



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Rimarachin Ramirez Nilvia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0279-7482>

Bach. Saldaña Romero Mauricio Gabriel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9740-6722>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

Aprobación del jurado

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021

Asesor: Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre completo Firma

Presidente: Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre completo Firma

Secretario(a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre completo Firma

Vocal: Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombre completo Firma



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:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021

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:

Rimarachin Ramirez Nilvia	DNI: 71609399	 FIRMA
Saldaña Romero Mauricio Gabriel	DNI: 72697102	 FIRMA

Pimentel, 21 de febrero de 2023

* Porcentaje de similitud turnitin:18%

Reporte de similitud

<p style="font-size: x-small; margin: 0;">NOMBRE DEL TRABAJO</p> <p style="margin: 0;">CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA</p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">AUTOR</p> <p style="margin: 0;">Saldaña Romero Mauricio Gabriel Rimarachin Ramirez Nilvia</p>
---	--

<p style="font-size: x-small; margin: 0;">RECUENTO DE PALABRAS</p> <p style="margin: 0;">9116 Words</p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">RECUENTO DE CARACTERES</p> <p style="margin: 0;">49214 Characters</p>
<p style="font-size: x-small; margin: 0;">RECUENTO DE PÁGINAS</p> <p style="margin: 0;">41 Pages</p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">TAMAÑO DEL ARCHIVO</p> <p style="margin: 0;">166.5KB</p>
<p style="font-size: x-small; margin: 0;">FECHA DE ENTREGA</p> <p style="margin: 0;">Apr 10, 2023 10:01 AM GMT-5</p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">FECHA DEL INFORME</p> <p style="margin: 0;">Apr 10, 2023 10:02 AM GMT-5</p>

● **18% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

Dedicatoria

A nuestros padres, hermanos y amigos que incondicionalmente nos apoyaron a completar esta etapa de nuestro proyecto de vida y a lograr un título profesional.

Nilvia.

Mauricio.

Agradecimientos

A Dios por darnos la vida, a nuestros padres por su orientación y apoyo.

Gracias.

Resumen

En la presente investigación se tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021, la metodología utilizada es deductiva de tipo correlacional de diseño no experimental; la población y muestra es de 14 colaboradores; la técnica utilizada es la encuesta con instrumento del cuestionario; para esta investigación se aplicó 12 preguntas para la variable 1 y 12 para la variable 2; los resultado obtenidos de la variable 1 es que el 71% de los encuestados manifestaron que el clima organizacional está en un nivel regular y el 29% en un nivel bajo, mientras que en la variable desempeño laboral tenemos a un 50% de los colaboradores que manifiestan que están en un nivel bajo, el 29% con un nivel alto y un 21% con un nivel regular. Finalmente se concluyó que el clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores, con su sig. valor de 0.000 siendo $<0,05$, lo cual demuestra que establecer un adecuado clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de empresa CACIDEP S.A.C.

Palabras Clave: Competencias profesionales, calidad y compromiso laboral.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship that exists between the Organizational Climate and Work Performance of the workers of the company CACIDEP S.A.C., Chota 2021, the methodology used is deductive of a correlational type of non-experimental design; the population and sample is 14 collaborators; the technique used is the survey with a questionnaire instrument; For this investigation, 12 questions were applied for variable 1 and 12 for variable 2; The results obtained from variable 1 is that 71% of the respondents stated that the organizational climate is at a regular level and 29% at a low level, while in the work performance variable we have 50% of the collaborators who state that they are at a low level, 29% with a high level and 21% with a regular level. Finally, it was concluded that the organizational climate is directly related to the work performance of the collaborators, with their sig. value of 0.000 being <0.05 , which shows that establishing an adequate organizational climate will improve the work performance of CACIDEP S.A.C.

Keywords: Professional competencies, quality and work commitment.

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
I. INTRODUCCION.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
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.....	30
II. MATERIAL Y METODO.....	31
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	31
2.2. Población y muestra.....	31
2.3. Variables y operacionalización.....	32
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
2.7. Criterio de rigor científico.....	35
III. RESULTADOS	36
3.1. Tablas y figuras.....	36
3.2. Discusión de resultados.....	48
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
4.1. Conclusiones.....	51
4.2. Recomendaciones.....	52

REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1 Determinación de la muestra	32
Tabla 2 Operacionalización de variables	33
Tabla 3 Identificación por edad y genero	36
Tabla 4 Nivel de condiciones laborales.....	37
Tabla 5 Nivel de conducta del trabajador.....	38
Tabla 6 Nivel de estado de ánimo del trabajador.....	39
Tabla 7 Nivel de clima organizacional.....	40
Tabla 8 Nivel de calidad de trabajo.....	41
Tabla 9 Nivel de competencias profesionales.....	42
Tabla 10 Nivel de resultados organizacionales.....	43
Tabla 11 Nivel de desempeño laboral.....	44
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	45
Tabla 13 Correlaciones de las variables	47

Índice de figuras

Figura 1 Identificación por edad y genero	36
Figura 2 Nivel de condiciones laborales	37
Figura 3 Nivel de conducta del trabajador	38
Figura 4 Nivel de estado de ánimo del trabajador	39
Figura 5 Nivel de clima organizacional	40
Figura 6 Nivel de calidad de trabajo	41
Figura 7 Nivel de competencias profesionales	42
Figura 8 Nivel de resultados organizacionales	43
Figura 9 Nivel de desempeño laboral	44
Figura 10 Prueba de normalidad	45
Figura 11 Correlaciones de las variables	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

1.1.1. Contexto Internacional

Díaz (2017) en Ecuador, en su artículo sobre clima organizacional señala que los problemas internos dentro de las organizaciones cada vez son un tema que muchos gerentes han tomado en cuenta para el desarrollo de la empresa, ya que se han dado cuenta de que existen distintos factores que podrían dañar un ambiente laboral, pero sobre todo el desempeño de los colaboradores de la entidad; por lo cual el clima organizacional forma parte de una de nuestras variables de investigación.

De otro lado el Centro de Estudios Financieros de Colombia (2019), en la encuesta sobre clima organizacional obtuvo que en las organizaciones existe mala comunicación en 0.62, desmotivación de los trabajadores de 0.51, desorden del trabajo 0.49, incompetencia de líderes y deficiente distribución de tarea 0.39, desconfianza y conformismo 0.35 e imposibilidad de desarrollar carrera 0.33.

Asimismo, Jiménez (2017) en México en su artículo sobre clima organizacional alude que dentro de las principales razones que originan un mal clima laboral tenemos a la definición de puestos, deficiencias de comunicación y bajo estilo de liderazgo y estos vacíos no son nada beneficiosos para el desarrollo de la empresa.

Por otro lado, la variable desempeño es otra forma que se ve dificultado hoy en día y que forma parte de nuestra segunda variable. Brunet (2017) en Ecuador señala que el desempeño laboral es fundamental para la producción en el interior de una entidad, es por eso que elementos como clima organizacional, son temas más fundamentales que lograría ser figura en el desempeño de un trabajador.

También Vásquez y Guadarrama (2018). en su artículo publicado para la referencia, habla sobre el clima organizacional que en Argentina existe un 40% de empresas que no toman en cuenta este caracteriza en el desarrollo de sus operaciones económicas.

Mientras que, Robbins y Judge (2019) en Chile, manifiesta que la estimación del clima organizacional es fundamental, ya que es un determinante exclusivo para hallar la quiebra en las capacitaciones del personal y progreso.

1.1.2. Contexto Nacional

Sobre clima organizacional, Altez y Arias (2021), alude que es fundamental para que las optimen su ambiente laboral, debido a que esto es generado desde los conocimientos compartidas por los colaboradores del clima del trabajo. Así mismo, esto permite el aumento de la producción, y motivación de los trabajadores.

Así como Vega et al. (2018), refieren que el cálculo y adecuada administración del clima organizacional dentro de una entidad ayudara a incrementar la utilidad de los trabajadores, debido a que podría figurar que estos se aprecien reconocidos con la distribución de la entidad.

Así también, Vogt (2017), dio a conocer los resultados a entidades en secciones de banca y seguros y manifestó que solo el 57% de organizaciones más monótonas invierten en generación de clima organizacional corporativo.

En otro lado sobre el desempeño laboral, Tapia (2018) muestra el sector manufactura presenta niveles de desempeño profesional del personal regular con un 42%, malo con un 37,1% y bueno con un 20,9%. Resaltando el nivel regular y malo con mayores índices de desempeño en dicho sector económico.

Además, Boada (2018), indica que el desempeño de trabajadores en pymes del sector salud de lima presentan baja satisfacción en cuanto al factor económico, pues el estudio revela que el 40% descarta la plena satisfacción en sus labores asignadas o rutinarias.

Así también según el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2017), los aspectos relacionados con el recurso humano surgen con mayor excelencia para las entidades de tamaño máximo, por lo que la apariencia de colaboradores mediante convenciones transitorios se presenta dificultando la producción laboral.

1.1.3. Contexto Local

En cambio, en el Centro de Asesoría, Consultoría, Investigación y Desarrollo Profesional – Sociedad Anima Cerrada (CACIDEP S.A.C.), con RUC 20607311561 con domicilio fiscal en el Jr. Santa Asunción 106 – Chota – Cajamarca, tiene como actividad principal brindar servicios de asesoría contable, financiera y tributaria, así como del desarrollo de capacitaciones a instituciones y/o grupos diversos.

Donde en el interior de la empresa se observa tensión en los ambientes de trabajo, mismos que son producidos por el estrés de los trabajadores, deficiencias de dirección por las jefaturas, conflictos entre trabajadores, también se suma la ausencia de cooperación y trabajo en equipo; por otra parte, se diagnosticó un bajo desempeño laboral, producidos por diversos factores como la insatisfacción de sus labores o con los líderes de equipo, así como deficiente productividad en las tareas encomendadas, y el incumplimiento de objetivos a nivel de la empresa, lo que lo convierte en una empresa vulnerable ante la competitividad.

Ante lo expresado previamente se puede pronosticar que, de persistir el problema, el rendimiento de la organización se verá afectado, así como la imagen de la institución y la generación de beneficios económicos a favor de la misma. Por tal sentido la investigación ayudará a la empresa a plantear mejoras internas.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Ámbito internacional

Angulo (2018) España, en su trabajo doctoral sobre “Clima organizacional y liderazgo en Instituciones Educativas” (p.1), tuvo como objetivo es relacionar las variables, de los profesorados y el rendimiento por parte de los alumnos. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo – transversal, el cual aplico cuestionarios a una muestra de 40 profesores. Los resultados se obtuvieron un ANOVA para varios factores de 0.125, además se obtuvo niveles de liderazgo y satisfacción inferiores al 48%. Se concluye que los estilos participativos y consultivos, que representan a la gran parte de los altos directivos, no muestran discrepancias relevantes al momento de comparar la percepción del clima por parte de los alumnos.

Puruncaja (2021) en Ecuador en su tesis sobre “Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro” (p. 1), cuyo fin fue examinar la relación entre el clima organizacional y la cultura organizacional del Hospital Píllaro. El método que se utilizó fue un enfoque cuantitativo, no experimental, con una eficacia descriptiva, así también se usó, un método deductivo, la técnica fue la encuesta hecha a una muestra de 70 colaboradores. Los resultados de la investigación muestran que el clima organizacional logró un puntaje de 2.74 bajo a la media estándar que es tres; en cuanto a cultura organizacional tuvo un puntaje de 2.81, y χ^2 de 0.772, los niveles de cultura son de 45% y de clima 20%. Finalmente, se concluye que el clima empresarial se encuentra relacionado positivamente con la cultura organizacional del Hospital Píllaro.

Muñoz y Sarria (2018) Colombia, en su tesis de maestría sobre “Emociones y clima organizacional” (p. 1), tiene como objetivo mostrar el flujo de emociones como elemento configurador del clima organizacional. En su metodología se utilizó un enfoque cualitativo, porque dicha indagación se basa primordialmente en la observación de comportamientos auténticos y espontáneos dentro de la organización. Con los resultados, se determinó índices de satisfacción y motivación en 49%. Finalmente se concluyó que el flujo de emociones involucra las percepciones y las subjetividades humanas.

Guzmán (2020) México, en su trabajo “El modelo de capacitación como clave en el desempeño laboral” (p. 1), tiene como objetivo establecer el impacto que tendría un curso de crecimiento de habilidades intermedias distribuido en modalidad híbrida, en las listas de servicio al cliente tenidos en los lugares de venta de una entidad de elaboración y comercialización de cerámicos. La metodología de esta investigación es cualitativa relacional. Se obtuvieron como resultados, promedios aprobatorios en todos los asuntos con una mejora del 23.6% en el indicador 1 y un 50.8% en el segundo. Finalmente se concluyó que la investigación fue positiva en los niveles de servicio.

Dueñas (2019) Colombia, en su tesis doctoral sobre “Diseño de un sistema de evaluación de desempeño laboral fundamentado en competencias laborales en la Escuela Superior de Administración Pública ESAP Territorial Nariño – Alto

Putumayo” (p. 1), tiene como objetivo diseñar un sistema de evaluación de desempeño laboral que incluya criterios basados en capacidades laborales para los colaboradores vinculados de manera formal a la ESAP territorial Nariño - Alto Putumayo. La metodología usada es de característica cualitativa, con la cual se lleva a cabo el análisis descriptivo de la información, documentación, percepciones, tendencias administrativas de interacción entre la comunidad académica y la ESAP Territorial Nariño Alto Putumayo. En los resultados se observan niveles de desempeño por debajo del 60%. Finalmente se concluye que el sistema de evaluación de desempeño laboral, que se propone para la ESAP, es un modelo funcional y necesario que se basa en competencias laborales, que busca evaluar, analizar e interpretar el comportamiento laboral de sus funcionarios, logrando prestar un mejor servicio a nivel institucional como educativo, construyendo un ambiente proactivo e innovador en sus funcionarios.

Villavicencio (2018) México, en su tesis de maestría sobre “Responsabilidad social empresarial y su influencia en el desempeño laboral a través de la eco innovación en restaurantes de Madrid y Oaxaca” (p. 1), el objetivo es analizar el papel de acciones como la eco-innovación en la relación entre RSE y desempeño, volviéndose relevante debido a que podrían consentir al segmento restaurantero de Oaxaca y Madrid. La metodología de esta investigación patrocina un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio sigue un propósito exploratorio y descriptivo donde es fundamental mencionar que el argumento ha sido poco concurrente. Los resultados muestran que las Pymes son garantes de un 90% del contagio universal, como método usó la encuesta y se encuentra basada en un cuestionario ordenado con ítems cerradas y el tamaño de muestra fue de 80 cuestionarios realizados en España y México. Finalmente se concluye que los datos obtenidos en estas ciudades ayudan a ultimar que tanto la eco-innovación como la RSE influyen positivamente en desempeño.

1.2.2. Ámbito nacional

Murrieta et al. (2019) Lima, en su obra de maestría sobre “Clima organizacional y sus perspectivas de medición” (p. 1), tiene como objetivo identificar los indicadores que prevalecen en los instrumentos determinados por diferentes autores, a través de un examen de lenguaje. La metodología usada fue un enfoque

cualitativo. Los resultados tenidos señalan que los elementos con máxima preponderancia son Liderazgo, Motivación, y Trabajo en equipo. Se concluyo que la actual investigación contribuye a exploraciones futuras cuyo propósito sea el cálculo del clima organizacional.

Arellano (2018) Lima, en su tesis de maestría sobre “Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio del Interior – Lima, 2017” (p. 1), tuvo como objetivo establecer el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados del Ministerio del Interior - Lima, 2017. En la metodología de este estudio se logró identificar a la totalidad de la población, la cual estuvo conformada por 90 empleados del Ministerio del Interior, como una muestra. cuestionario construido, tipo escala Likert, para determinar el clima organizacional, el clima organizacional fue determinado por 21 dado en 5 dimensiones Consta de 2 preguntas y calcula la satisfacción laboral que consta de 14 preguntas dado en 2 dimensiones con tres expertos en la materia. La disyuntiva mostró que ambas variables fueron 80% y 72% favorables, respectivamente. Finalmente, existe una correlación de 0,872 Rho, lo que significa que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Pozada (2018) Lima, en su tesis de maestría sobre “Clima organizacional en el área administrativa de una entidad pública” (p. 1), tiene como propósito dar a conocer el clima organizacional en el área de registro IX - el área administrativa de la sede en Lima. Este método implica el uso de muestreo no probabilístico. La población está compuesta por 50 asociados de las regiones administrativas. Se realizó el cuestionario de la encuesta de clima de la OPS de 2009. Se utilizó un enfoque descriptivo para evaluar el nivel de gestión. En los resultados podemos observar que el conocimiento es negativo en un puntaje de, 64% ante los 36% que poseen un veredicto positivo, los grados de estimulación en colaboradores, muestran que el 36% revela aprobación y el 64% revela una no aceptación; del mismo modo, se muestra los grados de correspondencia en colaboradores, el cual el 38% menciona aprobación y el 62% anti aprobación. Finalmente se concluye que en una cuarta parte se muestran los horizontes de colaboración en los trabajadores.

Quispe (2020) en Lima, en la obra “La evaluación del desempeño laboral”, tiene como objetivo describir la importancia y beneficios de la evaluación del desempeño laboral. La metodología usada fue diseño no experimental de tipo descriptivo – explicativo. En los resultados se menciona que existe un 60% que señalan que el desempeño es importante, un 30% poco importante y 10% nada importante. Se concluye que la valoración de desempeño es fundamental porque es un instrumento de mandato para el crecimiento completo del colaborador; los objetivos de la valoración del desempeño laboral incumbirían estar precisos ante los evaluadores; ablandando la colaboración unida de la gerencia general hasta el último trabajador de la entidad.

Vilcas (2019) Lima, en su tesis de maestría sobre la “Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018” (p. 1), tiene como objetivo Analizar y verificar la relación existente entre capacitación y el desempeño laboral El método utilizado en este estudio es un estudio cuantitativo con un diseño transversal no experimental. Los resultados consideraron las intervenciones de 219 contribuyentes. Para medir las variables se utilizaron cuestionarios de formación y desempeño laboral ante la variable. Se encontró que el 37,4% de las personas dijo que la capacitación de los empleados fue promedio y el 43,8% dijo que el desempeño de los empleados fue promedio, con un R de Pearson de 0,882. Finalmente se concluye que hay relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la UNEG V en el 2018.

Aguirre y Carrillo (2018) Lima, sobre “Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca” (p. 1), cuyo propósito es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la UGEL Yarowilca 2018. El método utilizado en este estudio es un diseño no experimental de corte transversal. De los resultados el 30% está de acuerdo, el 50% está indiferente y el 20% en desacuerdo, y el coeficiente Rho entre las variables analizadas es de 0,829. Finalmente concluyó que existe una correlación significativa entre la motivación y los resultados laborales UGEL Yarowilca, 2018.

1.2.3. Local

Pinedo y Delgado (2020) Cajamarca, en su tesis de maestría sobre “Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas” (p. 1), tiene como objetivo conocer el clima organizacional y su influencia en los trabajadores de las instituciones. La metodología de esta indagación es de diseño descriptivo; teniendo así una muestra de 9 artículos científicos de revistas indexadas. Como resultados se obtuvo que el 90% de las indagaciones mencionan que hay relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de las fundaciones públicas un Rho de Spearman de 0.786 entre variables. Se concluye que es fundamental tener en cuenta los sueldos de adeudo que posean los trabajadores que influyen en su etapa psicológica, que estresa a los colaboradores e influye en su rendimiento, es por esto que las políticas internas de la entidad deberían de tener en las situaciones que le ofrecen al recurso humano para ser profesionales y generen un crecimiento en las organizaciones.

Casaverde (2018) Cajamarca, en su tesis de maestría sobre “Gestión logística y clima organizacional en la PNP 2017” (p. 1), cuyo fin es establecer una relación de la gestión logística y clima organizacional entre los contribuyentes del PNP 2017. Su enfoque utiliza un enfoque hipotético deductivo de un diseño no experimental. El conjunto de hallazgos estuvo conformado por colaboradores del PNP 2017. Entre los puntajes relevantes obtenidos por Pearson, este puntaje fue de 0.946, 60% para gestión logística y 39% para clima organizacional. Se concluyó que el quehacer logístico y clima organizacional de los colaboradores PNP 2017.

Papas (2018) Cajamarca, en su tesis doctoral sobre el “Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas” (p. 1), planteó determinar la relación entre categorías. La metodología de esta investigación es de tipo básico experimental descriptivo, debido a que establece relación entre dos variables. La muestra está formada por 16 colaboradores. Se aplicaron dos instrumentos: encuesta de clima organizacional que constó de 25 preguntas y una ficha de desempeño docente que constó de 25 preguntas. Todos han sido aprobados a través de un juicio de expertos y muestran un conveniente nivel de confiabilidad: 0,891, y 0,899. Los resultados muestran que hay correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente teniendo una relación de 90%,

es decir una correlación positiva fuerte. Finalmente se concluye que el experimento de hipótesis confirma que 7,7256 es más que el 1,7613, habiendo una relación positiva entre las variables.

Capcha (2018) Cajamarca, sobre “Motivación Laboral y Desempeño Laboral de los Serenos” (p. 1), plantó determinar la relación que existe entre las categorías. La metodología de la investigación es de tipo no experimental, de diseño correlacional. La población consto por 50 serenazgos y la muestra quedó compuesta por la misma cantidad. Los resultados mostraron una relación significativa de Rho Spearman, $r = 0,814$, entre la motivación del turno de noche y el desempeño laboral en 2018. Finalmente se concluye que hay relación significativa entre la motivación y el desempleo laboral.

Estela (2018) Cajamarca, en su tesis de maestría sobre “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajamarca” (p. 1), como objetivo es establecer una relación bivariado. El método utilizado fue el deductivo, como técnica se aplicaron estudios establecidos a los puntos incluidos en la variable estudio y realizados con colaboradores, se utilizaron como instrumentos cuestionarios. Se basa en argumentos teóricos, metodológicos y prácticos. El tipo de investigación es descriptivo más que experimental. Hay un total de 600 empleados y un tamaño de muestra de 148 personas. Para resolver los datos de la encuesta se utilizaron programas estadísticos como SPSS y Excel, y los resultados de los datos estadísticos pareados con la prueba de Pearson arrojaron un coeficiente $R=0,577$. Finalmente se concluyó que si existe una correlación entre la gestión del talento del personal y el desempeño.

Linares (2018) Cajamarca, en su tesis de maestría sobre “Diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de un centro médico particular” (p. 1), su finalidad es determinar el esfuerzo laboral de los trabajadores. Este estudio utilizó métodos descriptivos y un diseño no experimental en la sección de Métodos Cuantitativos; la población estuvo constituida por un total de 20 trabajadores. Los resultados de la herramienta aplicada a los colaboradores, como se observa en la Tabla 03, el 75% de los trabajadores indicaron que el grado de desempeño laboral fue muy bueno y el 25% lo consideró bueno, por lo que se indicó que el desempeño alcanzó el nivel . que fue muy beneficioso para los empleados Crecimiento funcional

para alcanzar las metas planteadas por la unidad estructural. Finalmente, se concluyó que se debe ofrecer un esquema de incentivos para optimizar la motivación de los socios para lograr el resultado deseado.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Clima Organizacional

Chiavenato (2017), refiere que es la manera en la que se despliegan las entidades y a la vez las distintas áreas adentro de una entidad, y que precisa las condiciones laborales en el que el colaborador es partícipe y a la vez, influye en el comportamiento del colaborador.

Al respecto, Díaz (2019) manifiesta que, aunque este ha obtenido notoriedad en los últimos años con decisiones originadas por entidades grandes tecnológicas, el clima organizacional es un argumento aprendido desde la década de 1930 y se dio como resultado seguido de la clara autoridad del estado de ánimo de los colaboradores en el rendimiento de las entidades.

Por su parte Romero (2019) menciona que la calidad del clima laboral es definitivamente fundamental para la complacencia de los colaboradores, así mismo en su producción. Cuando los colaboradores estén satisfechos hacen su labor de forma eficaz, logrando así que la producción de la entidad se incremente.

Así mismo Vera y Suárez (2018) señalan que el clima organizacional es el lugar en la cual los colaboradores realizan su compromiso, también es el lugar donde se ve que un jefe tiene una adecuada o negativa relación con sus colaboradores, el cual se ve manifestado en el desempeño de la entidad.

Importancia

El objetivo de toda organización es mejorar continuamente la productividad para lograr un mayor nivel de ganancias. Un elemento fundamental para la consecución de estos resultados es una plantilla que se identifique con el trabajo de la empresa y se base en el éxito conjunto. La investigación del clima organizacional puede revelar factores que podrían afectar a dichos grupos de trabajadores, por lo que se toman medidas cuando sea necesario, por lo que es importante. La motivación, la satisfacción, la comunicación, la estimulación y el

liderazgo son variables clave para lograr un clima organizacional adecuado. (Marrero et al., 2021)

Mejorar el clima laboral a través de iniciativas y acciones de la empresa, es decir, la implementación de políticas y prácticas apropiadas de recursos humanos (HR) aumenta la eficacia y la eficiencia de la organización. Las encuestas de clima son herramientas efectivas para analizar las necesidades y expectativas de los empleados, brindando a las personas más oportunidades para que su trabajo valga la pena y permitiendo que las organizaciones sean proactivas y utilicen sus hallazgos en la toma de decisiones. (Marrero et al., 2021)

Características

Para Ortega (2020) existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

- **Es un concepto multidimensional:** El clima organizacional se considera un concepto que utiliza varias dimensiones, que pueden incluir niveles de conflicto, estilo de liderazgo, estructura de poder y la naturaleza autónoma de la organización.
- **Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se crea durante un período de tiempo y refleja la calidad a largo plazo del entorno interno de la empresa experimentado por los empleados.
- **Es medible:** Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.
- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene efectos tanto positivos como negativos en el comportamiento de las personas en el trabajo, por lo que está vinculado a la calidad y sostenibilidad de los lugares de trabajo.

- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el clima organizacional lo que le da a la organización su identidad distinta o única y proporciona una instantánea de la relación entre la organización y su empleador.

Tipos

Según Fiallo et, al (2018) manifiestan que de clasifican en:

- **Clima de tipo autoritario:** Es donde existe un ambiente explotador dentro de la entidad.
- **Clima de tipo participativo:** Existe un ambiente donde se puede hacer consultas y se despejan dudas.
- **Clima de tipo participativo:** Existe la participación en grupo.

Factores que influyen en el clima organizacional

La teoría de Litwin y Stinger (2014) establecen 9 factores que rebotan en la generación de clima empresarial.

- **Estructura:** Esto indica a la manera en la que se dividen, agrupan y coordinan las tareas de la empresa de la que se da en los niveles de jerarquía. Su base tiene relación directa forjada en el organigrama.
- **Responsabilidad:** Esto va unido a la realización de la tarea encargada, al mismo tiempo contiene una delgada unión con la supervisión que se realiza a los colaboradores.
- **Recompensa:** Es en la cual se obtiene una recompensa intercambiada con el esfuerzo y esmero que se tuvo en la realización del trabajo.
- **Desafío:** Mientras la entidad origine la aprobación de conflictos calculados a conseguir las metas, los desafíos ayudaran a conservar un adecuado clima competitivo dentro de la entidad.
- **Relaciones:** Tienen que ser fundamentadas por el respeto mutuo en todo el nivel de trabajo y así lograr una buena efectividad y productividad en lugar de llegar al estrés o acoso laboral.

- **Cooperación:** Significa que exista un apoyo de todos los miembros para así poder lograr todos los objetivos en común, relacionados a las metas de la empresa.
- **Estándares:** Mientras que los estándares seas unidos con la racionalidad y sobre todo que estos se logren sin sobrecargar los esfuerzos, los integrantes del equipo lo verán como justo y equitativo.
- **Conflicto:** Este caso siempre se dará entre los integrantes de un equipo, los cuales pueden ser generados por el trabajo o por cualquier otro tema.
- **Identidad:** Es donde uno se siente satisfecho de pertenecer a la empresa y formar parte de esta, teniendo la impresión de dar mucho esfuerzo para obtener las metas plasmadas.

Dimensiones de la cultura organizacional.

a) Condiciones laborales

Ocsa y Huayra (2017) en cuanto a la dimensión de condiciones laborales mencionan que estas pueden precisarse como la unión de factores que decretan el contexto en donde el colaborador hace sus labores, en las cuales incluyen sus horarios de trabajo, el contenido de labor y los servicios sociales.

Indicadores de las condiciones laborales

Organización Internacional del Trabajo (2017) indica que dentro de los indicadores de las condiciones laborales se encuentran los siguientes indicadores; salario mínimo, horas de trabajo, servicios sociales y empleo informal.

b) Conducta del trabajador

Zoghbi y Caamaño (2010) mencionan que el hablar de conductas del trabajador nos estamos refiriendo a acciones de los individuos en las organizaciones, incidiendo en las relaciones individuales y la interacción organizacional.

Indicadores de conducta de trabajo

En rincón del vago (2018) se puede observar que los indicadores con respecto a la conducta del trabajo son; Medir la ejecución, evaluación del desempeño, relaciones individuales, integración organizacional y definir el puesto.

c) Estado de ánimo

Villanueva, et al. (2014) manifiestan que estar en adecuado estado de ánimo es fundamental especialmente para aquellas personas que desempeñan un cargo de liderazgo, debido a que ayudan a conservar un ambiente relajado y fortifica su papel de dirección frente al equipo de trabajo.

Indicadores de estado de animo

Murcia (2017) manifiestan que los indicadores de estado de ánimo son estos; equipo de trabajo, liderazgo, ambiente relajado y emociones.

1.3.2. Desempeño Laboral.

Según Werther y Davis (2008), se encuentra agrupado y el resultado de las tareas de un área de trabajo, las cuales están ligados a los caracteres reales que benefician el compromiso.

Además, Palmar, et al. (2014) manifiestan que al hablar de desempeño laboral nos referimos a la calidad del trabajo que hace el trabajador en la entidad, esto depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias profesionales incidiendo en los resultados de la organización.

En tanto, Ramírez (2020), señala que valorar la ocupación de un colaborador es un mecanismo principal para las entidades, porque permite realizar habilidades y perfeccionar la eficiencia.

Asu vez Pedraza et, al (2017) manifiestan que el desempeño laboral siempre ha sido importante para desplegar la efectividad y éxito de una entidad; es por ello que hoy en día existe buen interés para los jefes de RR.HH. en cuanto a los aspectos que ayuden a mejorarlo.

El desempeño laboral es un método el cual se ha venido investigando desde hace tiempo atrás fundamentalmente en el área de la psicología organizacional. (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2010)

Importancia

Según Parra (2021) la importancia de la evaluación del desempeño es que proporciona las medidas cuantitativas y cualitativas necesarias para un entorno de trabajo orientado a la producción. Las evaluaciones de los empleados son críticas para determinar si las habilidades de un empleado son apropiadas para el trabajo que está realizando.

La evaluación del desempeño es una revisión del trabajo realizado por los empleados de la organización para comprender la calidad de estas actividades. Los supervisores generalmente observan las habilidades y el desempeño de los empleados durante un período de tiempo y evalúan si cumplieron, excedieron o no cumplieron con las expectativas. La importancia de la evaluación del desempeño es que permite a los empleados y gerentes identificar y discutir áreas en las que se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas.

Características

Los empleados y gerentes a menudo temen las revisiones de desempeño. Pero si ambas partes saben cómo funciona, puede ser una fuente de motivación y recompensa. También es una oportunidad para que los empleados compartan metas y aspiraciones profesionales con sus gerentes. (Parra, 2021)

Las características de una evaluación de desempeño efectiva son:

- Aclarar las expectativas laborales
- Revisar y actualizar las habilidades laborales
- Revisar logros y metas
- Procesos finales y recompensas.

Factores que influyen en el desempeño laboral

De una u otra forma influyen, así pues, Caballero (2018) manifiesta que los factores son los siguientes:

- **Condiciones físicas del centro de trabajo.**

Para lograr tener un ambiente muy favorable es ideal realizar algunas modificaciones en el centro de trabajo, como evitar los ruidos externos que desconcentren en la realización de las actividades, tener en cuenta la buena iluminación, la ventilación etc. y así sea mucho más favorable la jornada laboral para todos los colaboradores. (Caballero, 2018)

- **Ascendencia de puestos.**

Consiste en una secuencia de obras diseñadas para formar una progresión lógica de desarrollo y progreso. El concepto de promoción es útil en varias situaciones: El proceso de promoción ayuda a hacer coincidir las calificaciones de un empleado con las necesidades del puesto. También tiene otros usos en la investigación de salarios, calificaciones de los empleados y más. (Caballero, 2018)

- **Ser reconocido como persona importante y necesaria**

Una persona quiere ser reconocida, destacarse y ser apreciada por el desarrollo de su trabajo principal (es decir, él mismo), sus capacidades y valores. Este aspecto se manifiesta como la necesidad de las personas de sentirse reconocidas por sus acciones y cooperación con el grupo en el que viven. La necesidad de reconocimiento es bien conocida en la teoría psicológica. Esto toma la forma de: presión para reconocer los esfuerzos realizados en nombre de individuos o grupos. (Caballero, 2018)

- **La remuneración económica**

Es capaz de satisfacer necesidades básicas mínimas. Para satisfacer sus necesidades básicas, debe satisfacer unas necesidades financieras mínimas. Es decir, debes tener unos ingresos determinados. Este desarrollo incluye las necesidades económicas y las posibilidades de su satisfacción, que siempre están relacionadas con las necesidades de otros sectores. En general, la necesidad es

superior a la posibilidad de satisfacción. Decimos que hay un desequilibrio negativo cuando las necesidades superan la posibilidad de satisfacción. (Caballero, 2018)

Dimensiones del desempeño laboral.

a) Calidad de trabajo

Iglesias et al. (2011) refiere que la calidad de trabajo es importante ya que existe evidencia que muestra cómo el brindar un agradable ambiente trasciende de forma positiva en el compromiso y motivación del colaborador, consiguiendo un desempeño totalmente esperado.

Indicadores de calidad de trabajo

Retos directivos (20121) manifiesta que los indicadores de calidad de trabajo son las siguientes; evaluar, Identificar, motivación, compromiso y monitorización, debido a que estos ayudaran a mantener una adecuada calidad de trabajo dentro de la organización.

b) Competencias profesionales.

Para la medición de las competencias de un trabajador es esencial tener en cuenta el desempeño y actitudes tomando como informe un perfil ocupacional explícito y constantes capacitaciones. (Iglesias et al., 2011)

Indicadores de competencias profesionales

Sánchez (2021) indica que los indicadores de las competencias profesionales son examinar evidencias, experiencia real, competencias, perfil ocupacional y capacitaciones.

c) Resultados organizacionales

Al respecto Iglesias et al. (2011), aluden que este comprende un conjunto de composiciones estructurales y de conducta, que se perfeccionan y protegen unas a otras en función de un óptimo resultado, el cual es el cambio de la eficacia y eficiencia organizacional.

Indicadores de resultados organizacionales

Gonzales (2019) manifiesta que los indicadores de los resultados organizacionales son el número de clientes, desempeño, eficiencia y eficacia, debido a que esto ayuda a conocer como está yendo el progreso de la empresa.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021?

Problemas Específicos.

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021?
- ¿Qué factores del clima organizacional se relaciona con el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Justificación teórica

La indagación se asienta en las bases teóricas del clima organizacional de Chiavenato (2009) y el desempeño de Werther y Davis (2008), que servirán de base para la comprensión de las variables y que se pueda lograr la relación entre variables, así se justifica teóricamente.

Justificación metodológica

En otro aspecto, la tesis tiene justificación metodológica ya que es de tipo descriptiva correlacional y método hipotético deductivo, se diseñarán dos cuestionarios para ser aplicados mediante la técnica de la encuesta, los cuales serán previamente validados y confiables, que cumplan la rigurosidad necesaria. Por ende, el proceso proporcionara de investigación brindara una estructura escrita que servirá como referencia para futuros estudios donde traten tales variables o dimensiones.

Justificación social

También se justifica socialmente, eso debido a que los beneficiarios de primera línea serían la empresa CACIDEP, puesto que con los resultados se pueden tomar medidas correctivas y así mejorar las condiciones de las variables.

1.6. Hipótesis.

- **H₁.** El clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.
- **H₀.** El clima organizacional no se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores de CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

1.7.2. Objetivos Específicos.

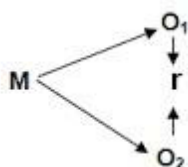
- Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.
- Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo utilizado es correlacional, de acuerdo al autor Hernández y Mendoza (2018) las indagaciones se concentraron en relacionar explícitas variables, es por esto que la indagación se usó debido a que se quiso establecer la correlación que exista entre clima organizacional y desempeño laboral.

Mientras que el diseño es no experimental debido a que se basó en examinar el contexto y formar los resultados sin hacer ninguna variación de manera deliberada. Como indagadores sólo nos basamos en examinar ambas variables y coleccionar la investigación tal y como haya estado en el argumento, para luego hacer un examen total.



M= Muestra

O1 = Clima organizacional.

O2 = desempeño laboral

r = correlación.

2.2. Población y muestra.

Conjunto de personas que tienen peculiaridades en conjunto, para los mismo que son extensibles, las terminaciones que se llegaron en la indagación (Arias, 2012, pg,18).

En este caso estuvo conformada por 14 colaboradores de CACIDEP S.A.C.

Del mismo modo, la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” según (Arias, 2012, pg. 83).

Así mismo, la muestra de esta investigación es la misma que la población debido a que esta es pequeña.

Tabla 1

Determinación de la muestra

Puestos	N° trabajadores
Gerencia	1
Comercial	2
Recursos humanos	1
Staff de ingeniería	4
Staff de ciencias sociales	6
Total	14

2.3. Variables y operacionalización.

Aquí, no coexistió variable dependiente e independiente, debido a que el estudio es correlacional, mas no es explicativo, es decir no busca demostrar causalidad entre variables.

Variable 1: Clima organizacional

Es la manera en la que se despliegan las entidades y a la vez las distintas áreas adentro de una entidad, y que precisa las condiciones laborales en el que el colaborador es partícipe y a la vez, influye en el comportamiento del colaborador. (Chiavenato, 2017, p. 34)

Variable 2: Desempeño laboral

Es la calidad del trabajo que hace el trabajador en la entidad, esto depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias profesionales incidiendo en los resultados de la organización. (Palmar, et al., 2014, p. 82)

Tabla 2*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
	Condiciones laborales	Horas de trabajo Servicios sociales	
Clima organizacional	Conducta del trabajador	Relaciones individuales Interacción en la organización	Encuesta / Cuestionario
	Estado de ánimo del trabajador	Equipos de trabajo Liderazgo	
	Calidad de trabajo	Compromiso Motivación	
Desempeño laboral	Competencias profesionales	Perfil ocupacional Capacitaciones	Encuesta / Cuestionario
	Resultados organizacionales	Eficiencia Eficacia	

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

Como técnica se usó la encuesta, la cual tiene como propósito centrarse en el proceso de averiguación de una muestra acerca de las variables (Arias, 2012). Además, el instrumento de medición documental que se usó son dos cuestionarios, uno por cada variable en escala de Likert.

Respecto a la validez, fueron valorado por juicio de tres expertos, a nivel de contenido, criterio y constructo, donde el cuestionario de clima organizacional está fraccionado en 3 dimensiones con un total de 12 ítems; mientras que el cuestionario de desempeño laboral esta fraccionado en 3 dimensiones y 12 preguntas.

En cuanto a la confiabilidad, se tiene el Alfa de Cronbach, mismo que según Hernández y Mendoza (2018) permite conocer si el hecho de utilizar los instrumentos de manera repetitiva arrojará resultados similares, en efecto arrojó una lista de 0.893 para la variable clima organizacional y 0.884 para la variable desempeño laboral; por tanto al ser valores muy cerca al 1, asegurar la fiabilidad de aplicación del instrumento a toda la muestra.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

En cuanto al procesamiento el primer paso fue contar con la autorización por parte de gerencia de la entidad CACIDEP SAC para hacer las ciertas indagaciones. El paso 2 fue diseñar los instrumentos que nos permitieron obtener la data necesaria, previa validación por expertos y análisis de fiabilidad a una muestra piloto. Luego se pudo aplicar el cuestionario a los colaboradores de la entidad. Finalmente, los datos tenidos se procesaron en una presentación estadística para luego ser usados en el presente informe.

En cuanto al análisis de datos obtenidos se empleó tablas para los datos estadísticos de los ítems y dimensiones, pues se necesitó el factor de relación, es así que se empleó el SPSS v. 26 con la finalidad de contar con el estadígrafo que permitió conocer la asociación.

2.6. Aspectos éticos.

Noreña et al. (2012) una indagación es fundamental tener en cuenta los aspectos éticos que a continuación se muestran: La confidencialidad, debido a que gracias a esta se mantuvo la privacidad de la información que brinden los

encuestados, además se pudo dar uso correspondiente a los datos individuales de las personas. Además, se empleó el APA 7ma edición para el citado y referencias de los textos utilizados. Mientras que el consentimiento, está más relacionado a la colaboración de los encuestados el cual ha sido de elección libre.

2.7. Criterio de rigor científico.

El estudio actual usó nuevas herramientas que se desarrollaron con base en el juicio de expertos y cumplieron con los estándares de fiabilidad. La muestra selecta para la investigación se concordó a los criterios de exclusión e inclusión, precisos en secciones precedentes.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras.

3.1.1. Resultado de identificación de encuestados

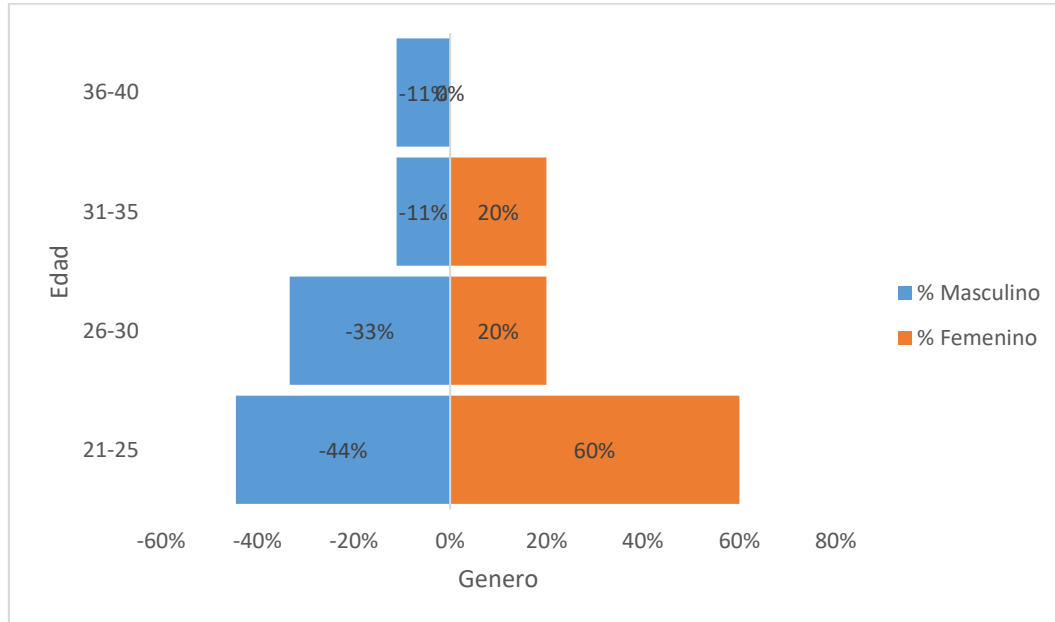
Tabla 3

Identificación por edad y genero

Edad	Masculino	Femenino	% Masculino	% Femenino
21-25	4	3	-44%	60%
26-30	3	1	-33%	20%
31-35	1	1	-11%	20%
36-40	1	0	-11%	0%
Totales	9	5	-100%	100%

Figura 1

Identificación por edad y genero



Del total de encuestados se encontró 9 varones y 5 mujeres, de los cuales la mayoría de trabajadores mantiene una edad de entre 21 y 25 años, dejado evidenciado que la organización apuesta por la juventud, sin embargo, no deja de lado a otros con mayor experiencia.

3.1.2. Resultados de la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional

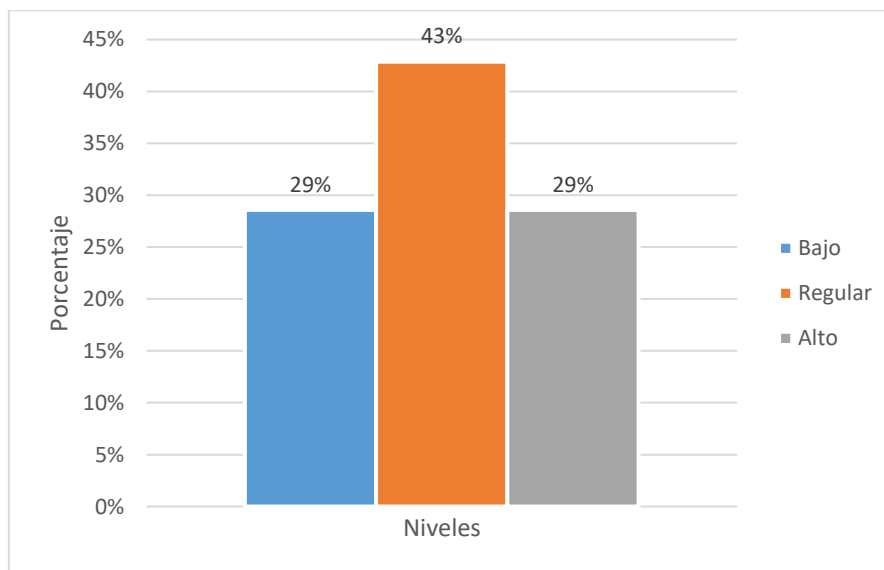
Tabla 4

Nivel de condiciones laborales

Detalle	Fi	Hi
Bajo	4	29%
Regular	6	43%
Alto	4	29%
Totales	14	100%

Figura 2

Nivel de condiciones laborales



Del total de encuestados, el 43% respondieron que el nivel de las condiciones laborales que brinda la empresa es regular, en tanto el 29% lo catalogo como bajo y el otro 29% restante considero que esta característica es alta; por tanto, resalta el nivel regular.

3.1.3. Resultados de la dimensión conducta del trabajador de la variable clima organizacional

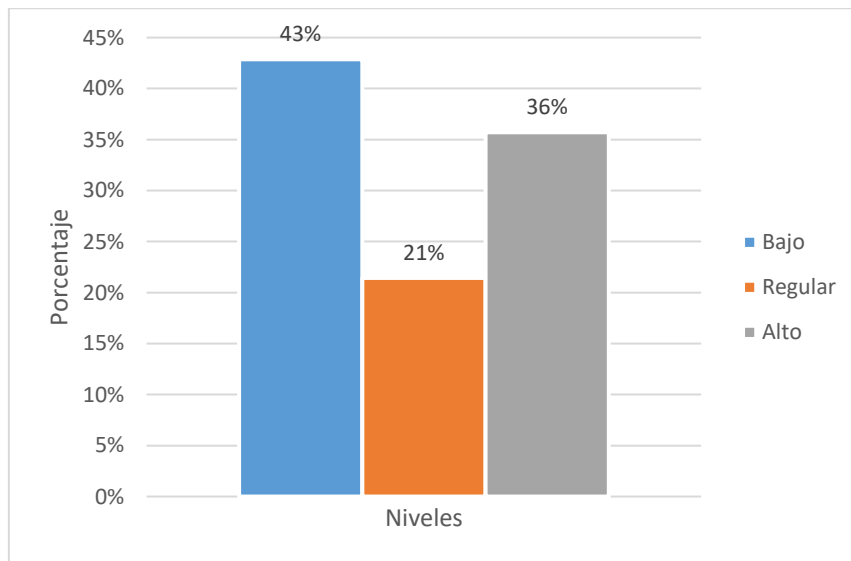
Tabla 5

Nivel de conducta del trabajador

Niveles	Fi	Hi
Bajo	6	43%
Regular	3	21%
Alto	5	36%
Totales	14	100%

Figura 3

Nivel de conducta del trabajador



Del total de encuestados, el 43% respondieron que el nivel de conducta del trabajador es bajo, en tanto el 36% lo catalogo como alto y el otro 21% restante considero que esta característica es regular; por tanto, resalta el nivel bajo.

3.1.4. Resultados de la dimensión estado de ánimo del trabajador de la variable clima organizacional

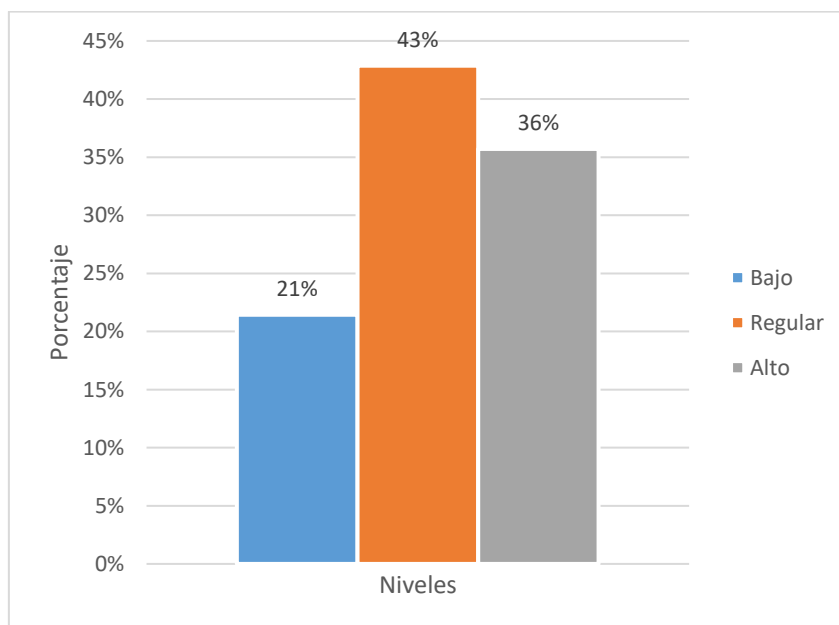
Tabla 6

Nivel de estado de ánimo del trabajador

Niveles	Fi	Hi
Bajo	3	21%
Regular	6	43%
Alto	5	36%
Totales	14	100%

Figura 4

Nivel de estado de ánimo del trabajador



Del total de encuestados, el 43% respondieron que el nivel de estado de ánimo del trabajador es regular, en tanto el 36% lo catalogo como alto y el otro 21% restante considero que esta característica es baja; por tanto, resalta el nivel regular.

3.1.5. Resultados de la variable clima organizacional

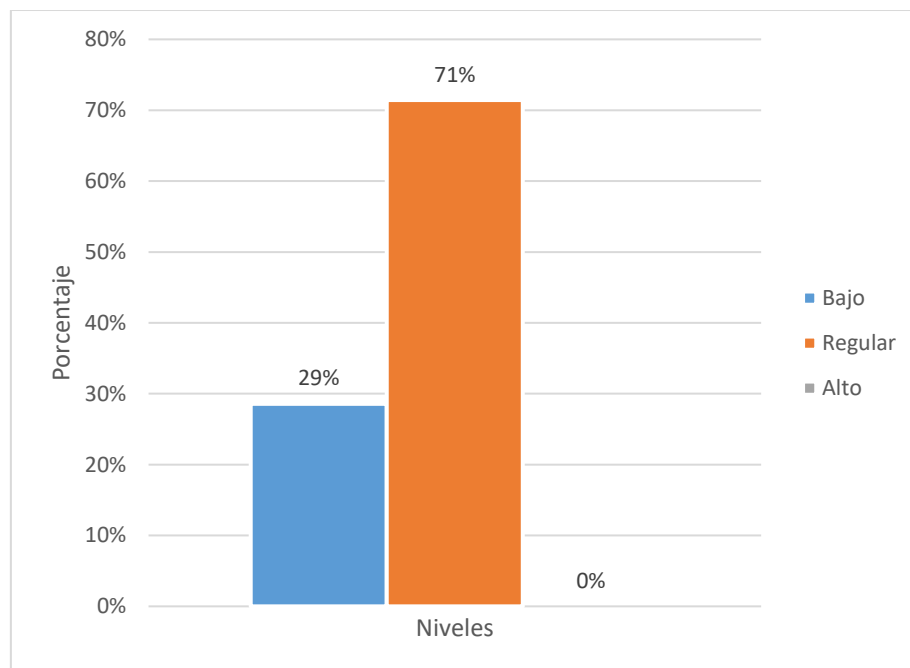
Tabla 7

Nivel de clima organizacional

Niveles	Fi	Hi
Bajo	4	29%
Regular	10	71%
Alto	0	0%
Totales	14	100%

Figura 5

Nivel de clima organizacional



El 71% respondieron que el nivel de clima organizacional que brinda la empresa es regular, mientras que el 29% menciona que es bajo; por lo que se puede mencionar que el resultado de la variable es regular.

3.1.6. Resultados de la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral

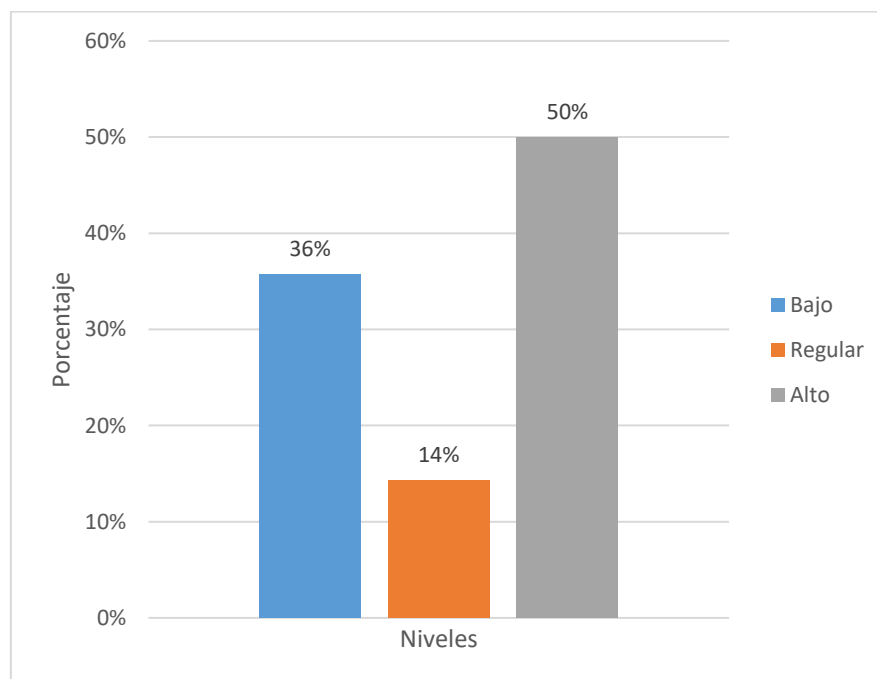
Tabla 8

Nivel de calidad de trabajo

Niveles	Fi	Hi
Bajo	5	36%
Regular	2	14%
Alto	7	50%
Totales	14	100%

Figura 6

Nivel de calidad de trabajo



Del total de encuestados, el 50% respondieron que el nivel de calidad de trabajo es alto, en tanto el 36% lo catalogo como bajo y el otro 14% restante considero que esta característica es regular; por tanto, resalta el nivel alto.

3.1.7. Resultados de la dimensión competencias profesionales de la variable desempeño laboral

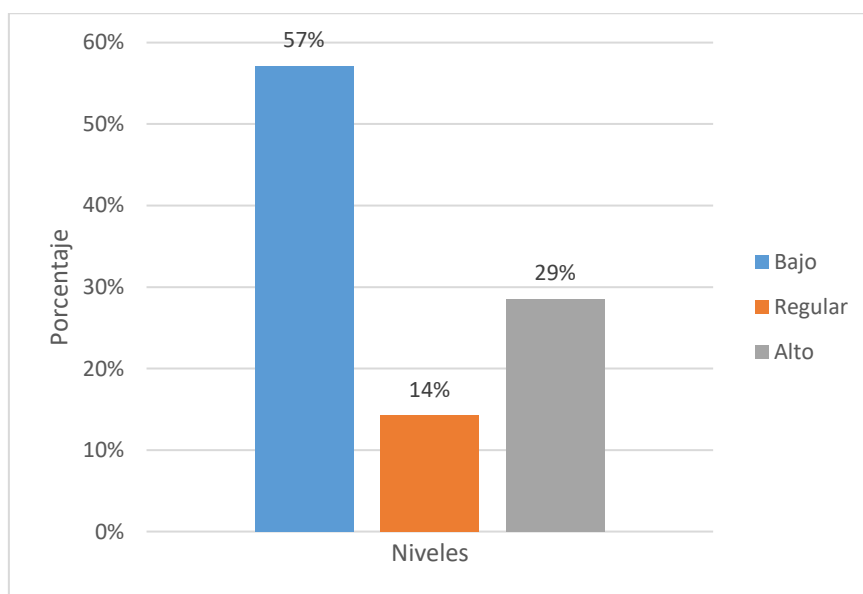
Tabla 9

Nivel de competencias profesionales

Niveles	Fi	Hi
Bajo	8	57%
Regular	2	14%
Alto	4	29%
Totales	14	100%

Figura 7

Nivel de competencias profesionales



Del total de encuestados, el 57% respondieron que el nivel de competencias profesionales es bajo, en tanto el 29% lo catalogo como alto y el otro 14% restante considero que esta característica es regular; por tanto, resalta el nivel bajo.

3.1.8. Resultados de la dimensión resultados organizacionales de la variable desempeño laboral

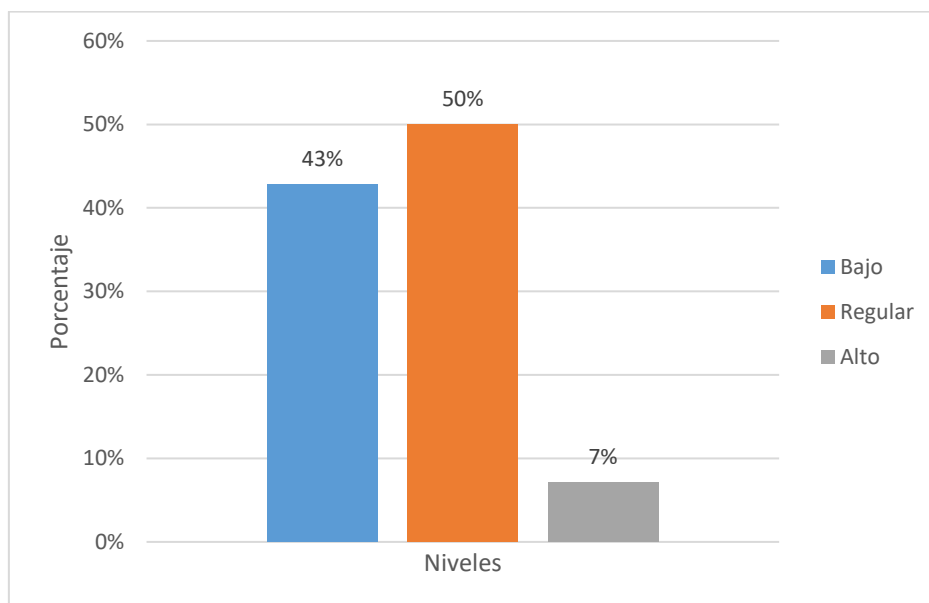
Tabla 10

Nivel de resultados organizacionales

Niveles	Fi	Hi
Bajo	6	43%
Regular	7	50%
Alto	1	7%
Totales	14	100%

Figura 8

Nivel de resultados organizacionales



Del total de encuestados, el 50% respondieron que el nivel de resultados organizacionales es regular, en tanto el 43% lo catalogo como bajo y el otro 7% restante considero que esta característica es alta; por tanto, resalta el nivel regular.

3.1.9. Resultados de la variable desempeño laboral

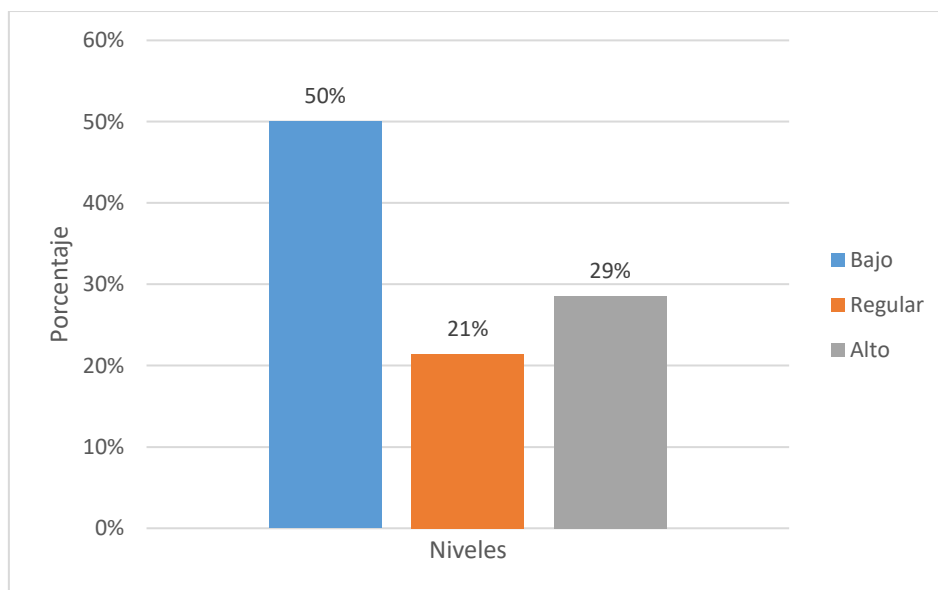
Tabla 11

Nivel de desempeño laboral

Niveles	Fi	Hi
Bajo	7	50%
Regular	3	21%
Alto	4	29%
Totales	14	100%

Figura 9

Nivel de desempeño laboral



Del total de encuestados, el 50% respondieron que el nivel de desempeño laboral es bajo, mientras que el 29% menciono que es alto y el 21% dice que es regular; por lo que se puede mencionar que el resultado de la variable dentro de la empresa es alto.

3.1.10. Prueba de normalidad

a) Planteamiento de hipótesis

H₁: La distribución de la variable aleatoria no es distinta a la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable aleatoria es distinta a la distribución normal.

b) Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 0.05 = 5%.

c) Estadístico de prueba

Shapiro Wilk (SW): ≤ 50 datos

d) Regla

Si $p >$ (mayor) a 0.05: distribución normal.

Si $p \leq$ (igual o menor) a 0.05: no existe distribución normal.

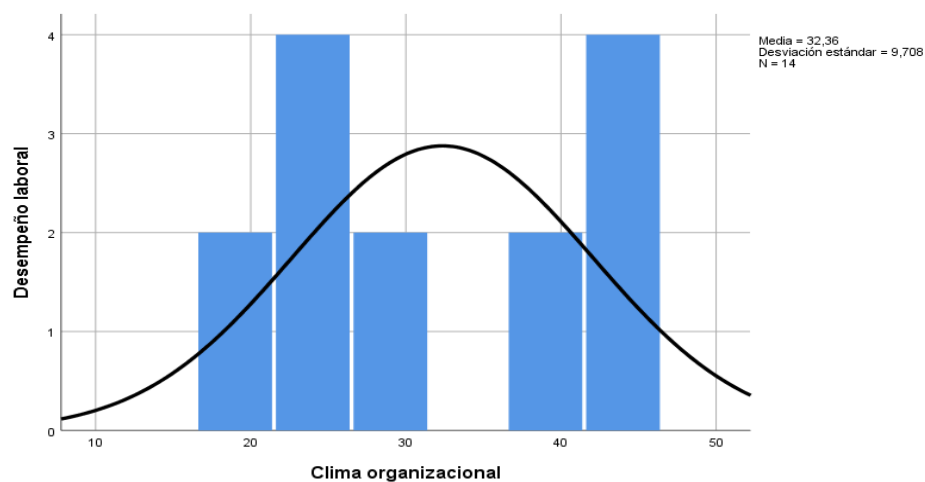
Tabla 12

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.964	3	0.037
Desempeño laboral	0.750	3	0.014

Figura 10

Prueba de normalidad



Con una probabilidad de error de $p\text{-valor} = 0.014 = 1.4\%$ se acepta que la H_0 es verdadera, por tanto, la distribución de la variable aleatoria es distinta a la distribución normal y corresponde la aplicación de la estadística no paramétrica Rho de Spearman.

3.1.11. Prueba de hipótesis

a) Planteamiento de hipótesis

H_1 . El clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

H_0 . El clima organizacional no se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores de CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

b) Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) = $0.05 = 5\%$.

c) Estadístico de prueba

Rho de Spearman

d) Regla

Si $p >$ (mayor) a 0.05 : se acepta H_0 .

Si $p \leq$ (igual o menor) a 0.05 : se acepta H_1 .

Tabla 13

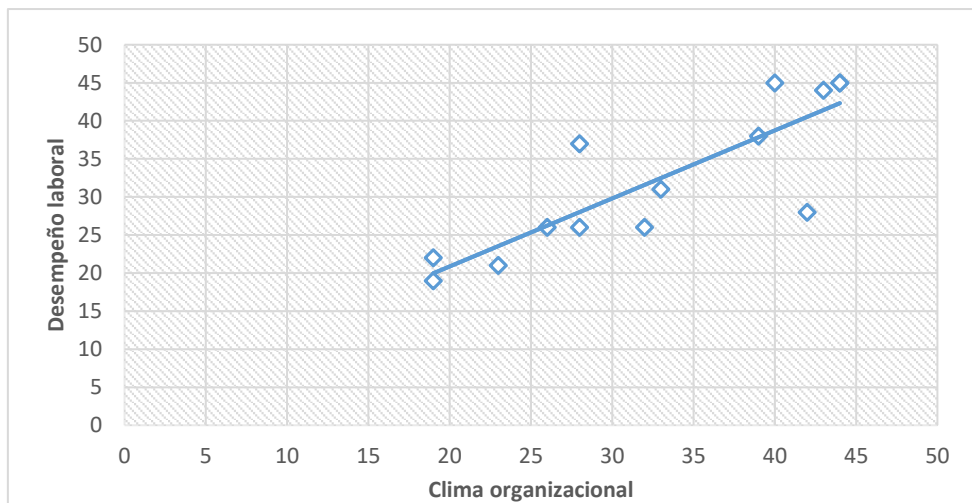
Correlaciones de las variables

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,892**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	14	14
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,892**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	14	14

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

Figura 11

Correlaciones de las variables



Con una probabilidad de error de p-valor = 0.000 = 0% se acepta que la H1 es verdadera, por tanto, la el clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. Asimismo, existe una fuerza de correlación fuerte, con un coeficiente Rho = 0.892 = 89.2% que indica que a mayor clima organización mayor será el desempeño laboral y si disminuya la variable 1 también lo hará la variable 2.

3.2. Discusión de resultados.

Dentro de los hallazgos descriptivos en la presente investigación se encuentran que existe un 71% de nivel regular y 29% de nivel bajo en cuanto al clima organizacional se refiere; destacando de esta forma el nivel regular; en cuanto al desempeño se evidencio que existe un 50% de la población con nivel bajo, mientras que el 29% con niveles altos y el 21% en nivel regular, destacando de este modo el nivel bajo, por tanto existen falencias a nivel interno de la organización que se tienen que mejorar. De esta forma, queda demostrado que la problemática en la empresa en cuanto al desempeño de los trabajadores como producto del clima organizacional la cual también no posee niveles óptimos.

Los resultados precedentes se asemejan a los encontrados por Angulo (2018) en España, quien utilizó un enfoque cuantitativo – transversal, el cual aplico cuestionarios a una muestra de 40 profesores y obtuvo niveles de liderazgo y satisfacción inferiores al 48%. Asimismo, se vincula con lo encontrado por Puruncaja (2021) en Ecuador, quien utilizo fue un enfoque cuantitativo, no experimental, con una eficacia descriptiva, así también se usó un método deductivo, la técnica fue la encuesta hecha a una muestra de 70 colaboradores y sus resultados de la investigación mostró que el clima organizacional logro niveles bajos cultura son de 45% y de clima 20%.

También son semejantes a los resultados encontrados por Muñoz y Sarria (2018) en Colombia con índices de satisfacción y motivación en 49%. Por su parte Guzmán (2020) en México obtuvo como resultados promedios aprobatorios en todos los asuntos con una mejora del 23.6% en el indicador primero y un 50.8% en el segundo. Además, Dueñas (2019) en Colombia dejó evidenciar que niveles de desempeño por debajo del 60%. Pozada (2018) en Lima con una formada por 50 colaboradores del área administrativa encontró que los grados de estimulación en colaboradores, muestran que el 36% revela aprobación y el 64% revela una no aceptación; del mismo modo, se muestra los grados de correspondencia en colaboradores, el cual el 38% menciona aprobación y el 62% anti aprobación.

En cuanto a los resultados inferenciales se logró comprobar la hipótesis alterna que señala que el clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota

2021, con un coeficiente $Rho = 0.892$ con un p valor de 0.000 el cual es inferior al 5% y ha permitido afirmar dicha proposición. Esto quiere decir que a media que haya un mejor clima laboral dentro del centro de trabajo, el rendimiento de los empleados será más óptimo, por lo que se debe mirar este resultado y establecer alternativas de mejora del clima organizacional.

Los resultados de la hipótesis general no son ajenos a los que ha encontrado Arellano (2018) en Lima, quien con una muestra formada por 90 colaboradores del Ministerio del Interior a los que les aplicó un cuestionario constituido, tipo escala de Likert, para determinar el clima organizacional, formado por 21 preguntas proporcionado a obtuvo que hay relación entre las dos variables de un Rho de 0.872. Esto permite afianzar los resultados que se han obtenido en la presente investigación, la cual aplicó una técnica estadística igual a la que se aplicó en este estudio, donde el coeficiente es casi igual, aunque en el caso de este autor la muestra fue mayor a la prevista en el presente estudio.

En ese mismo orden, Pinedo y Delgado (2020) en Cajamarca, emplearon una metodología de diseño descriptivo; teniendo así una muestra de 9 artículos científicos de revistas indexadas, cuyos resultados mencionan que el 90% de las indagaciones hay relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de las fundaciones públicas un Rho de Spearman de 0.786 en promedio. Por tanto, este estudio da soporte a los hallazgos descriptivos e inferencias del presente estudio ya que también evidencia relación entre las variables objeto de estudio.

Por otro lado, Vilcas (2019) En Lima, aplicó una investigación cuantitativa, se afanó con el diseño no experimental transversal y encontró un coeficiente de R de Pearson de 0.882, que indica que hay relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores. Si bien dicho autor considero como variable 1 a la capacitación, pero la variable 2 es las misma que se estudió en esta indagación, por lo que esté a su vez aplicó una técnica estadística paramétrica, el coeficiente que obtuvo es muy similar a los que se obtuvo con la aplicación de la estadística para datos no paramétricos.

Siguiendo en mismo contexto, hallazgos de Aguirre y Carrillo (2018) en Lima, con un método de indagación de diseño no experimental, de corte transversal encontraron un coeficiente Rho de 0.829 de motivación y desempeño laboral. Como se observa los autores consideraron la primera variable distinta a la tratada en este caso, los resultados que han obtenido no difieren del presente estudio, además se debe destacar que la técnica estadística es exactamente las misma. Lo relevante de este caso es que permite afianzar que el desempeño proviene de otras variables y se asocia con ellas, por lo que para seguir la línea de investigación se puede pasar al desarrollar estudios de nivel explicativo o aplicativos y mejorar la condición de la población de objeto de análisis.

Por otro lado, Murrieta et al. (2019) en Lima, con una metodología basada en el enfoque cualitativo encontró que los factores que influyen el en desempeño de los trabajadores y con máxima preponderancia son liderazgo, motivación, y trabajo en equipo. Esto coincide con los indicadores planteados en el presente estudio, aunque los estudios cualitativos proveen de base para el análisis cuantitativo este antecedente es gran aporte porque ya brinda los factores que mejorar el desempeño, y el conocimiento obtenido en el presente estudio se puede ir realizando estudios de alcances superiores a los de relación.

Finalmente para finiquitar, de todo lo descrito anteriormente, distintos autores aplicaron el mismo método estadístico y obtuvieron resultados similares a los que se encontró en la presente investigación, asimismo otros autores empearon el coeficiente de Pearson o Chi cuadrado y del mismo modo obtuvieron índices de correlación similares, quedando demostrado que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan y con otras variables, por lo que además existen factores asociados a cada variable. Ante dicha información lo siguiente es que los tesisistas realicen investigaciones de carácter explicativo y seguir aportando conocimiento para la solución del problema.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. Conclusiones.

Respecto a los resultados obtenidos del objetivo general se concluyó que, el clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores, con una significancia de 0.000 siendo $<0,05$, lo cual demuestra que establecer un adecuado clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de empresa CACIDEP S.A.C.

Se determinó el nivel del clima organizacional del personal en la empresa CACIDEP S. A. C., donde se encontró que el 71% de los participantes calificaron como un clima organizacional de nivel regular y el 29% indicaron que el clima organizacional es de nivel bajo.

Se analizó el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CACIDEP S. A. C., donde se encontró que el 50% de los participantes calificaron como un desempeño laboral de nivel bajo, el 29% calificaron con un nivel alto, mientras que el 21% calificaron al desempeño laboral con un nivel regular.

Los factores del clima organizacional se relacionan con los factores del desempeño laboral tales como las condiciones laborales, conducta del trabajador, estado de ánimo del trabajador, calidad de trabajo, competencias profesionales y resultados organizacionales.

4.2. Recomendaciones.

Se recomienda a la gerencia general de la empresa CACIDEP S.A.C., crear un programa de aprendizaje y desarrollo, ya que, al aplicarlo, fomenta la productividad y rendimiento de los trabajadores; asignando los recursos adecuados que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado, gestionados mediante un plan de estudio.

Así mismo se recomienda a la gerencia de la empresa, programar actividades recreativas en ambientes ajenos al centro de trabajo para fomentar la interacción y comunicación entre trabajadores. Esto es, que fomentar un ambiente divertido inspira a disfrutar su trabajo y genera grandes beneficios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Se recomienda estructurar un plan de incentivos y reconocer el trabajo de los empleados cuando se haya logrado las metas previstas, debido a que esto alienta a sobresalir en sus tareas. Considerando que el buen clima y retención del empleado es la clave para el éxito de cualquier organización.

Finalmente, a los investigadores también se recomienda realizar estudios vinculados al impacto que tiene otras variables sobre el desempeño y los factores asociados al clima es escenarios prospectivos, con el propósito de contar con mayor conocimiento científico sobre el tema.

REFERENCIAS

- Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32595>
- Altez, E., & Arias, L. (2021). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Arellano, N. (2018). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio del Interior – Lima, 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2185>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2010). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Boada, N. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics*. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Brunet, L. (2017). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Caballero, A. (2018). FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL. <http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF>
- Capcha, E. (2018). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral de los Serenos de la Municipalidad De Lambayeque, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35641>
- Casaverde, R. (2018). *Gestión logística y clima organizacional en la PNP 2017*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21439>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: McGraw-Hill Iteramericana de España.
- Díaz, K. (19 de Septiembre de 2019). *Clima organizacional*. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>
- Díaz, M. (13 de Marzo de 2017). Problemas internos en el ambiente laboral. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/problemas-internos-en-el-ambiente-laboral/>
- Dueñas, J. (2019). *Diseño de un sistema de evaluación de desempeño laboral fundamentado en competencias laborales en la Escuela Superior de Administración Pública ESAP Territorial Nariño – Alto Putumayo*. Universidad del Valle. <http://hdl.handle.net/10893/16635>
- Estela, Z. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ*. [Tesis de maestría], Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5328>
- Fiallo, M. D., Alvarado, A. P., & Soto, M. L. (2018). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UNA EMPRESA. <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima->

organizacional.html#:~:text=Existen%20diferentes%20tipos%20de%20clima,Sistema%20IV%20-Participación%20en%20grupo.

- Gonzales, G. (2019). *Indicadores de resultados organizacionales*. Franquicia tu negocio: <http://www.franquiciatunegocio.com/como-medir-los-resultados-que-tiene-tu-negocio/>
- Guzmán, D. (2020). *El modelo de capacitación como clave en el desempeño laboral*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. <https://hdl.handle.net/11285/636870>
- Iglesias, C., Llorente, R., & Dueñas, D. (2011). *Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas*. Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/289/28918214002.pdf>
- Jiménez, G. (11 de Abril de 2017). *Problemas de clima laboral en la empresa*. Pyrsel: <https://pyrsel.es/problemas-clima-laboral-empresa/>
- Linares, M. (2018). *Diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de un centro médico particular*. [Tesis de maestría], Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4933>
- Litwin, & Stinger. (2014). Los 9 factores que determinan el clima organizacional. <https://www.gestiopolis.com/clima-organizacional-orientado-a-la-motivacion/#:~:text=Litwin%20y%20Stinger%2C%20establece%20nueve,puede%20cambiar%20el%20clima%20organizacional.>
- Manjarrez, & A. (19 de Octubre de 2018). *Tipos de Clima Laboral*. <https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral>
- Marrero, Y., Souto, L., & Marrero, Y. (2021). *Importancia del clima organizacional y sus dimensiones: motivación, satisfacción laboral, estimulación, liderazgo y comunicación*. Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/importancia-del-clima-organizacional-y-las-dimensiones-que-lo-componen/>
- Mayo, M. (2019). *Problemas internos en el ambiente laboral*. Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/problemas-internos-en-el-ambiente-laboral/>
- Muñoz, A., & Sarria, D. (2018). *Emociones y clima organizacional*. Universidad de San Buenaventura Cali. Tesis de maestría: <http://hdl.handle.net/10819/7318>
- Murcia, & C. (2017). *Indicadores de estado de animo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200040
- Murrieta, Y., Ochoa, E., & Córdova, G. (2019). *Clima organizacional y sus perspectivas de medición*. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/819>
- Ocsa, C., & Huayra, Y. (2017). *CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA DCR MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN DE AREQUIPA 2017*. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Condiciones%20de%20trabajo%3A%20Las%20condiciones,los%20servicios%20de%20bienestar%20social.>

- Organizacion Internacional del Trabajo. (2017). *Indicadores de condiciones de trabajo*. OIT: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/WCMS_621044/lang--es/index.htm
- Ortega, C. (2020). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Papas, K. (2018). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de La Victoria – Lambayeque en el año 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2820>
- Parra, A. (2021). *Importancia de la evaluación de desempeño de empleados*. QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2017). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo. *Scielo*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pinedo, C., & Delgado, J. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS*. Universidad Señor de Sipan. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486>
- Pozada, J. (2018). *Clima organizacional en el área administrativa de una entidad pública*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20358>
- Puruncaja, M. (2021). *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16308>
- Quispe, S. (2020). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Universidad Nacional Del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14901>
- Ramírez, M. (10 de Agosto de 2020). *Importancia de desempeño laboral*. <https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Retos Directivos. (2021). *Cómo elegir indicadores de calidad*. EAE Business School: <https://retos-directivos.eae.es/indicadores-de-calidad-cual-es-el-mas-adecuado-para-mi-empresa/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Romero, & R. (6 de Junio de 2019). *Importancia de un buen clima laboral*. <https://www.campusromero.pe/blog/lanzar-o-impulsar-mi-negocio-propio/importancia-de-un-buen-clima-laboral>

- Sanchez, I. (2021). *¿Qué es la evaluación por competencias?* <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-evaluacion-por-competencias/>
- Tapia, V. (2018). *Desempeño profesional del personal de enfermería de establecimientos de salud del primer nivel de atención en relación a vacunación*. Centrum pucp.
- Vásquez, R., & Guadarrama, J. (2018). El clima organizacional en una institución de educación superior. *Redalyc*, 105-131.
- Vega, J., Rodríguez, E., & Montoya, A. (2018). *Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística*. CIFE.
- Vera, C. N., & Suárez, C. A. (02 de Marzo de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180#:~:text=El%20clima%20organizacional%20es%20el,ser%20un%20vínculo%20o%20un
- Villanueva, L., Prado, V., González, R., & Montoya, I. (2014). *Conciencia emocional, estados de ánimo e indicadores de ajuste individual y social en niños de 8-12 años*. Murcia, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731188040.pdf>
- Vogt, C. (2017). *¿Es el recurso humano el activo más importante?* *Execution*.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (Sexta ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Zoghbi, P., & Caamaño, G. (2010). *El Impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas Desviadas en el Trabajo*. Madrid.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316501006&idp=1&cid=84849>

ANEXOS

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021?	Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.	H1. El Clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.	Variable Independiente (CLIMA ORGANIZACIONAL)
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021?	Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.	H0. El Clima organizacional no se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.	Variable Dependiente (DESEMPEÑO LABORAL)
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021?	Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.		

<p>¿Qué factores del clima organizacional se relaciona con el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021</p>	<p>Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.</p>		
---	--	--	--

ANEXO N° 02. Formato del cuestionario

Cuestionario de Clima Organizacional					
<u>INSTRUCCIONES</u>					
<p>A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021; a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colorar una (X) en el recuadro correspondiente a las siguientes valoraciones:</p>					
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
1	2	3	4	5	
Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Condiciones laborales					
1. En general, la empresa respeta sus horas de trabajo.					
2. La empresa reconoce las horas extras efectuadas en su trabajo.					
3. Ud. recibe todos los beneficios de ley que corresponde.					
4. Ud. se siente motivado por los beneficios recibidos por la empresa.					
Conducta del trabajador					
5. La empresa brinda momentos para establecer lazos de amistad.					
6. Siente que compañeros brindan las oportunidades para establecer vinculo de confianza.					
7. Considera que la empresa dinamiza las actividades con otras áreas.					
8. La relación de jefe al trabajador es satisfactoria.					

Estado de ánimo del trabajador					
9. Considera que los compañeros de trabajo trabajan de manera organizada.					
10. Los trabajadores se motivan entre <u>si</u> para un mejor ambiente laboral.					
11. Considera que la jefatura posee el liderazgo suficiente para el puesto.					
12. Considera que el estado de ánimo de sus compañeros afecta el liderazgo.					

Gracias por su participación.

Cuestionario de Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021; a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colorar una (X) en el recuadro correspondiente a las siguientes valoraciones:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo					
1. Considera que el compromiso es importante para un trabajo de calidad.					
2. Ud. cree que existe compromiso por parte de sus compañeros.					
3. Los jefes motivan emocionalmente para el logro de metas.					
4. Considera que existe la motivación necesaria para una mejor calidad de trabajo.					
Competencias profesionales					
5. Considera que su compañero posee los requisitos para el puesto que desempeña.					
6. Existe un perfil definido para cada puesto de trabajo.					
7. La empresa realiza capacitaciones en temas estratégicos.					

8. La empresa realiza capacitaciones en temas específicos por los trabajadores.					
Resultados organizacionales					
9. Considera que su compañero es eficiente en sus actividades desarrolladas.					
10. Considera que la eficiencia contribuye a los resultados organizacionales.					
11. Considera que su compañero es eficaz en sus actividades desarrolladas.					
12. Considera que la eficacia contribuye a los resultados organizacionales.					

Gracias por su participación.

ANEXO N° 03. Validación de instrumentos

Cuestionario de clima organizacional

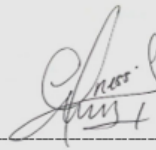
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Greis Kelly Gonzales Custodio
PROFESIÓN	Administradora
ESPECIALIDAD	Maestra en Administración de Negocios - MBA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	11 años
CARGO	Ejecutivo integral – Banco Falabella
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Rimarachín Ramírez Nilvia Saldaña Romero Mauricio Gabriel
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de clima organizacional
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
CONDICIONES LABORALES	
1. En general, la empresa respeta sus horas de trabajo.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
2. La empresa reconoce las horas extras efectuadas en su trabajo.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
3. Ud. recibe todos los beneficios de ley que corresponde.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
4. Ud. se siente motivado por los beneficios recibidos por la empresa.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

CONDUCTA DEL TRABAJADOR	
5. La empresa brinda momentos para establecer lazos de amistad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Siente que compañeros brindan las oportunidades para establecer vínculo de confianza.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
7. Considera que la empresa dinamiza las actividades con otras áreas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
8. La relación de jefe al trabajador es satisfactoria.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
ESTADO DE ÁNIMO DEL TRABAJADOR	
9. Considera que los compañeros de trabajo trabajan de manera organizada.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Los trabajadores se motivan entre sí para un mejor ambiente laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que la jefatura posee el liderazgo suficiente para el puesto.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
12. Considera que el estado de ánimo de	TA (X) TD ()

sus compañeros afecta el liderazgo.	SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

MBA. Greis K. Gonzales Custodio

JUEZ – EXPERTO

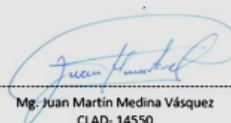
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Juan Martín Medina Vásquez
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	Maestro en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL	08 años
CARGO	Docente - Universidad Nacional Autónoma De Chota
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Rimarachín Ramírez Nilvia Saldaña Romero Mauricio Gabriel
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de clima organizacional
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
CONDICIONES LABORALES	
<p>1. En general, la empresa respeta sus horas de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>2. La empresa reconoce las horas extras efectuadas en su trabajo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>3. Ud. recibe todos los beneficios de ley que corresponde.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>4. Ud. se siente motivado por los beneficios recibidos por la empresa.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

CONDUCTA DEL TRABAJADOR	
5. La empresa brinda momentos para establecer lazos de amistad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Siente que compañeros brindan las oportunidades para establecer vínculo de confianza.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
7. Considera que la empresa dinamiza las actividades con otras áreas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
8. La relación de jefe al trabajador es satisfactoria.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
ESTADO DE ÁNIMO DEL TRABAJADOR	
9. Considera que los compañeros de trabajo trabajan de manera organizada.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Los trabajadores se motivan entre sí para un mejor ambiente laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que la jefatura posee el liderazgo suficiente para el puesto.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
12. Considera que el estado de ánimo de	TA (X) TD ()

sus compañeros afecta el liderazgo.	SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Mg. Juan Martín Medina Vásquez
 CLAD- 14550
 Docente.

JUEZ – EXPERTO

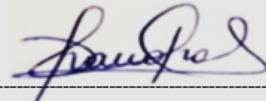
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Claudia Arbañil Chicoma
PROFESIÓN	Administradora
ESPECIALIDAD	Maestra en Administración de Negocios - MBA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	12 años
CARGO	Docente USAT
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Rimarachín Ramírez Nilvia Saldaña Romero Mauricio Gabriel
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de clima organizacional
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
CONDICIONES LABORALES	
1. En general, la empresa respeta sus horas de trabajo.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
2. La empresa reconoce las horas extras efectuadas en su trabajo.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
3. Ud. recibe todos los beneficios de ley que corresponde.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
4. Ud. se siente motivado por los beneficios recibidos por la empresa.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

CONDUCTA DEL TRABAJADOR	
5. La empresa brinda momentos para establecer lazos de amistad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Siente que compañeros brindan las oportunidades para establecer vínculo de confianza.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
7. Considera que la empresa dinamiza las actividades con otras áreas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
8. La relación de jefe al trabajador es satisfactoria.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
ESTADO DE ÁNIMO DEL TRABAJADOR	
9. Considera que los compañeros de trabajo trabajan de manera organizada.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Los trabajadores se motivan entre sí para un mejor ambiente laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que la jefatura posee el liderazgo suficiente para el puesto.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
12. Considera que el estado de ánimo de	TA (X) TD ()

sus compañeros afecta el liderazgo.	SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



MBA. *Claudia Arbañil Chicoma*

JUEZ – EXPERTO

Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Greis Kelly Gonzales Custodio
PROFESIÓN	Administradora
ESPECIALIDAD	Maestra en Administración de Negocios - MBA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	11 AÑOS
CARGO	Ejecutivo integral – Banco Falabella
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Rimarachín Ramírez Nilvia Saldaña Romero Mauricio Gabriel
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de desempeño laboral
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
CALIDAD DE TRABAJO	
1. Considera que el compromiso es importante para un trabajo de calidad.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
2. Ud. cree que existe compromiso por parte de sus compañeros.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
3. Los jefes motivan emocionalmente para el logro de metas.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
4. Considera que existe la motivación necesaria para una mejor calidad de trabajo.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

COMPETENCIAS PROFESIONALES	
5. Considera que su compañero posee los requisitos para el puesto de desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Existe un perfil definido para cada puesto de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
7. La empresa realiza capacitaciones en temas estratégicos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
8. La empresa realiza capacitaciones en temas específicos por los trabajadores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
RESULTADOS ORGANIZACIONALES	
9. Considera que su compañero es eficiente en sus actividades desarrolladas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Considera que la eficiencia contribuye a los resultados organizacionales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que su compañero es eficaz en sus actividades desarrolladas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

12. Considera que la eficacia contribuye a los resultados organizacionales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 12 </u> N° TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



MBA. Greis K. Gonzales Custodio

JUEZ – EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Juan Martin Medina Vásquez
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	Maestro en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL	08 años
CARGO	Docente - Universidad Nacional Autónoma De Chota
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Rimarachín Ramírez Nilvia Saldaña Romero Mauricio Gabriel
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de desempeño laboral
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
CALIDAD DE TRABAJO	
1. Considera que el compromiso es importante para un trabajo de calidad.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
2. Ud. cree que existe compromiso por parte de sus compañeros.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
3. Los jefes motivan emocionalmente para el logro de metas.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
4. Considera que existe la motivación necesaria para una mejor calidad de trabajo.	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

COMPETENCIAS PROFESIONALES	
5. Considera que su compañero posee los requisitos para el puesto de desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Existe un perfil definido para cada puesto de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
7. La empresa realiza capacitaciones en temas estratégicos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
8. La empresa realiza capacitaciones en temas específicos por los trabajadores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
RESULTADOS ORGANIZACIONALES	
9. Considera que su compañero es eficiente en sus actividades desarrolladas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Considera que la eficiencia contribuye a los resultados organizacionales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que su compañero es eficaz en sus actividades desarrolladas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

12. Considera que la eficacia contribuye a los resultados organizacionales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Mg. Juan Martín Medina Vásquez
CLAD-14550
Docente.

JUEZ – EXPERTO

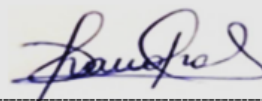
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Claudia Arbañil Chicoma
PROFESIÓN	Administradora
ESPECIALIDAD	Maestra en Administración de Negocios - MBA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	12 años
CARGO	Docente USAT
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA – 2021.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Rimarachín Ramírez Nilvia Saldaña Romero Mauricio Gabriel
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de desempeño laboral
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S.A.C., Chota 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CACIDEP S. A. C., Chota 2021.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>CALIDAD DE TRABAJO</p>	
<p>1. Considera que el compromiso es importante para un trabajo de calidad.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>2. Ud. cree que existe compromiso por parte de sus compañeros.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>3. Los jefes motivan emocionalmente para el logro de metas.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>4. Considera que existe la motivación necesaria para una mejor calidad de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

COMPETENCIAS PROFESIONALES	
5. Considera que su compañero posee los requisitos para el puesto de desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Existe un perfil definido para cada puesto de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
7. La empresa realiza capacitaciones en temas estratégicos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
8. La empresa realiza capacitaciones en temas específicos por los trabajadores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
RESULTADOS ORGANIZACIONALES	
9. Considera que su compañero es eficiente en sus actividades desarrolladas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Considera que la eficiencia contribuye a los resultados organizacionales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que su compañero es eficaz en sus actividades desarrolladas.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

12. Considera que la eficacia contribuye a los resultados organizacionales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 12 </u> N° TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



MBA. Claudia Arbañil Chicoma

JUEZ – EXPERTO

ANEXO N° 04. Carta de autorización de la empresa.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 24 de noviembre del 2021.

Mg. Carla Angelica Reyes Reyes
Directora de EAP de Administración,
Universidad Señor De Sipán

Ciudad.-

**Asunto: CARTA DE ACEPTACIÓN Y APOYO EN
INVESTIGACION**

Estimado(a) Sr.(a):

Es grato dirigirme a usted para saludarle afectuosamente a nombre de la empresa CACIDEP S.A.C. y la vez manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido la Carta de Permiso y Apoyo en Investigación de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, han sido aceptados en esta organización a fin de que realicen su investigación, a quienes se les brindara la información que requieran para su utilización netamente académica.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Cordialmente,




Mg. Oscar Tarrillo Saldaña
Gerente General

CACIDEP S.A.C.

C.C. File
OTS/Ger.Gn.

 938 237 107

 cacidepsac@gmail.com

 Jr. Santa Asunción # 106 – Chota

 www.cacidep.com

 @cacidep

 @cacidep

ANEXO N° 05. Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, 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. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, 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 período 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 Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. B, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALTAMIRANO GUIPLOC CARLOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA RED DE SALUD BAGUA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	ASENJO QUISPE ANDER MANUEL		
2	ALVAREZ SARANGO CRISTOPHER ANTHONY	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SOLIDEZ EMPRESARIAL SA-CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	PISCOYA GUEVARA ERIKA JULIANA		
3	BECERRA ROJAS ALEX JOEL	"MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CONFECCIONES BRISANI- SPORT LAMBAYEQUE, 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DAVILA RAMIREZ GABY YAKELINE		
4	CIEZA ODAR PERLA BRUNELLA	DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	RAMOS LORENZO FLOR MARIA DEL CARMEN		
5	CORNEJO SANCHEZ WALTER JULIAN	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE RR.HH. EMPRESA POLISA, CHICLAYO - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	CORONEL PEREZ MARCO YERSON		
6	COTRINA CORRALES YERLY YONELY	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CIA MORRO SOLAR SAC CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	LOPEZ SAAVEDRA SILVANA DEL ROSARIO		
7	DE LA CRUZ COYCO PEDRO	PLAN DE MARKETING DE SERVICIOS PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA CAJA TRUJILLO- CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	IRIGOIN SEMPETEGUI JHON ANDERSON		
8	DIAZ FLORES WILSON JAVIER	EL PROCESO LOGÍSTICO Y LA GESTIÓN DE ALMACENES EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ESQUEN SECLÉN ALEJANDRO ANDERSON	EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALAZAR ARCE LEONOR DE JESUS		
10	GAITAN VILCHEZ JHOSELIN DE LOS ANGELES	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE VIRTUAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES VII CICLO ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2021-II	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MUÑOZ LEON MARIA ELENA		
11	GOMEZ OLANO WENDY	ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA, PIURA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
12	GUERRERO RUIDIAS CINDY JUDITH	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE BOTICAS MI JESUS CHULUCANAS 1 – 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MARIN MENDOZA YESENIA ALEXANDRA		
13	INFANTE VALDIVIA MIRIAM LIZETH	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN INCELL SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JULON VASQUEZ GUICELI GERALDINY	EL PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA LA PILCA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TEQUEN CHAVEZ YULISA		
15	LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VELA BALDERA LESLIE NOEMI		
16	MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA	*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021*	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN		
17	MORENO CARRASCO LADY CAROLINE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN EL HOTEL REY DE ORO - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SERRATO VALLADOLID ANA PAULA		
18	NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC- CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RIMARACHIN RAMIREZ NILVIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALDAÑA ROMERO MAURICIO GABRIEL		
20	RIOJAS SUCLUPE RUBEN SMITH	*GESTIÓN DE ALMACENES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SERVICIO AL CLIENTE EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA CHEPÉN 2021*	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	TENORIO SUAREZ KAREN RODESELY	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS SAC, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VARGAS CHAVEZ FLAVIA THAIS		
22	USHIÑAHUA BRIONES SHOJI YASUKO	EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO EN CANKUNAPA RESTAURANTE SAC-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VILLEGAS OLIVO ZELIDETH DANIELA		

ANEXO N° 06. Formato T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 21 de febrero del 2023.


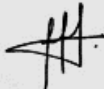
Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:
Nilvia Rimarachin Ramirez con DNI 71609399 y Mauricio Gabriel Saldaña Romero con DNI 72697102.

En mí calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021. Presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de LICENCIADO 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 N° 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
Rimarachin Ramirez Nilvia	71609399	
Saldaña Romero Mauricio Gabriel	72697102	

ANEXO N° 07. Fotos de aplicación de encuesta



ANEXO N° 08. Reporte turnitin.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA

AUTOR

Saldafia Romero Mauricio Gabrie Rimarchin Ramirez Nilvia

RECuento DE PALABRAS

9116 Words

RECuento DE CARACTERES

49214 Characters

RECuento DE PÁGINAS

41 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

166.5KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 10, 2023 10:01 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 10, 2023 10:02 AM GMT-5

● 18% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

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

ANEXO N° 09. Acta de originalidad de tesis.



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° 1001-FACEM-USS-2021, presentado por los Bachilleres, **Rimarachín Ramírez Nilvia y Saldaña Romero Mauricio Gabriel**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** 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, 12 de abril 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.