario proporcionan datos para probar la hipótesis, estas preguntas deben ser fáciles de entender a si mismo motivar a los encuestados, esto nos ayudará a obtener datos confiables.

Los cuestionarios elaborados están conformados por 10 preguntas sobre la variable clima organizacional y 10 preguntas sobre desempeño laboral. Para la

realización de estos cuestionarios se empleó la de tipo Likert que según Bernal (2009) cada ítem cuenta con disyuntivas para que la persona encuestada pueda contestar, siendo estas:

1=NUNCA

2=CASI NUNCA

3=A VECES

4=CASI SIEMPRE

5=SIEMPRE

Validez y confiabilidad

Hernández, et al (2014) resalta que la validez y la confiabilidad “no se asumen, se prueban”.

Validez

Bernal (2010) menciona que para el grado de validez se inicia desde los resultados obtenidos, siendo estos: validez de criterio, de construcción y de contenido.

En la presente investigación, se validó con la ayuda de 3 expertos, siendo profesiones de las carreras de administración y estadística, quienes constataron y evaluaron las preguntas planteadas en el cuestionario.

Tabla 4. Validación del cuestionario según especialistas

Expertos	Especialidad	Elementos del clima organizacional	Elementos del desempeño laboral
Mg.Emerson Rivadeneyra Santa Cruz	Magister en administración de empresas.	10/10	10/10
Mg.Jhony Jimenez Collave	Magister en gestión pública/administración	10/10	10/10
Mg. Wilver Omero Rodríguez López	Dr. En estadística de investigación	10/10	10/10

Fuente: Elaboración Propia

Quienes calificaron las preguntas del cuestionario como pertinentes para su aplicación.

Confiabilidad

Así mismo Bernal (2010) nos manifiesta que “La confiabilidad del instrumento es la veracidad de los resultados que se obtiene por los mismos individuos, cuando se les analiza consecutivamente con los mismos instrumentos” (p.247)

Así mismo para corroborar la confiabilidad de nuestros cuestionarios se manejó el alfa de Cronbach, realizándolo en el programa IBM SPSS, obteniendo resultados aceptables, tales como se muestran a continuación:

Tabla 5. Variable de Clima Organizacional su estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,842	,841	10

Fuente: Programa SPSS V25

Tabla 6. Variable de Desempeño Laboral, su estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,952	,952	10

Fuente: Programa SPSS V25

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para el proceso de toda esta información fue necesario el uso de técnicas estadísticas, para su debido procesamiento, para ello se utilizó el programa SPSS que nos ayudó a ordenar, tabular además presentar gráficos. El procesamiento nos ayuda a contrastar si el Clima Organizacional influye en el desempeño de los colaboradores de ATLÁNTICA S.R.L.

2.6. Criterios éticos

Se consideró para finalizar la actual indagación de tesis el Código de Ética de Investigación de la (USS, 2017), nos menciona los principios éticos que se debe considerar en una investigación:

a) Responsabilidad en la elección de los temas de investigación y en la ejecución de la misma: una vez que se nos comunicó del trabajo de investigación a efectuar por parte del docente de la asignatura de investigación, nosotros los investigadores manifestamos de manera voluntaria e informada, nuestro deseo de colaborar con la empresa u organización que elegimos libremente para el estudio.

b) Consentimiento informado y expreso: Para llevar a cabo la investigación y la aplicación de instrumento en primer lugar se contó con la

autorización del gerente, así mismo la autorización por parte de producción del jefe directo, a quien se hizo llegar los documentos correspondientes.

c) Protección de la persona y la diversidad sociocultural: se tuvo en cuenta la autonomía y mantener en el anonimato a las personas que nos apoyaron en la investigación.

d) Respeto de las pautas deontológicas aceptadas y reconocidas por la comunidad científica: El presente informe de investigación ha cumplido con las pautas señaladas por la exigencia correspondiente al estudio de tipo cuantitativa que establece la casa de estudios Señor de Sipán en sus productos acreditables, el cual sugiere los pasos a seguir en el lapso que dure la investigación, así mismo se tiene en cuenta el estilo APA, respetando así el derecho del autor mediante las citas bibliográficas, que pondrá ser ubicadas al final del informe de investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

El instrumento fue aplicado teniendo en cuenta el rigor científico de Noreña, et al. (2012), siendo:

a) Credibilidad a través del valor de la verdad y autenticidad: Los resultados obtenidos de los fenómenos encontrados de ambas variables, fueron observados y analizados. La información se obtuvo de los colaboradores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L.

b) Consistencia para la replicabilidad: la indagación se ejecutó a través un enfoque cuantitativo. El cuestionario fue revisado por especialistas, teniendo el grado de Magister, siendo especialistas en Marketing, administración y Estadística, que permitieron autenticar la pertenencia y relevancia del tema investigado.

c) Conformabilidad y neutralidad: Los resultados de este estudio tienen la veracidad y consistencia en la descripción de los factores encontrados por cada variable según las investigaciones previas tomadas en nuestro estudio, es por ello que nuestra investigación tendrá veracidad de acuerdo a la descripción de los autores que investigaron en sus tesis tanto en el contexto internacional, nacional y local teniendo como indicador la variable dependiente desempeño laboral.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

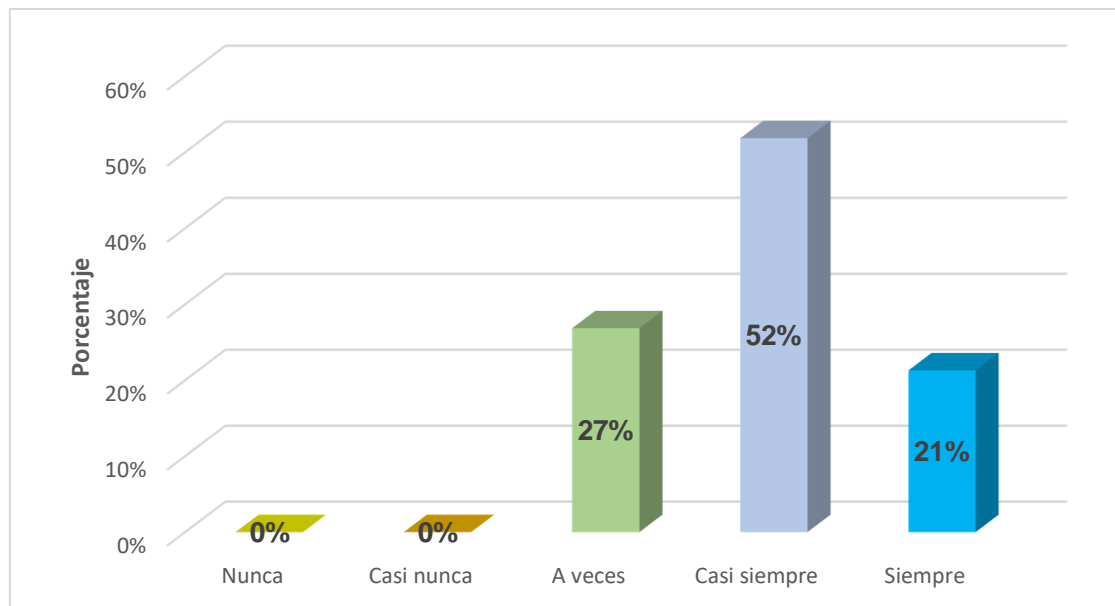
Clima Organizacional

Tabla 7. Normas de la institución son claras.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	29	27%
Casi siempre	56	52%
Siempre	23	21%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Normas de la institución son claras.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 52% de los colaboradores consideran que casi siempre las normas de la institución son claras, el 27% a veces y el 21 % siempre. La gran mayoría de los investigados creen que las normas de la empresa son claras.

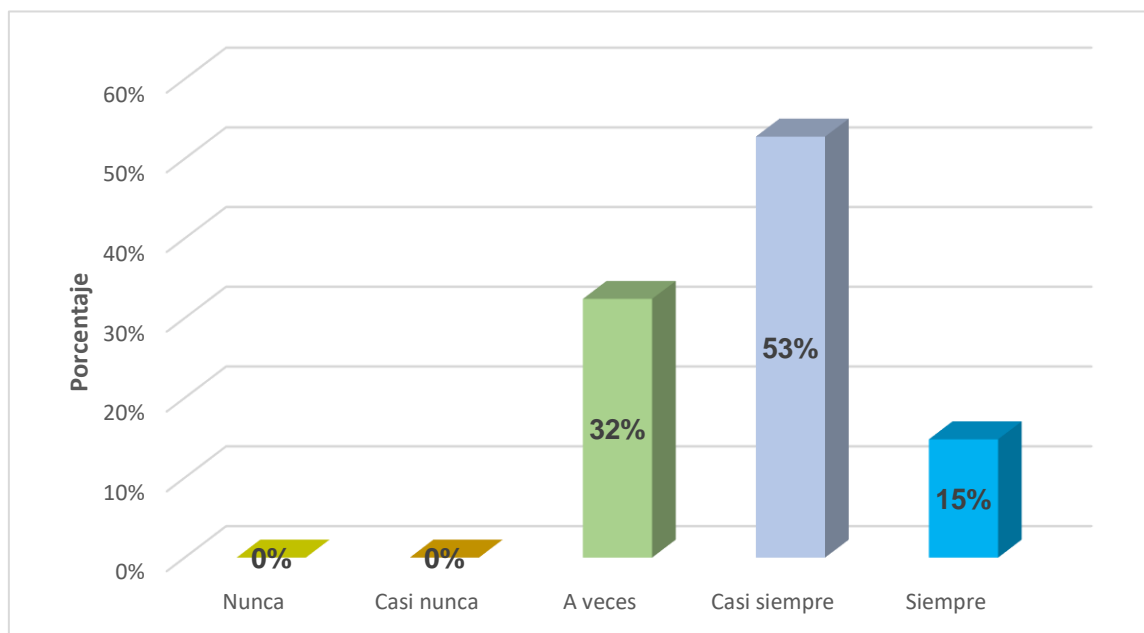
Fuente: Tabla 5

Tabla 8. *Existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	35	32%
Casi siempre	57	53%
Siempre	16	15%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. *Existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores.*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 53% de los colaboradores consideran que casi siempre las herramientas y materiales que existen en la organización son apropiadas, el 32 % a veces y el 15 % siempre. La gran mayoría de los investigados creen que cuentan con los materiales y herramientas adecuados para el correcto desempeño de sus funciones.

Fuente: Tabla 6

Tabla 9. *Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	26	24%
Casi siempre	68	63%
Siempre	14	13%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. *Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.*

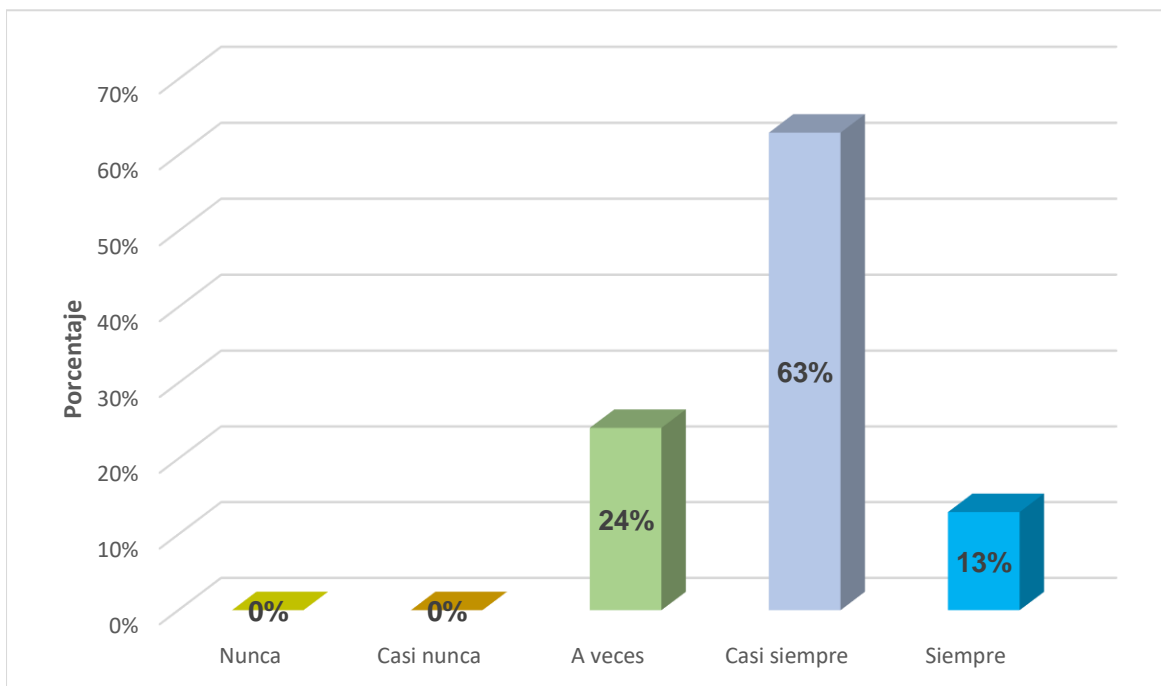
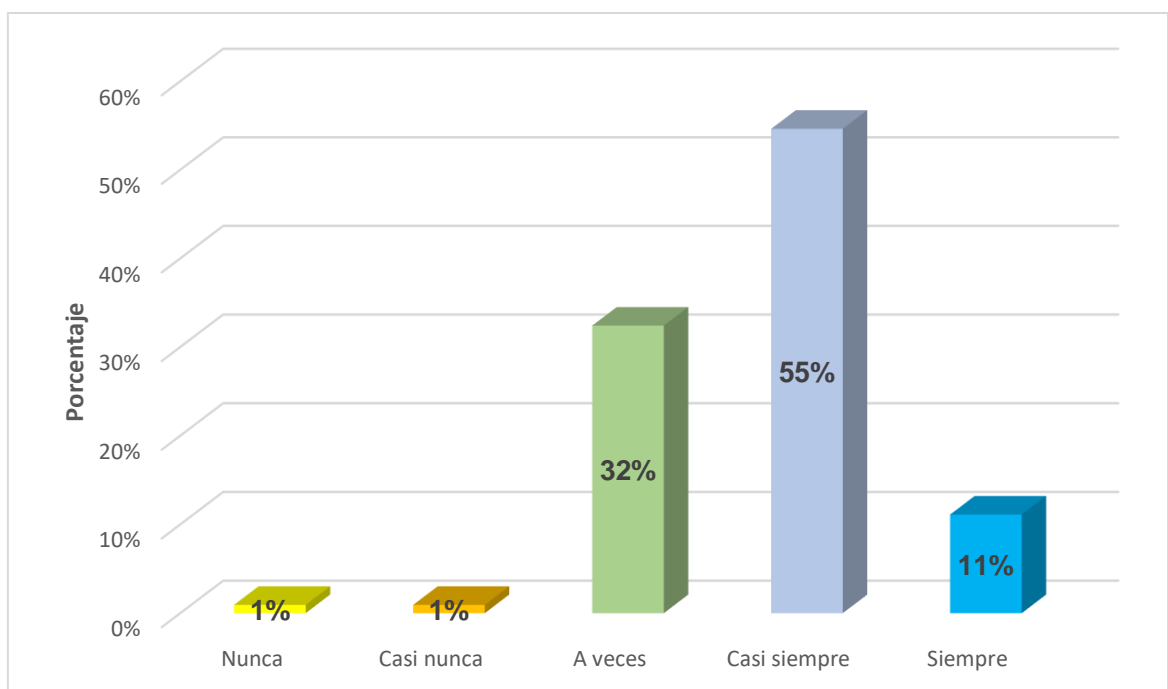


Tabla 10. Los encargados delegan responsabilidades a sus colaboradores.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Casi nunca	1	1%
A veces	35	32%
Casi siempre	59	55%
Siempre	12	11%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. los encargados delegan responsabilidades a sus colaboradores.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 55% de los colaboradores consideran que casi siempre los representantes de los diferentes departamentos de la entidad delegan responsabilidades, el 32 % a veces y el 11 % siempre. La gran mayoría de los investigados creen que sus encargados o jefes de área les delegan responsabilidades.

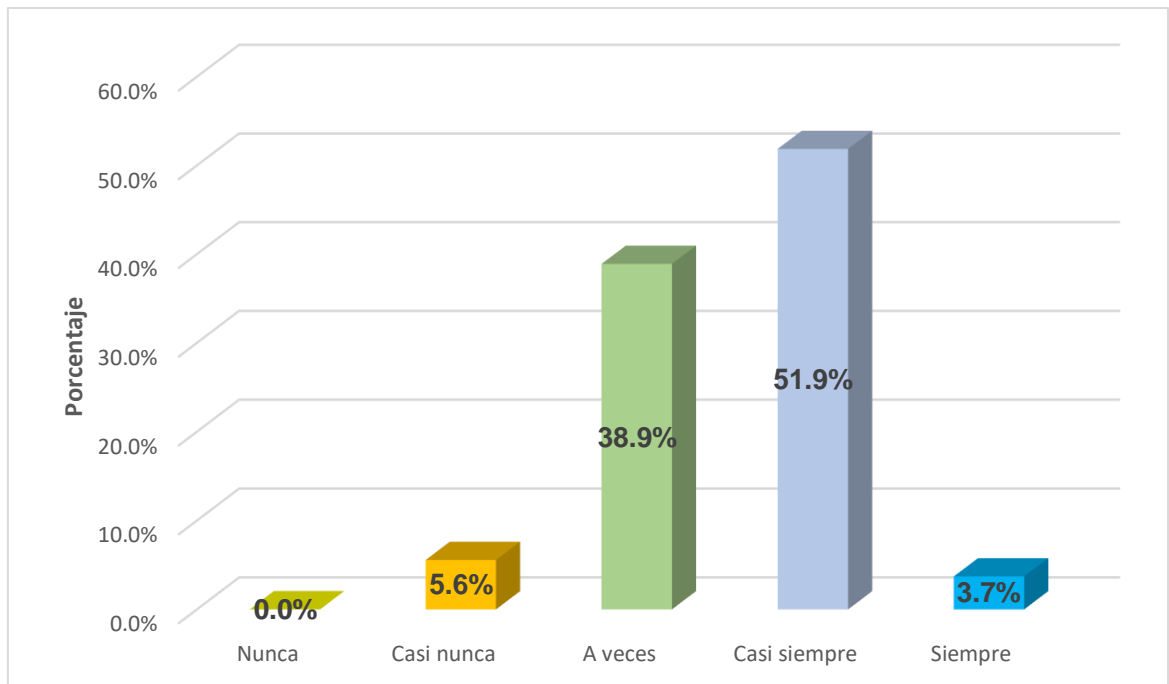
Fuente: Tabla 8

Tabla 11. Su esfuerzo está siendo premiado

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	6	5.6%
A veces	42	38.9%
Casi siempre	56	51.9%
Siempre	4	3.7%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Su esfuerzo está siendo premiado



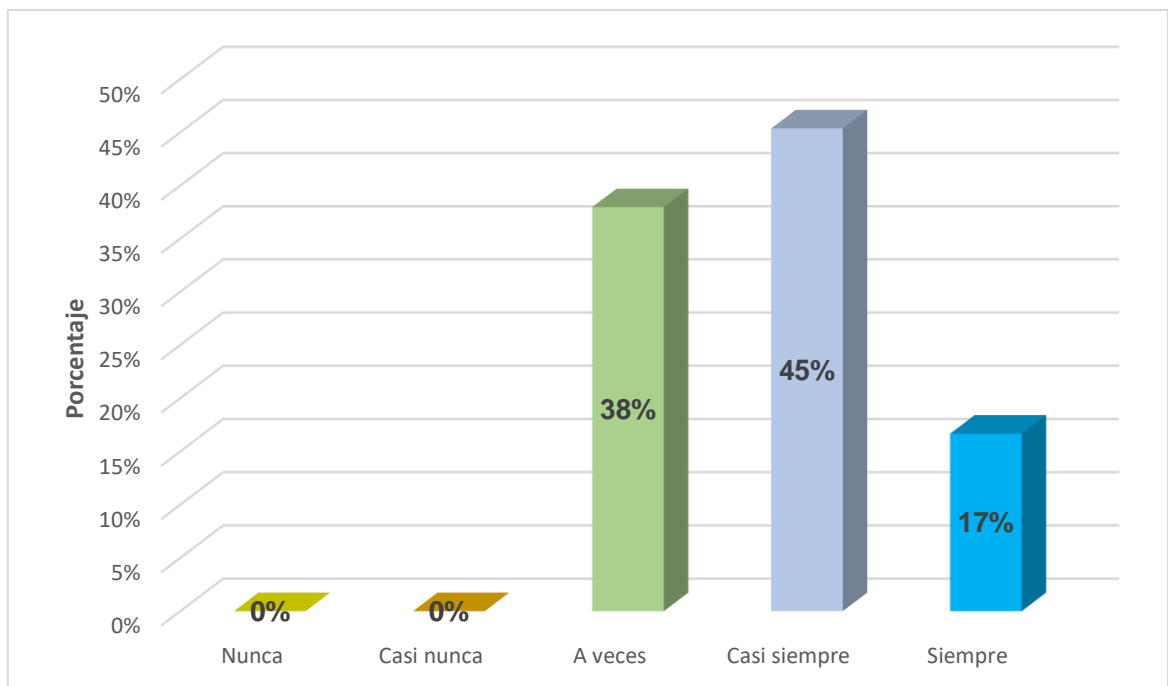
Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 51.9% de los colaboradores consideran que casi siempre su esfuerzo es premiado, el 38.9 % a veces, el 5.6 % casi nunca y el 3.7% siempre. La gran mayoría de los investigados consideran que sus encargados o jefes de área premian el esfuerzo de su trabajo.

Fuente: Tabla 9

Tabla 12. *Existe una comunicación armoniosa*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	41	38%
Casi siempre	49	45%
Siempre	18	17%
Total	108	100%

Figura 6. *Existe una comunicación armoniosa*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 45 % de los colaboradores consideran que casi siempre existe una comunicación armoniosa con sus jefes, el 38 % a veces, y el 17 % siempre. La gran mayoría de los investigados consideran que existe una adecuada comunicación con sus dirigentes de área.

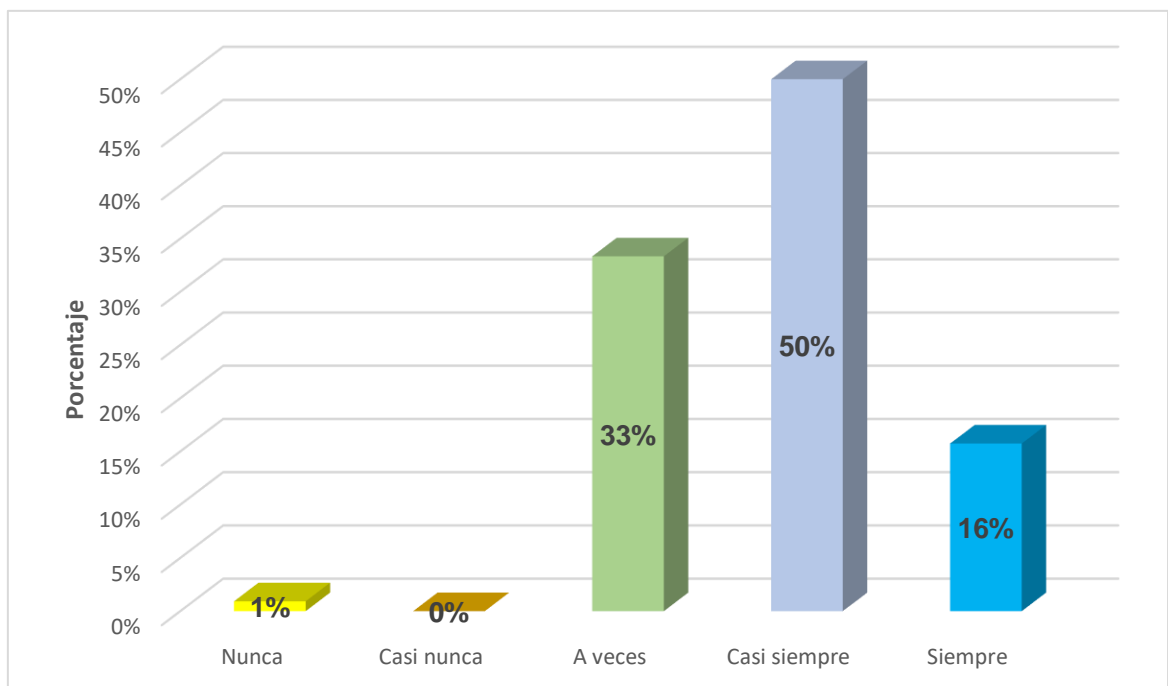
Fuente: Tabla 10

Tabla 13. *Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Casi nunca	0	0%
A veces	36	33%
Casi siempre	54	50%
Siempre	17	16%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. *Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo.*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 50 % de los colaboradores consideran que casi siempre existe una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo, el 33 % a veces, el 16 % siempre y el 1 % nunca. Menos de la mitad de los encuestados mencionan que no existe una adecuada comunicación y relación con sus compañeros de trabajo, pudiendo de esta manera realizar las estrategias correspondientes para que todos trabajen de manera unida.

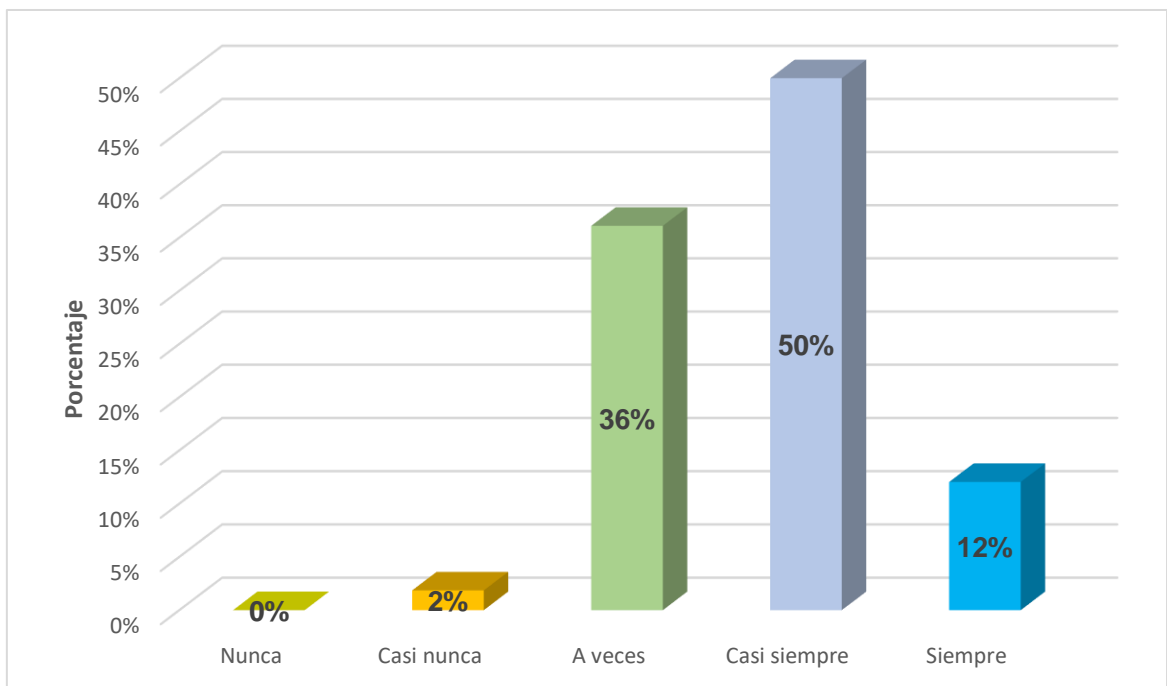
Fuente: Tabla 11

Tabla 14. Se comparte espacios de confraternidad

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
A veces	39	36%
Casi siempre	54	50%
Siempre	13	12%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Se comparte espacios de confraternidad.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 50 % de los colaboradores consideran que casi siempre se comparten espacios de confraternidad, el 36 % a veces, el 12 % siempre y el 2 % casi nunca. La gran mayoría de los investigados consideran que en la empresa ATLANTICA S.R.L se busca la integración de los colaboradores y comparten espacios de confraternidad.

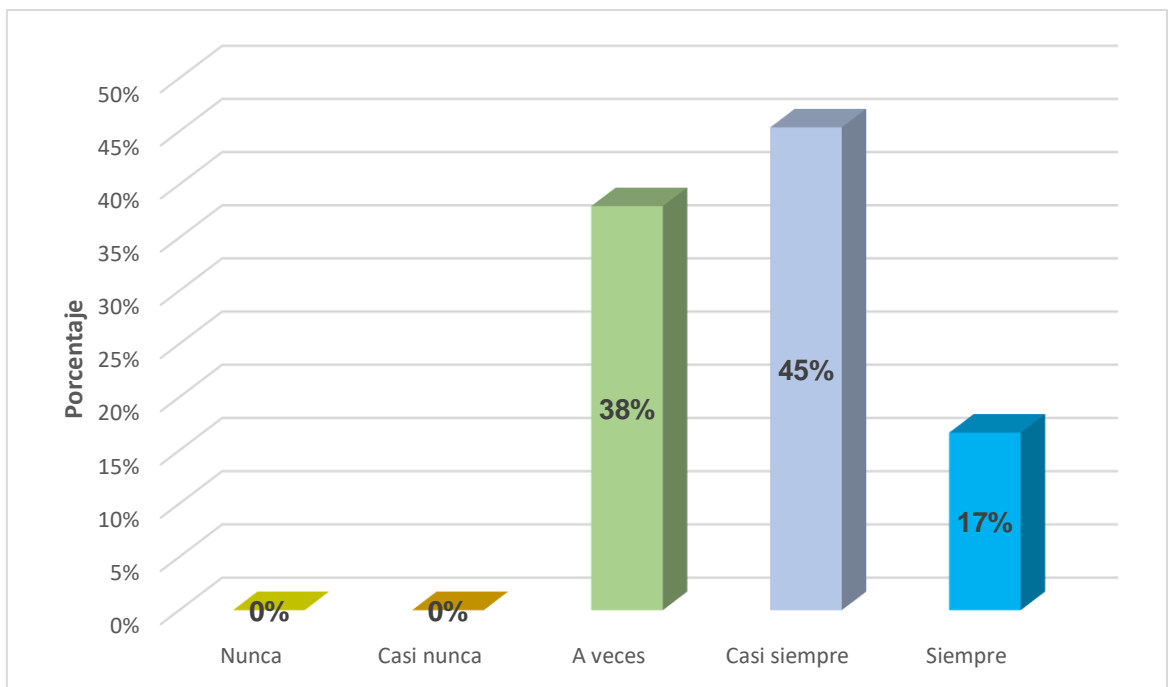
Fuente: Tabla 12

Tabla 15. Se sienten identificado con la institución donde labora.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	41	38%
Casi siempre	49	45%
Siempre	18	17%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Se sienten identificado con la institución donde labora.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 45 % de los colaboradores consideran que casi siempre se sienten identificados con la institución, el 38 % a veces, y el 17 % siempre. La gran mayoría de los investigados consideran que en la empresa ATLANTICA S.R.L se identifican con la organización, en otras palabras, se sienten comprometidos.

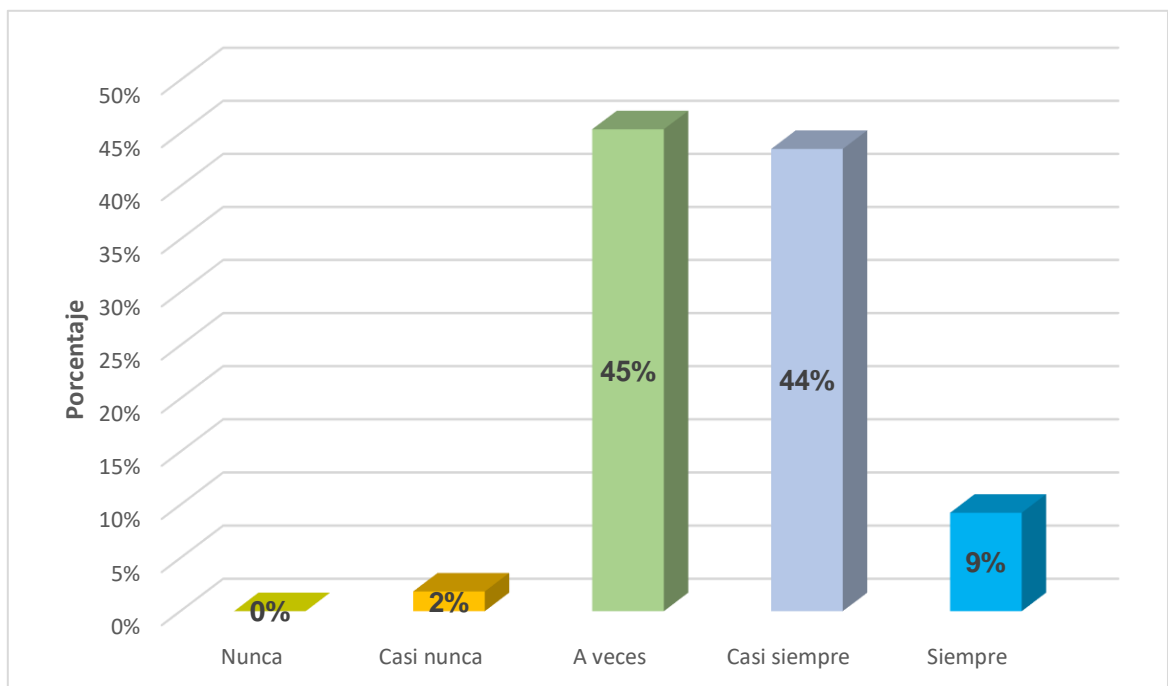
Fuente: Tabla 13

Tabla 16. *Está de acuerdo con la remuneración*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
A veces	49	45%
Casi siempre	47	44%
Siempre	10	9%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10. *Está de acuerdo con la remuneración que recibe*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 45 % de los colaboradores consideran que a veces se sienten conformes con su remuneración, el 44 % casi siempre, el 9 % siempre y el 2% casi nunca. Existe un número significativo de colaboradores que no están de acuerdo al sueldo que se les paga.

Fuente: Tabla 14

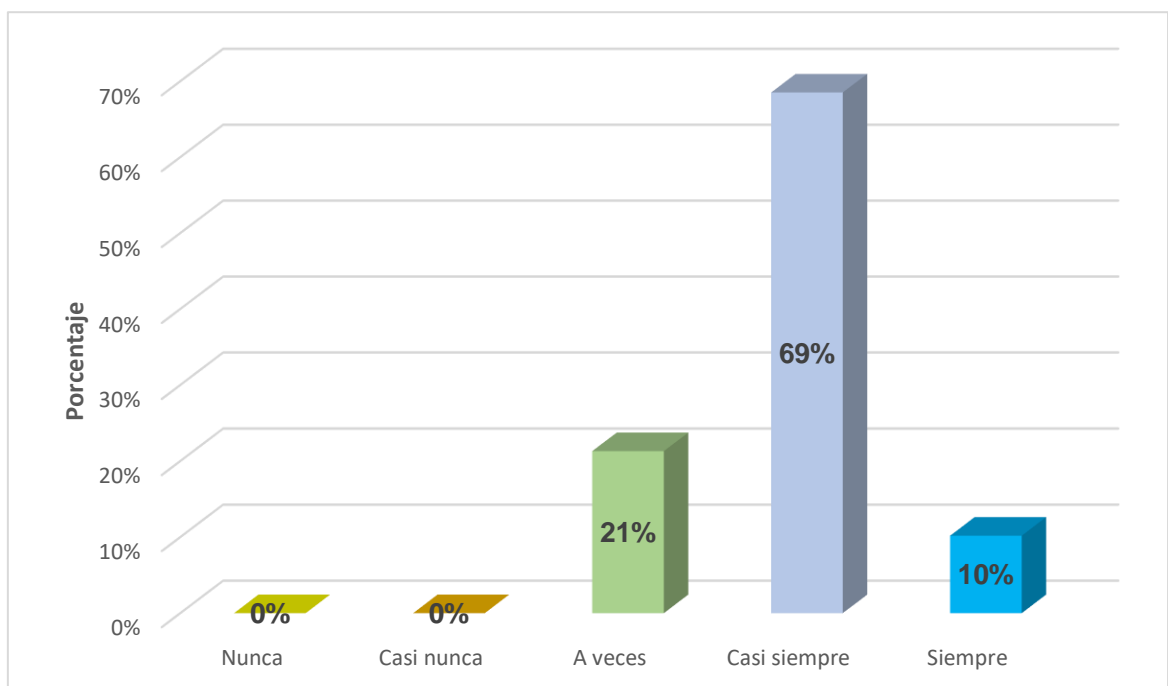
3.1.2. Desempeño Laboral

Tabla 17. Tiene Ud. Iniciativa en presentar una buena imagen personal.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	23	21%
Casi siempre	74	69%
Siempre	11	10%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11. Tiene Ud. Iniciativa en presentar una buena imagen personal.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 69 % de los colaboradores consideran que casi siempre tienen iniciativa de presentar una buena imagen, el 21 % a veces, y el 10 % siempre. Se evidencia que todos los trabajadores tienen iniciativa de presentar una buena imagen personal hacia la institución, evitando que se les diga o llame la atención.

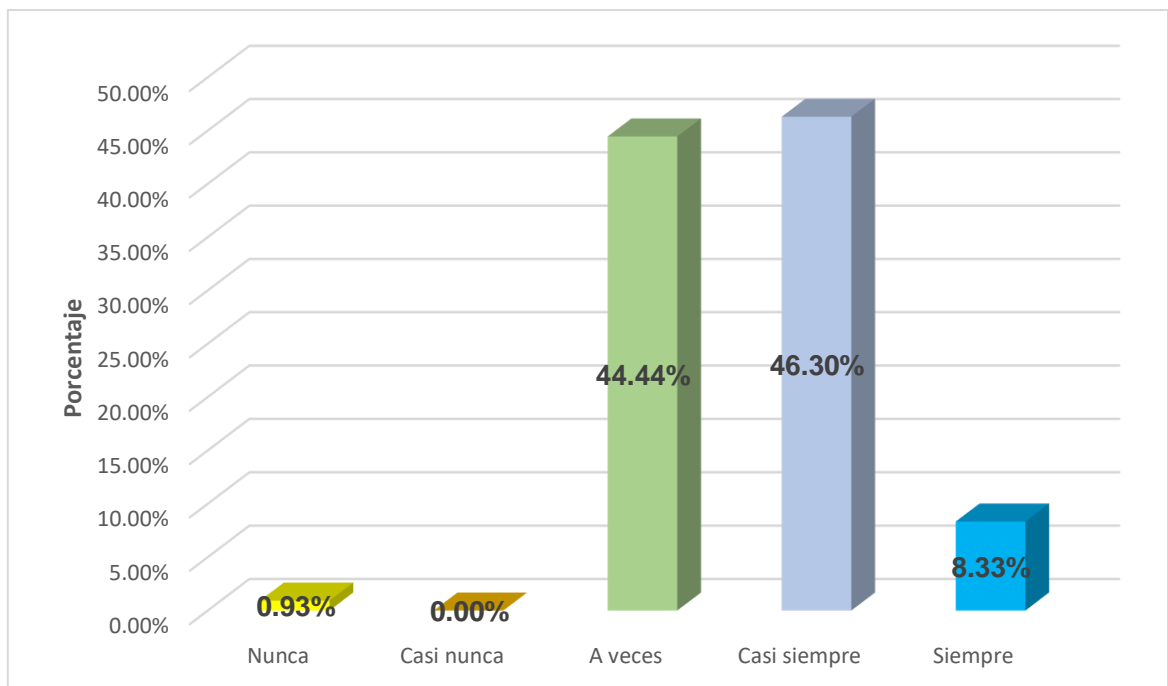
Fuente: Tabla 15

Tabla 18. Ud. Inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0.93%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	48	44.44%
Casi siempre	50	46.30%
Siempre	9	8.33%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12. Ud. Inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 46.3 % de los colaboradores consideran que casi siempre inician sus actividades sin necesidad de su supervisor, el 44.4 % a veces, él 8.33 % siempre y el 0.93 % nunca. Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores trabajan adecuadamente sin que se les diga algo y existe una mínima cantidad que dependen de su supervisor.

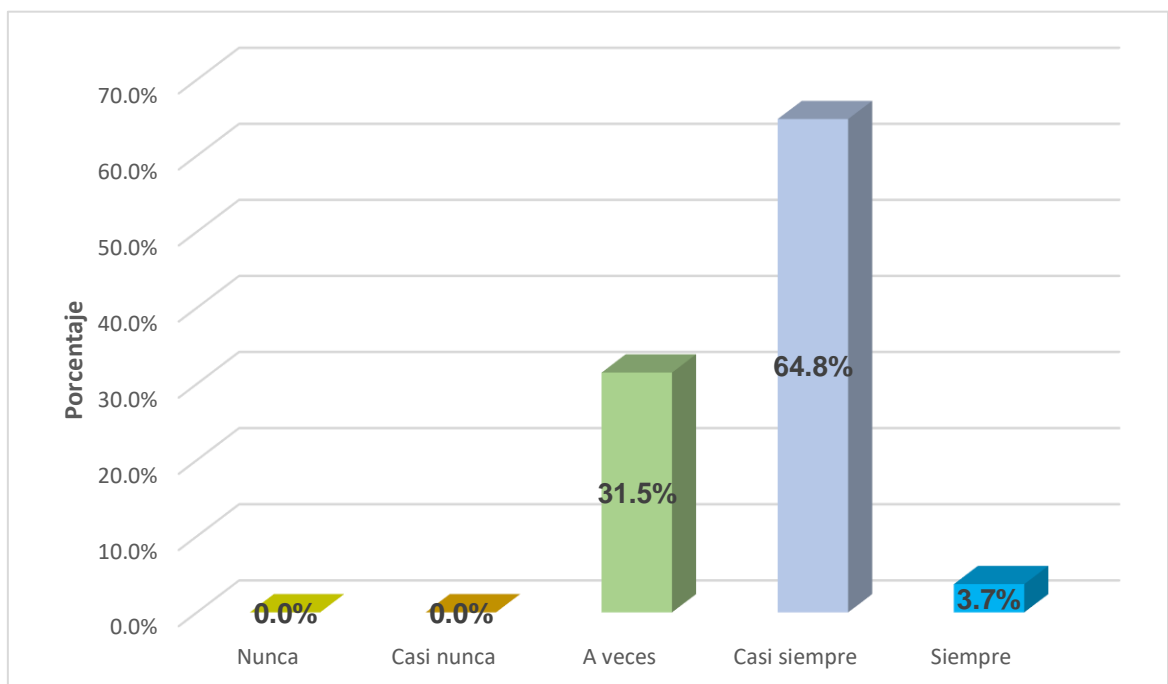
Fuente: Tabla 16

Tabla 19. Ud. Se involucra en los programas y eventos programados por la empresa.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	34	31.5%
Casi siempre	70	64.8%
Siempre	4	3.7%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Ud. Se involucra en los programas y eventos programados por la empresa.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 64.8 % de los colaboradores consideran que casi siempre se involucran en los programas y eventos realizado por la empresa, el 31.5 % a veces, y el 3.7 % siempre. Se evidencia que gran parte de los colaboradores apoyan a la organización en los programas y eventos a realizar, siendo esto el compromiso que se tiene hacia la empresa.

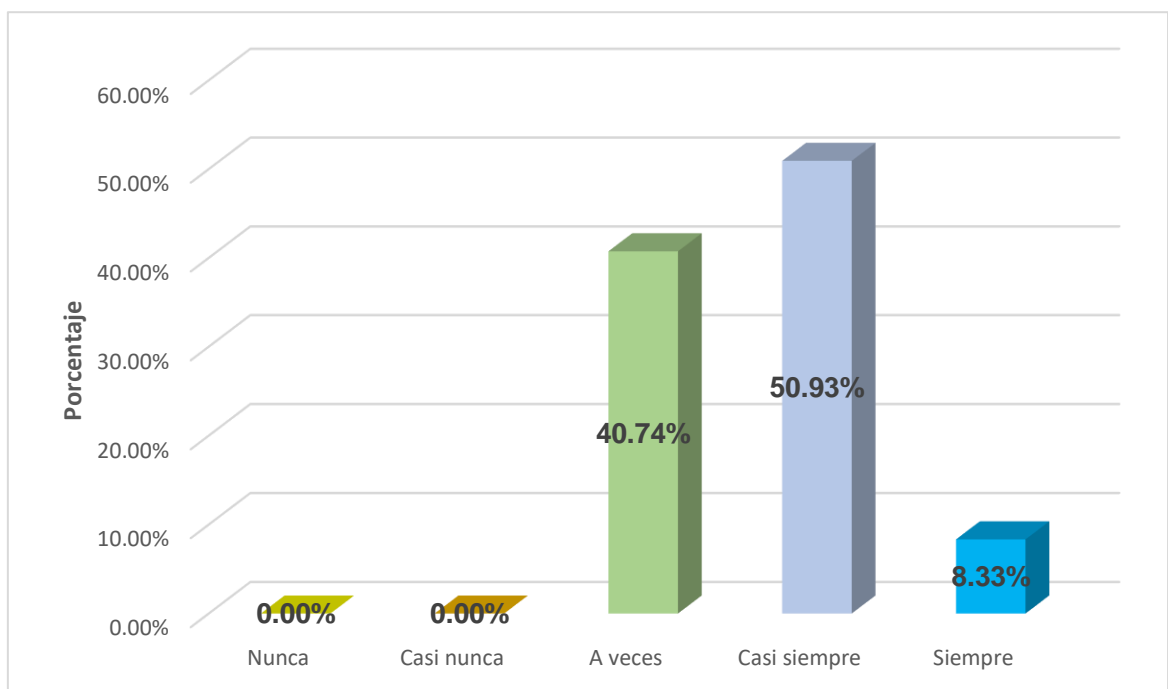
Fuente: Tabla 17

Tabla 20. Trabaja coordinadamente con sus compañeros.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	44	40.74%
Casi siempre	55	50.93%
Siempre	9	8.33%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14. Trabaja coordinadamente con sus compañeros.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 50.93 % de los colaboradores consideran que casi siempre trabajan coordinadamente con sus compañeros, el 40.74 % a veces, y el 8.33 % siempre. Se evidencia que gran parte de los colaboradores coordinan entre sí, de lo cual nos demuestra que existe un regular trabajo en equipo.

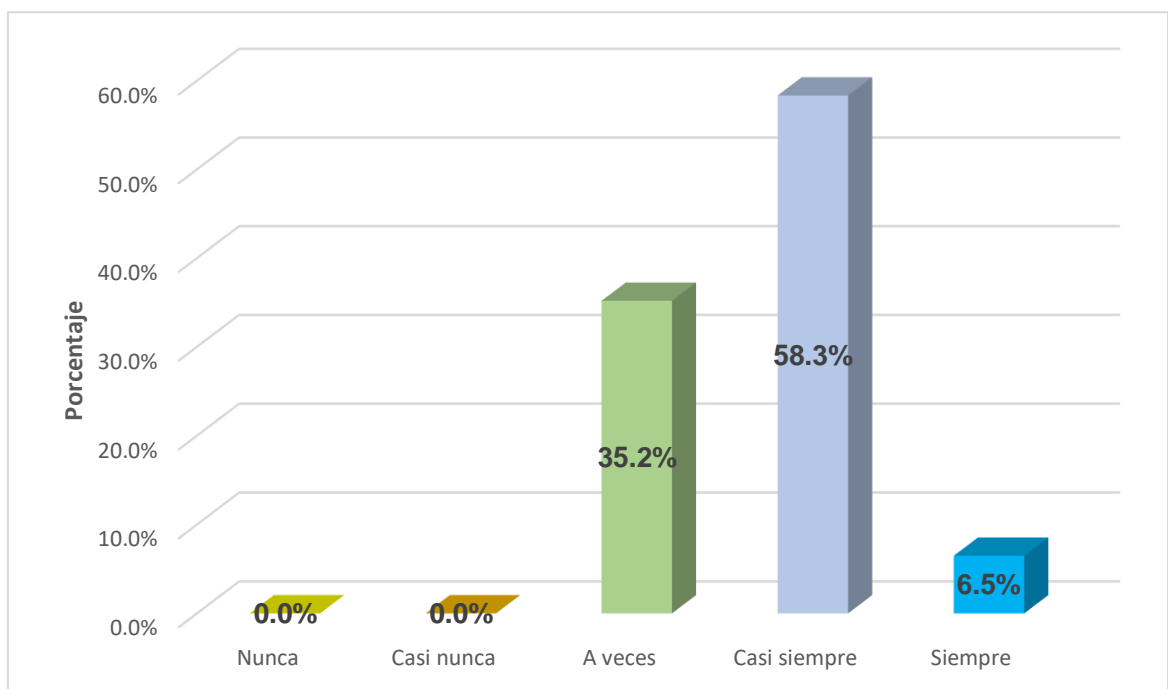
Fuente: Tabla 18

Tabla 21. Ud. Se compromete y cumple con las normas de la organización.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	38	35.2%
Casi siempre	63	58.3%
Siempre	7	6.5%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Ud. Se compromete y cumple con las normas de la organización.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 58.3 % de los colaboradores consideran que casi siempre cumplen y se comprometen con las reglas de la institución, el 35.2 % a veces, y el 6.5 % siempre. Se evidencia que existe un gran porcentaje de colaboradores que se comprometen por la organización y cumplen con las normas establecidas,

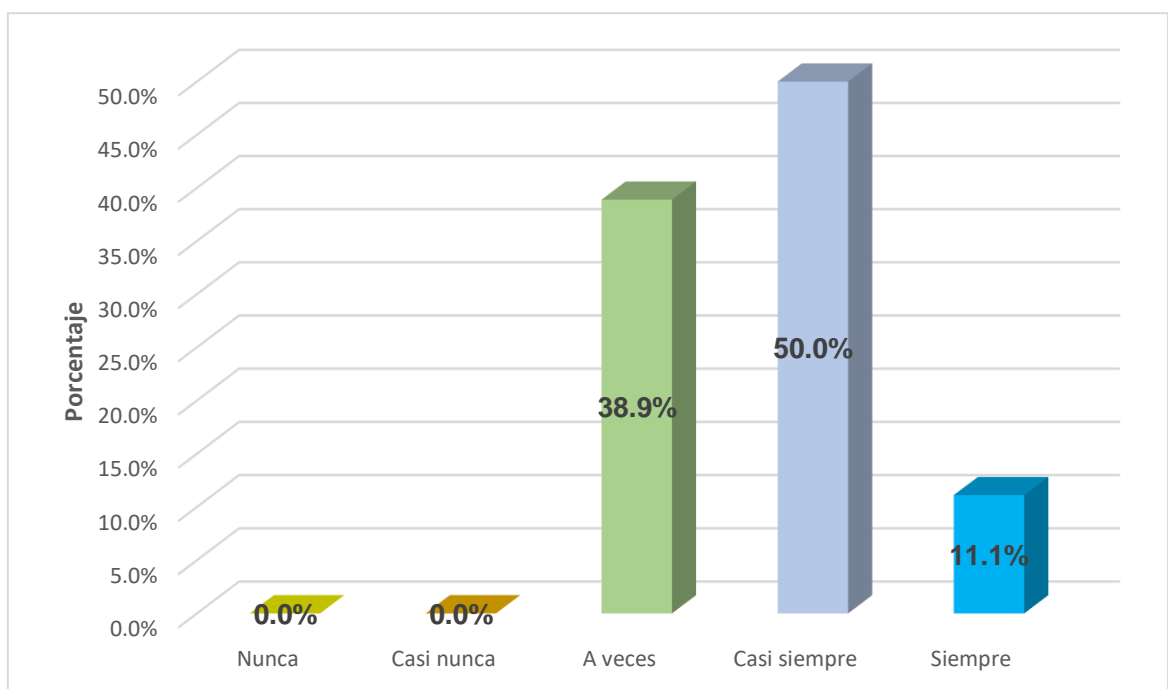
Fuente: Tabla 19

Tabla 22. Se evalúa el cumplimiento de las actividades.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	42	38.9%
Casi siempre	54	50.0%
Siempre	12	11.1%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16. Se evalúa el cumplimiento de las actividades.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 50 % de los colaboradores consideran que casi siempre se evalúa el cumplimiento de sus actividades, el 38.9 % a veces, y el 11.1 % siempre. Se evidencia que existe un número de personas que indican que la evaluación de sus actividades no se realiza de manera continua.

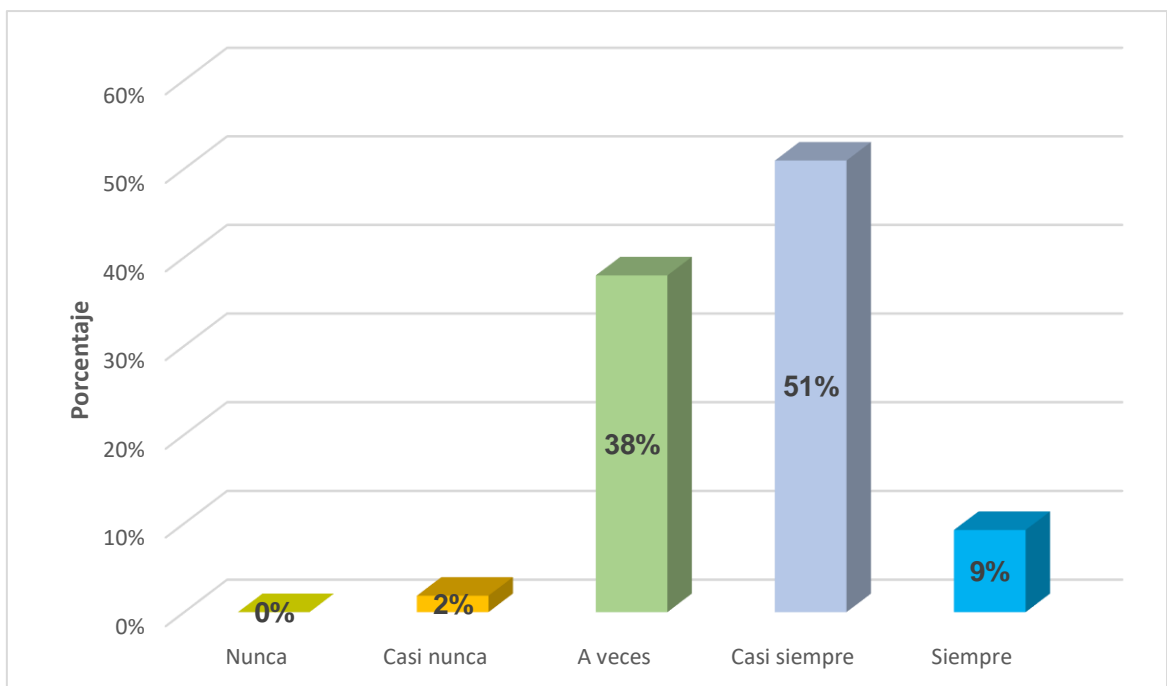
Fuente: Tabla 20

Tabla 23. Su equipo de trabajo cumple con las metas establecidas.

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
A veces	41	38%
Casi siempre	55	51%
Siempre	10	9%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17. Su equipo de trabajo cumple con las metas establecidas.



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 51 % de los colaboradores consideran que casi siempre cumplen con las metas establecidas, el 38 % a veces, el 9 % siempre y el 2 % casi nunca. Se evidencia que un gran porcentaje de equipos de trabajo cumplen con los metas que le proporciona la empresa.

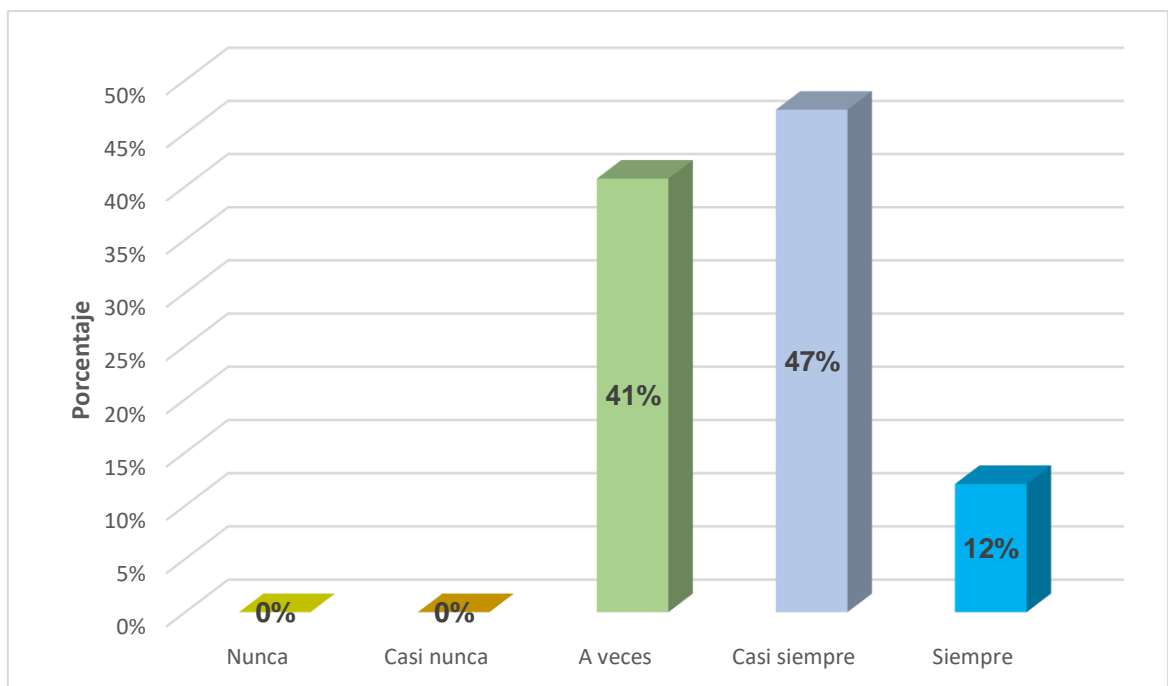
Fuente: Tabla 21

Tabla 24. *Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	44	41%
Casi siempre	51	47%
Siempre	13	12%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18. *Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo.*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 47 % de los colaboradores mencionan que casi siempre se usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo, el 41 % a veces, y el 12 % siempre. Se evidencia que existe un número significativo de personas que no usan de manera adecuada sus equipos y herramientas de trabajo.

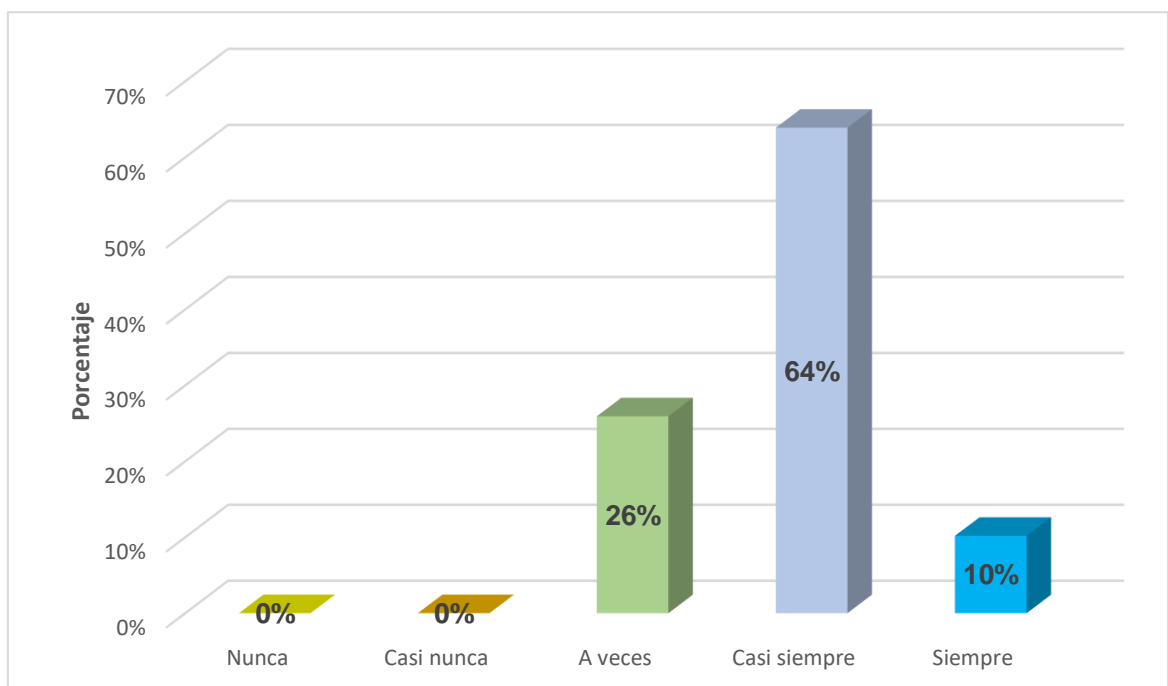
Fuente: Tabla 22

Tabla 25. *Coopera y apoya a su equipo de trabajo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	28	26%
Casi siempre	69	64%
Siempre	11	10%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 19. *Coopera y apoya a su equipo de trabajo.*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 64 % de los colaboradores mencionan que casi siempre se coopera y apoya al equipo de trabajo, el 26 % a veces, y el 10 % siempre. Se evidencia que existe un número pequeño de la población que se coopera y apoya de forma regular.

Fuente: Tabla 23

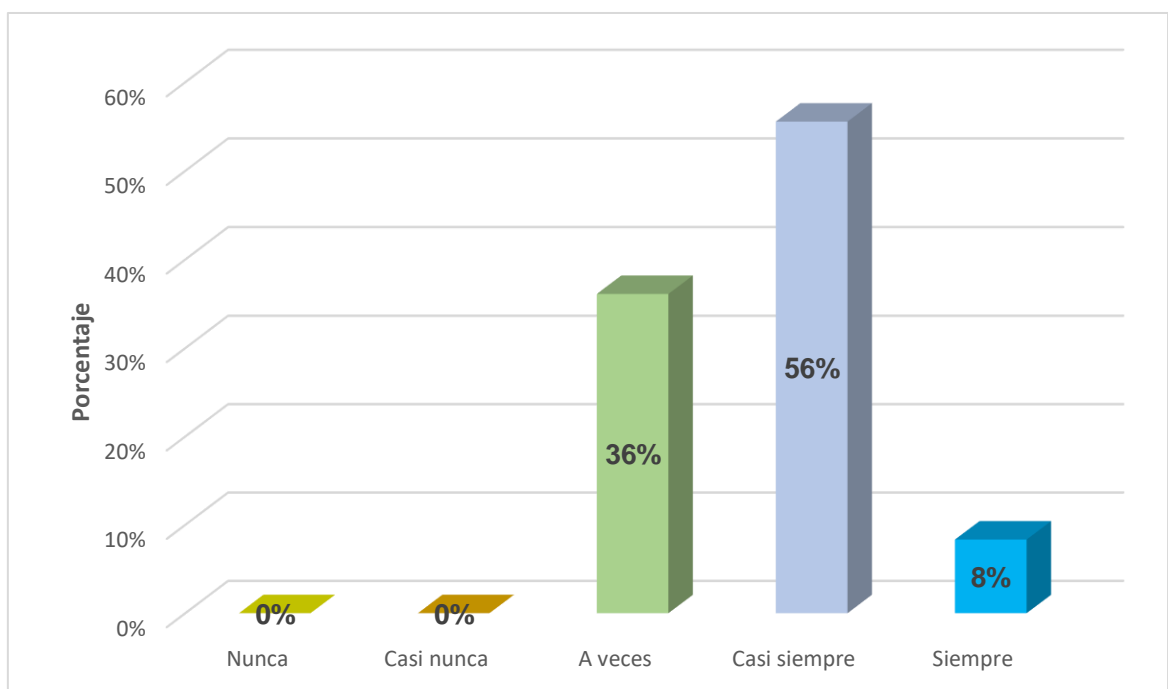
Tabla 26. *Adecuada comunicación entre compañeros*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	39	36%
Casi siempre	60	56%
Siempre	9	8%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 20:

Figura 20. *Existe una adecuada comunicación entre compañeros*



Nota: de acuerdo al análisis efectuado, el 56 % de los colaboradores consideran que casi siempre existe una conveniente comunicación con sus compañeros de trabajo, el 36 % a veces, y el 8 % siempre. Se evidencia que existe un gran porcentaje de colaboradores que mencionan que existe una adecuada comunicación con sus compañeros de trabajo, siendo esto clave para el desarrollo de sus actividades.

Fuente: Tabla 24

3.1.3 Correlación

Tabla 27. *Correlación*

		Correlaciones	
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,309**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	108	108
VD	Correlación de Pearson	,309**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	108	108

Los datos encontrados aplicando el coeficiente de correlación de Pearson, demuestran que el clima organizacional si tiene relación con el desempeño laboral con una correlación significativa en el nivel 0,309. Es por ello que se acepta la hipótesis H₁: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la entidad ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo 2020; por ello atestiguamos que existe relación directa el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L.

3.2. Discusión de resultados

Los instrumentos aplicados se diseñaron en función a las tipologías de la entidad "ATLANTICA S.R.L", fueron validados por el juicio de tres expertos con el grado de magister de la especialidad de administración, Marketing, Estadística con una calificación del 100%, luego se ejecutó una prueba piloto para establecer la confiabilidad para determinar la confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cron Bach, se consiguió un resultado valor de coeficiente de 0.842 para el cuestionario de clima organizacional y 0.952 para el cuestionario desempeño laboral.

En el primer objetivo específico, se determinó en esta variable, en su dimensión relaciones sociales que el 33 % de los subordinados mencionan que solo a veces hay una óptima comunicación y relación con sus compañeros de , este resultado se puede asemejar a lo dicho por Urteaga (2018) en su trabajo de investigación dan a conocer que existe un inadecuado clima laboral debido a que no se percibe una eficiente comunicación interna entre compañeros de trabajo, cada colaborador trabaja dentro de su ambiente y no logran trabajar en equipo. Por lo que propuso realizar reuniones periódicas mediante el cual den a conocer sus inquietudes y dificultades. Estos factores se deben de mejorar porque son primordiales para el correcto desempeño y cumplimiento de lo establecido.

Del resultado obtenido de la tabla 13 en la dimensión de las relaciones sociales, de la variable clima organizacional, se indicó que un 50% de los trabajadores encuestados casi siempre tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, así mismo el 16% menciona que existe siempre una adecuada comunicación, evidenciándose semejanza, en la investigación de Espejo, et al. (2018) nos menciona que los resultados obtenidos sobre los factores de remuneración y comunicación fueron favorables. Concluyendo que estos factores influyen considerablemente y de forma auténtica en el trabajo de los colaboradores de la organización estudiada.

En el segundo objetivo específico, se determinó en el desempeño laboral en su dimensión diseño y trabajo en equipo, uno de los ítems planteados indicado en

la tabla 19, siendo los resultados que un 58.3% de los colaboradores mencionan que casi siempre se envuelven y alcanzan las normas de la entidad, se asemeja a la investigación de Meza (2018) en su estudio realiza mencionan que la falta de compromiso es uno de los factores para el inadecuado desempeño

Con respecto a nuestro tercer objetivo específico: Indicar los factores que se relacionan entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020, se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral con un nivel significativa en el nivel del 0,01, en la correlación de Pearson arrojó el 0.309 (Tabla 27), siendo los factores que se relacionan entre estas 2 variables: las normas , relaciones laborales, comunicación y recompensa.

En conclusión, se afirma que existe relación entre estas 2 variables, clima organizacional y desempeño laboral, mencionando que si se mejora el clima se podrá evidenciar un mejor desempeño de los empleados en la institución.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se diagnosticó, que el grado de clima organizacional de la empresa, es regular, siendo la dimensión responsabilidad el atributo con mayor porcentaje, percibido por los colaboradores quienes consideran que los encargados delegan las responsabilidades y ellos lo ejecutan sin necesidad de una supervisión, así mismo existe una disconformidad por parte de un número significativo de trabajadores sobre su remuneración, las recompensas y comunicación con sus compañeros de trabajo.

Se analizó, que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la entidad ATLANTICA S.R.L, es regular, donde se resaltó que gran parte de los colaboradores, tienen iniciativa de presentar una buena imagen hacia la organización, compromiso y cumplimiento de las normas así mismo el apoyo en los programas y eventos que se realizan, donde se tiene que mejorar es en la comunicación, trabajo en equipo, y el uso adecuado de las herramientas y equipos de trabajo.

Se validó la relación entre las 2 variables sometidas al análisis en la fábrica de sacos ATLANTICA S.R.L, obteniendo como resultado una correlación al 0.309** con el coeficiente Rho de Spearman, con un p valor al 0.01 de forma significativa siendo menor a 0.05, con él se da a conocer que existe relación positiva moderada entre las variables en mención, porque se impugna la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa optimizar el clima organizacional, analizando los sueldos de cada uno de sus trabajadores, buscando el beneficio sin afectar los costos, así mismo implementar estrategias y políticas de reconocimiento. La comunicación es importante y se recomienda implementar programas y capacitación al personal.

Para que el desempeño de los colaboradores sea el ideal e igual, se recomienda seguir capacitando al personal en temas de trabajo en equipo, así como el uso adecuado de las herramientas y equipos, no obstante, para que personal siga cumpliendo con las normas y el compromiso hacia la organización se debe de seguir motivando.

Como recomendación final, es necesario que la organización realice auditorias de manera interna, para poder dar seguimiento a como se viene realizando el trabajo en la organización, así como el acatamiento de las normas, políticas y ordenamientos institucionales.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en un empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *IIPSI*, 13(1). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Alvaréz , C., Moreno, L., Ramirez, W., & Restrepo, S. (2019). n su investigación "Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la liga contra el cáncer". [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejos]. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6374/Trabajo%20de%20Grado%20La%20Liga%20Contra%20el%20C%C3%A1ncer%20Seccional%20Bogot%C3%A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, G. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade SAC contratistas y consultores en Independencia – 2018*. [Tesis para optar el grado de licenciada, Universidad Autónoma del Perú]. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú <file:///D:/TESIS/TESIS%20JARYRA/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/CAPITULO%20I/3%20ANTECEDENTES%20NACIONAL.pdf>
- Balcazar, J. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Curba y Asociados SAC. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8498/Balc%20a1zar%20Llaque%20Juan%20Jarek.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. 3° edición. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brunet, L. (2005). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Cuba: Trillas.
- Campos, O. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14496?show=full>

- Castro, C., & Espinoza, M. (2019). Analisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia. [Tesis de pregrado, *Univerisidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*]. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf
- Chavez, E., & Puyo, J. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017. [Tesis de pregrado, *Universidad Peruanan Unión*]. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/896>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración De Recurso Humanos*. Obtenido de https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf.
- Chuctava, R. (2019). Talento humano y la atención de los servidores públicos, en tiempos de pandemia por parte de la Municipalidad Provincial de Puno 2020. [Tesis de pregrado, *Universidad Autónoma del Perú*]. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1351?show=full>
- Dominguez, L., Ramirez, A., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional. [Tesis de pregrado, *Universidad Ricardo Palma*]. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero , J. (05 de Enero de 2018). *BILLIB De Facturas a dinero*. Obtenido de Crowdempred: <https://billibfinance.com/jesus-guerrero-beneficios-gestion-cadena-suministro/>

- Guerrero, G. (2014). "Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Hashemi, R., & Sadeki, Y. (2016). El origen del clima organizacional desde una perspectiva de las escuelas de la administración. *Universidad Veracruzana*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Hernandez, F., Fernandez, & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huayta, E., Ramos, D., & Tandaypan, M. (2018). Clima laboral y desempeño del personal en la empresa ingenieros civiles y contratistas generales S.A; Lima 2016. [Tesis de pregrado, *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*]. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2191>
- Kakakhel, S., Kashif, A., & Muhammad, T. (2017). Determinantes De Un Clima Organizacional Seguro Y Su Impacto En El Desempeño De Los Empleados: Un Caso De Industrias Del Mármol Khyber Pakhtunkhwa, Pakistán,. [Tesis de posgrado, *arhad Journal of Management Sciences*]. Obtenido de <https://journal.suit.edu.pk/index.php/sjms/article/view/84/html>
- Maquera, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial El Collao llave - 2017 – 2018. [Tesis de pregrado, *Universidad Nacional del Antiplano*]. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Méndez, O. (1999). *Difusión y Divulgación de la Investigación; Experiencias Universitarias Iberoamericanas*. Obtenido de https://archivos.ujat.mx/2014/divulgacion%20cientifica/2014_articulos_para_divulgacion/6-Acciones-de-Responsabilidad-Marbella-Araceli-Gomez.pdf

- Mendoza , C., & Alzate, K. (2017). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016. [Tesis de la Universidad de Cartagena]. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/5505>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Obtenido de <https://1library.co/document/z31p24my-clima-organizacional-y-desempeno-laboral.html>
- Milkovich , B. (1994). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victori. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín informativo laboral*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Ninahuanca, A. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6952/NINAHUANCA_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noreña, A. L., Alcaraz Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación*. Alicante.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral*. SPC.
- Pazmay, S., & Rodríguez, Y. (2017). El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1945>
- Rosales, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC-Chiclayo. [Tesis de pregrado,

Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67822/Rosales_LSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sala, E. (2017). Clima organizacional en una empresa del estado. [Tesis de pregrado, *Universidad Militar de Nueva Granada*]. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16206/Pe%F1a%20Salas%20Emilcer%202017.pdf;jsessionid=92653C67B1E07106011EC3C32BAB9FE?sequence=1>

Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de pregrado, *Universidad Andina Simón Bolívar*]. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Santisteban, L. (2020). El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo. [Tesis de pregrado, *Universidad César Vallejo*]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49030/Santisteban_CL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, N., Morillo, S., Calderóm, G., & Darío, H. (Julio- Setiembre de 2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Ciencias administrativas y sociales*, 30(77), 123-136. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/26920491>

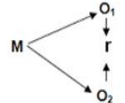
Tagiuri, T, & Litwin, P. (1968). La influencia del área de trabajo y ambiente multicampus sobre el clima aboral del área financiera de una universidad pública mexicana. [Tesis de pregrado, **Universidad Autónoma de Baja California*]. Obtenido de https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF585_Influencia_del___rea_de_Trabajo.pdf

Tamayo, F. (2007). *Marco metodológico*. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf>

- Ubillús, L. (2017). Clima organizacional y el desempeño laboral en grifos del norte S.A.C- Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5704>
- Urpeque, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección del hospital regional las mercedes - Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50703#:~:text=Entre%20los%20resultados%20podemos%20concluir,Hospital%20Regional%20Do%20cente%20Las%20Mercedes.>
- Urteaga, A. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE.* Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Villena, L. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%2c%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viswesvaran, D. & Ones, L. (2000). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Ynfantes, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. [Tesis de postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo De Investigación	Población	Técnicas	Método De Análisis De Datos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo se viene ejecutando el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020?" ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020?" ¿Cuáles son los factores del clima organizacional que se relacionan con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020?" 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020.</p> <p>Objetivo específico</p> <ol style="list-style-type: none"> Diagnosticar el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020. Analizar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020. Indicar los factores que se relacionan entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020. 	<p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo 2020.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><u>Enfoque: cuantitativo</u></p> <p>Investigación descriptiva/correlacional</p>	<p>La población esta compuesta por 150 colaboradores.</p>	<p>Encuestas</p>	<p>Estadística descriptiva, tablas, gráficos trabajados desde los programas Excel y SPSS 25.</p>
				<p>Diseño</p>	<p>Muestra</p>	<p>Instrumentos</p>	<p>Escala Likert</p>
				<p>El diseño de investigación es de carácter no experimental /transversal.</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>	<p>108 colaboradores.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A Veces 4=Casi Siempre 5=Siempre</p>

Anexo 2. Cuestionario

Cuestionario para medir el clima organizacional

INTRODUCCIÓN: este cuestionario tiene el propósito de obtener la información respecto al clima organizacional que ofrece la empresa ATLANTICA S.R.L de la provincia de Chiclayo, por lo cual le solicitamos de manera cordial que sus respuestas sean objetivas y claras, de tal manera sea de suma importancia para el mejoramiento de la organización.

Esta información proporcionada será de manera confidencial, en forma anónima; agradecemos su gentil participación.

CUESTIONARIO

En el siguiente cuadro marcar con un aspa (x) sus respuestas sobre, EL CLIMA ORGANIZACIONAL; que brinda la empresa, cuya respuesta será evaluada de acuerdo a su percepción como colaborador; usando la escala de Likert del 1 a 5, donde:

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que las normas de la institución son claras?					
2	¿Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores?					
3	¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?					
4	¿Los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores?					

5	¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L?					
6	¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área?					
7	¿Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?					
8	¿En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?					
9	¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?					
10	¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?					

Cuestionario para medir el desempeño laboral

INTRODUCCIÓN: este cuestionario tiene el propósito de obtener la información respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ATLANTICA S.R.L de la provincia de Chiclayo, por lo cual le solicitamos de manera cordial que sus respuestas sean objetivas y claras, de tal manera sea de suma importancia para el mejoramiento de la organización.

Esta información proporcionada será de manera confidencial, en forma anónima; agradecemos su gentil participación.

CUESTIONARIO

En el siguiente cuadro marcar con un aspa (x) sus respuestas sobre, EL DESEMPEÑO LABORAL; que se demuestra, cuya respuesta será evaluada de acuerdo a su percepción como colaborador; usando la escala de Likert del 1 a 5, donde:

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene Ud. iniciativa en presentar una buena imagen personal?					
2	¿Ud. inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado?					
3	¿Ud. se involucra en los programas y eventos programados por la empresa?					
4	¿Trabaja coordinadamente con sus compañeros?					
5	¿Ud. se compromete y cumple con las normas de la organización?					

6	¿Se evalúa el cumplimiento de las actividades?					
7	¿Su equipo de trabajo cumplen con las metas establecidas?					
8	¿Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo?					
9	¿Coopera y apoya a su equipo de trabajo?					
10	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?					


Anexo 3: Validación de los cuestionarios




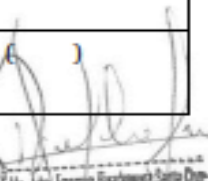
INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. EMERSON RIVADENEYRA SANTA CRUZ
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
	GRADO ACADÉMICO	Mg. ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
Título de la Investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020		
3. DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI
	PROGRAMA DE COMPLEMENTACION	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (X)	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020.	

		<p>Analizar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020.</p> <p>Indicar los factores que se relacionan entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020</p>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
PARTE I. CLIMA ORGANIZACIONAL		
01	¿Considera usted que las normas de la institución son claras?	A(x) D () SUGERENCIAS:
02	¿Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores?	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	A(x) D () SUGERENCIAS:
04	¿Los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores?	A(x) D () SUGERENCIAS:
05	¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L?	A(x) D () SUGERENCIAS:
06	¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área?	A(x) D () SUGERENCIAS:
07	¿Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:
08	¿En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?	A(x) D () SUGERENCIAS:


 CLAD
 Mg. John Escobar Paredes
 R. GLAD N° 12223

09	¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:
PARTE II. DESEMPEÑO LABORAL		
11	¿Tiene Ud. iniciativa en presentar una buena imagen personal?	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	¿Ud. inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado?	A(x) D () SUGERENCIAS:
13	¿Ud. se involucra en los programas y eventos programados por la empresa?	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	¿Trabaja coordinadamente con sus compañeros?	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	¿Ud. se compromete y cumple con las normas de la organización?	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	¿Se evalúa el cumplimiento de las actividades?	A(x) D () SUGERENCIAS:
17	¿Su equipo de trabajo cumplen con las metas establecidas?	A(x) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:
19	¿Coopera y apoya a su equipo de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:




 M. Luis Escobar Pineda
 R. GLAD N° 02223

20	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	A(x) D() SUGERENCIAS:

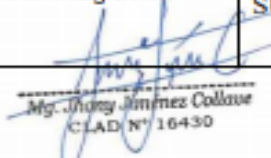
Juez Experto
Colegiatura N° 02223

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

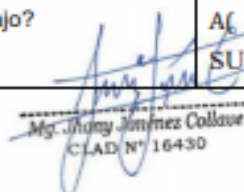
1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. JHONY JIMENEZ COLLAVE
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	GESTION PUBLICA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 AÑOS
	CARGO	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO
Título de la Investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020		
3. DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO
		VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI
3.2	PROGRAMA DE COMPLEMENTACION	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020.
		<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020.


Mg. Jhony Jimenez Collave
C.LAD N° 16430

	<p>Analizar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020.</p> <p>Indicar los factores que se relacionan entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020</p>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO
PARTE I. CLIMA ORGANIZACIONAL	
01	<p>¿Considera usted que las normas de la institución son claras?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?</p> <p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>


 Mg. Diego Jimenez Colloso
 CIAD N° 16430

09	¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:
PARTE II. DESEMPEÑO LABORAL		
11	¿Tiene Ud. iniciativa en presentar una buena imagen personal?	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	¿Ud. inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado?	A(x) D () SUGERENCIAS:
13	¿Ud. se involucra en los programas y eventos programados por la empresa?	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	¿Trabaja coordinadamente con sus compañeros?	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	¿Ud. se compromete y cumple con las normas de la organización?	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	¿Se evalúa el cumplimiento de las actividades?	A(x) D () SUGERENCIAS:
17	¿Su equipo de trabajo cumplen con las metas establecidas?	A(x) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:
19	¿Coopera y apoya a su equipo de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:


 Mg. Johnny Jiménez Collazo
 CLAD N° 16430

20	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	A(x) D() SUGERENCIAS:



Ms. Jhony Jimenez Collazo
CLAD N° 16430

Juez Experto
Colegiatura N° 16430

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	MG. WILVER OMERO RODRÍGUEZ LÓPEZ	
2.	PROFESIÓN	ESTADÍSTICO
	ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN ESTADÍSTICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	26 AÑOS DE DOCENTE EN LA U.N.P.R.G
	CARGO	DECANO DEL COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ, REGIÓN LAMBAYEQUE
Título de la Investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020		
3. DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO
		VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI
3.2	PROGRAMA DE COMPLEMENTACION	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (X)	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa ATLÁNTICA S.R.L., Chiclayo 2020.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el clima organizacional en la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo,2020.	

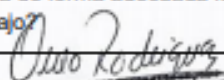

Dr. WILVER OMERO RODRIGUEZ LOPEZ
 DNI: 1738159
 COESP 199
 COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU

1

		<p>Analizar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ATLÁNTICA S.R.L. Chiclayo, 2020.</p> <p>Indicar los factores que se relacionan entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa ATLANTICA S.R.L. Chiclayo, 2020</p>	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>			
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMES DEL INSTRUMENTO		
PARTE I. CLIMA ORGANIZACIONAL			
01	¿Considera usted que las normas de la institución son claras?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	¿Considera usted que en ATLANTICA S.R.L existen las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo eficaz de sus labores?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	¿Los encargados de cada área de la empresa ATLANTICA S.R.L delegan responsabilidades a sus colaboradores?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los responsables de área en ATLANTICA S.R.L?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
06	¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y encargados de área?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	¿Existe buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?	A(x)	D ()
		SUGERENCIAS:	


DR. WILVER OMEROD RODRIGUEZ LOPEZ
 DNI: 17338159
 COESP 199
 COLEGIO DE ESTADISTAS DEL PERÚ

08	¿En ATLANTICA S.R.L se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?	A(x) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:
PARTE II. DESEMPEÑO LABORAL		
11	¿Tiene Ud. iniciativa en presentar una buena imagen personal?	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	¿Ud. inicia sus actividades sin necesidad de su supervisor o encargado?	A(x) D () SUGERENCIAS:
13	¿Ud. se involucra en los programas y eventos programados por la empresa?	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	¿Trabaja coordinadamente con sus compañeros?	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	¿Ud. se compromete y cumple con las normas de la organización?	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	¿Se evalúa el cumplimiento de las actividades?	A(x) D () SUGERENCIAS:
17	¿Su equipo de trabajo cumplen con las metas establecidas?	A(x) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usa de forma adecuada los equipos y herramientas de trabajo?	A(x) D () SUGERENCIAS:


Dr. WILBER OMERO RODRIGUEZ LÓPEZ
 DNI: 17238159
 COESP 199
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

19	¿Coopera y apoya a su equipo de trabajo?	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
20	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

Osvaldo Rodríguez
Dr. WILVER OMERO RODRIGUEZ LOPEZ
 DNI: 17338189
 COESP 199
 COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU

Juez Experto

Anexo 4. Carta de autorización



CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA ATLÁNTICA S.R.L

Chiclayo 15 De Diciembre Del 2020

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP De Administración

Referencia: Carta De Solicitud de permiso Y Apoyo De Investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo, en atención al documento de referencia, a aceptar los alumnos **Sr. Fernández Reyes Luis Fernando** identificado con **DNI N° 76230989** y a la **Srta. Velarde Chuquitucto Leydi** identificada con **DNI N° 71006033**, de la carrera de Administración De Empresas de la universidad Señor De Sipán del X ciclo, para realizar su Proyecto, y desarrollo de informe sobre El Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal En La Empresa Atlántica S.R.L, Chiclayo, 2020, de nuestra entidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Ing. Neima Estela Delgado
JEFE DE PRODUCCION

Neima Estela Delgado
Jefe De Producción
Atlántica S.R.L

Predio Bullon N° S/N- (Km. 3 Vía de Evitamiento) - La Victoria - Chiclayo
Email: atlantica@atlanticacorp.com.pe / comercial@atlanticacorp.com.pe
Web: www.atlanticacorp.com.pe / 949819634 - 948630020

Anexo 5. Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0359-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveydo del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Sandra Mary Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
14	DEL AGUILA BERNAL LEONEL HUAMANCHUMBO BANCES WILLIAN JOEL	MOTIVACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ENTEL PERU SA. REAL PLAZA ,CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	DELGADO GUEVARA GISELA MARIMAR	EL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LA VENTA DEL CAFE GRAND ORO EN LA COOPERATIVA AGRARIA SANTA ROSA L.T.D.A. JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	DIEZ MARTINEZ LUISMIT JHORLEY SILVA SANCHEZ CRISTIAN ANDERSON	LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE PERSONAL EN LA EMPRESA V.R SOLUTIONS SEDE CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	ESCRIBANO ESCRIBANO JHON CARLOS MOISES PEREZ PEREZ SELY	LA GESTION EMPRESARIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO A LOS CLIENTES EN LA EMPRESA SEMAPE REPARACIONES & SERVICIOS , LIMA- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUCUITUCTO LEYDI	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	FLORES QUISPE DEYSIAHALI IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH	GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	JARA CORTEZ LUIS MIGUEL VILLALOBOS CHAVEZ DE VASQUEZ ENIDA JANET	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ATENCION A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE EN LA VICTORIA - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	LAM RAMIREZ ALEJANDRO ABRAHAM PAREDES MORALES LUCERO ANABELL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE LA EMPRESA KARIMA SAC, CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	MEDINA FLORES FLOR MARIA SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	MEJIA CABRERA LORENA ELIZABETH TANTA LOZANO NILDER HECTOR	LA CALIDAD DE SERVICIO Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA QUAWI , CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	MESONES DAVILA LESLI ADRIANA ROJAS HAYA EDITH DEL PILAR	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KONECTA ,CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	POZO HUAMAN MILAGROS ISABEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS SAAVEDRA MONICA VANESSA YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA CAROLINA	PROCESO DE SELECCION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGIA ESPACIO Y CONFORT S.A.C.JAEN-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADHISIÓN E INFORMES

074 481630 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimental

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 6. Formato T1

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 01 de julio del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Fernandez Reyes Luis Fernando con DNI: 76230989

Velarde Chuquitucto Leydi con DNI: 71006033

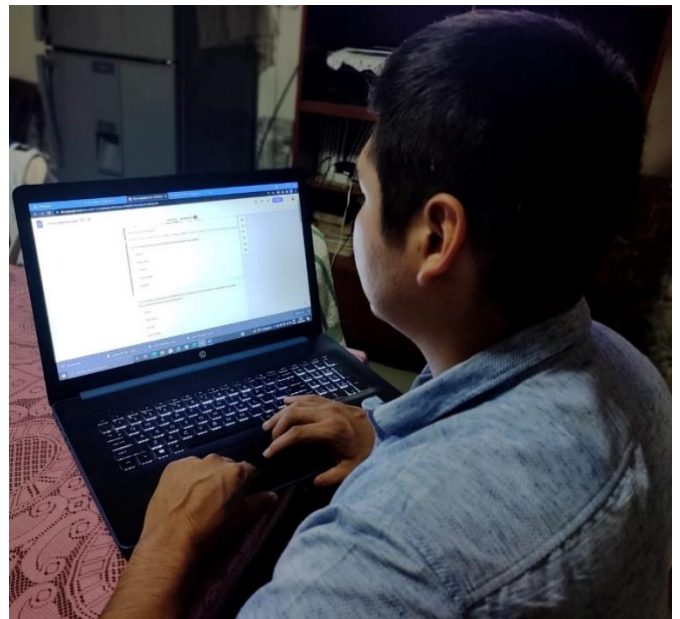
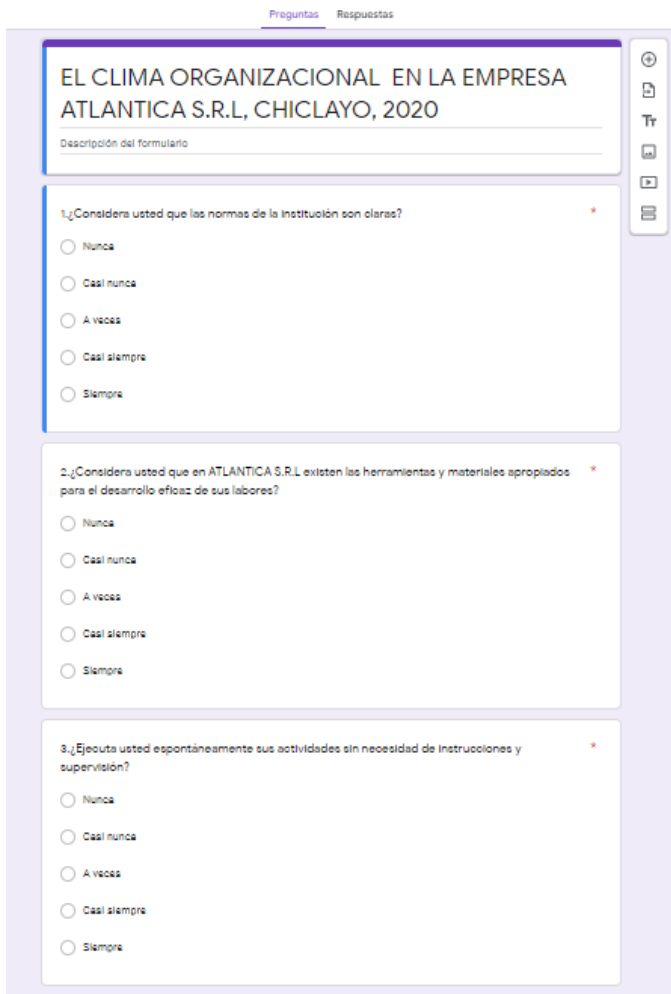
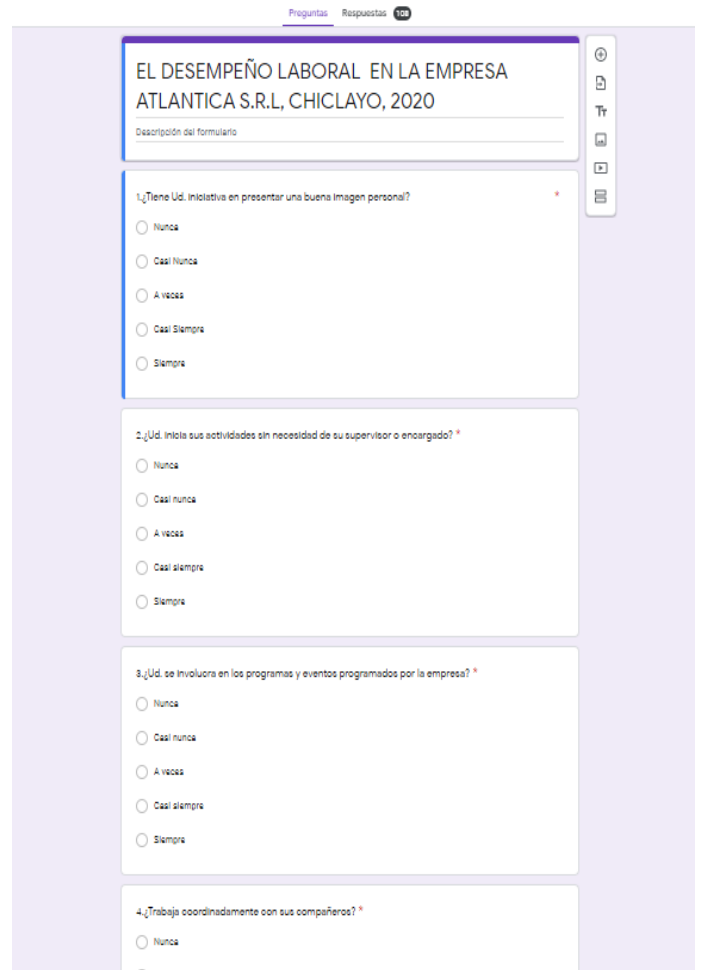
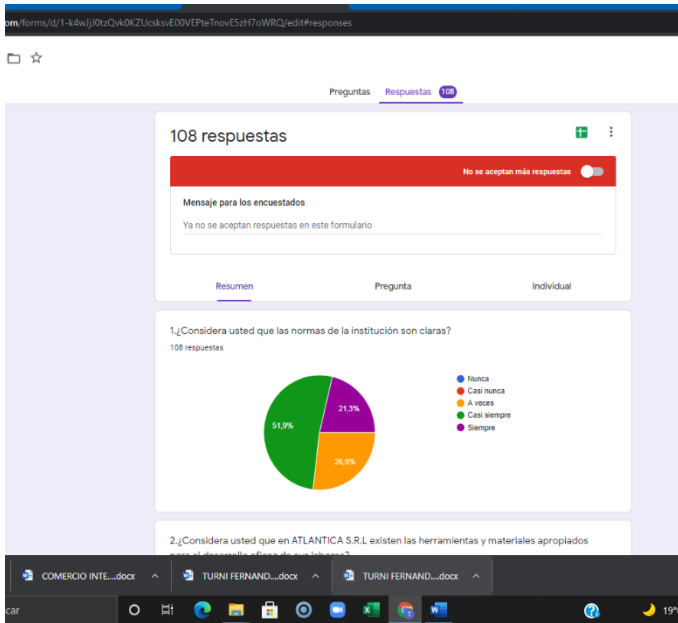
En calidad de los autores exclusivo de la investigación titulada: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020 presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciados en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Fernandez Reyes Luis Fernando	76230989	
Velarde Chuquitucto Leydi	71006033	

Anexo 7. Fotos de la encuesta



Anexo 8. Reporte de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO-

AUTOR

Luis Fernando Fernandez Reyes

RECuento DE PALABRAS

8935 Words

RECuento DE CARACTERES

50042 Characters

RECuento DE PÁGINAS

58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

403.9KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 9, 2023 12:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 9, 2023 12:03 PM GMT-5

● 24% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 9. Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°1099-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, **FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO Y VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI**, con su tesis Titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L, CHICLAYO- 2020.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.