



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C.,
CHICLAYO 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Balcázar Llaque Juan Jarek
<https://orcid.org/0000-0002-2288-0112>**

Asesor:

**Dr. García Yovera Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2021**

TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y
ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021

APROBACION JURADO

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo **Firma**

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo **Firma**

Secretario (a): Mg. Valero Aredo Julio Cesar
Nombre Completo **Firma**

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

DEDICATORIA

A mis padres por su esfuerzo vertido en mí. A todos los miembros de mi familia ya que ellos me impulsaron a seguir adelante en los momentos más difíciles. Y sobre todo a mi esposa siendo el estímulo principal para seguir adelante.

Juan

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios; a los profesores de la Universidad y muy especial a los docentes de la Escuela profesional de Administración. A las personas que laboran en la empresa donde se ha ejecutado el presente trabajo. A mi asesor de tesis por su orientaciones; y a todas las personas que de alguna u otra forma me ayudaron en el desarrollo de la presente investigación. A todos gracias.

El autor

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C, desde un punto de vista metodológico se utilizo un tipo de investigación descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario el cual estuvo confeccionado en base a las dimensiones de las variables de estudio. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la consultora. La discusión de resultados encuentra las siguientes conclusiones: se encuentra una relación fuerte y directa entre las variables de investigación. En este sentido se puede deducir que la gestión del clima organizacional en la consultora permite encontrar resultados positivos en el desempeño laboral. Se obtiene un nivel alto de clima organizacional, de acuerdo a los resultados se obtiene que la sensación de bienestar que productos los factores organizacionales, permiten encontrar mejores resultados con respecto al logro de los objetivos organizacionales. El desempeño laboral de los colaboradores encuentra un nivel alto, el cual se caracteriza por cumplir los objetivos organizacionales, además los colaboradores se sienten comprometidos de dar más de lo que se pide con el fin de lograr los objetivos organizacionales. Los factores que permite contribuir al desempeño laboral son el liderazgo de los ejecutivos dentro de la organización, así como también las características del ambiente de trabajo

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the workers of the Consultora Curba y Asociados SAC, from a methodological point of view, a descriptive and correlational type of research was used, with a non-uniform design. experimental. The data collection instrument was the questionnaire which was made based on the dimensions of the study variables. The study sample consisted of 30 collaborators of the consulting firm. The discussion of results finds the following conclusions: a strong and direct relationship is found between the research variables. In this sense, it can be deduced that the management of the organizational climate in the consultancy allows us to find positive results in work performance. A high level of organizational climate is obtained, according to the results, it is obtained that the feeling of well-being that the organizational factors produce, allow to find better results with respect to the achievement of the organizational objectives. The work performance of the collaborators finds a high level, which is characterized by meeting the organizational objectives, in addition, the collaborators feel committed to give more than what is requested in order to achieve the organizational objectives. The factors that contribute to job performance are the leadership of the executives within the organization, as well as the characteristics of the work environment.

Keywords: organizational climate, job performance

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Clima Organizacional	20
1.3.1.1 Definición de clima organizacional	20
1.3.1.2 Perspectivas del Clima Organizacional	21
1.3.1.3 Características del Clima Organizacional	21
1.3.1.4 Consecuencias del Clima Organizacional	22
1.3.1.5 Dimensiones del Clima Organizacional	22
1.3.1.6 Factores que intervienen en el Clima Organizacional.....	23
1.3.2. Concepto de desempeño laboral.....	24
1.3.2.1. Gestión del desempeño laboral.....	25
1.3.2.2. Medición del desempeño laboral.....	25
1.3.2.3. Factores que afectan el desempeño laboral.....	26
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
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO	32
2.1. Tipo y diseño de investigación	32
2.2. Población y muestra.....	33
2.3. Variables, operacionalización.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.6. Criterios éticos	39
2.7. Criterios de rigor científico	39
CAPÍTULO III: RESULTADOS	40
3.1. Tablas y figuras.....	40
3.2. Discusión de resultados	52
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
4.1. Conclusiones	55
4.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2 Operacionalización de variable independiente	34
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente	36
Tabla 4 Baremo de la variable independiente	40
Tabla 5 Baremo de la variable dependiente.....	40
Tabla 6 Dimensión autorrealización (preguntas agrupadas)	41
Tabla 7 Dimensión involucramiento (preguntas agrupadas)	42
Tabla 8 Dimensión supervisión (preguntas agrupadas)	43
Tabla 9 Dimensión comunicación (preguntas agrupadas)	44
Tabla 10 Dimensión condiciones laborales (preguntas agrupadas)	45
Tabla 11 Variable clima organizacional (preguntas agrupadas).....	46
Tabla 12 Dimensión liderazgo (preguntas agrupadas).....	47
Tabla 13 Dimensión cultura organizacional	48
Tabla 14 Dimensión ambiente de trabajo (preguntas agrupadas)	49
Tabla 15 Variable desempeño laboral	50
Tabla 16 Correlaciones entre variables.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión autorrealización (preguntas agrupadas)	41
Figura 2: Dimensión involucramiento (preguntas agrupadas).....	42
Figura 3: Dimensión supervisión (preguntas agrupadas)	43
Figura 4: Dimensión comunicación (preguntas agrupadas).....	44
Figura 5: Dimensión condiciones laborales (preguntas agrupadas)	45
Figura 6: Variable clima organizacional (preguntas agrupadas)	46
Figura 7: Dimensión liderazgo (preguntas agrupadas)	47
Figura 8: Dimensión cultura organizacional.....	48
Figura 9: Dimensión ambiente de trabajo (preguntas agrupadas)	49
Figura 10: Variable desempeño laboral.....	50
Figura 11: Correlaciones entre variables.....	51

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Es una certeza que la globalización y los cambios de paradigmas que tienen los consumidores y clientes han ocasionado que las organizaciones busquen ser más competitivas y que se orienten a una marcada diferenciación. Para que una organización sea competitiva, se debe apostar por la gente que conforma la organización, en este sentido se debe apostar por supervisar, remunerar y crear en las personas las habilidades suficientes para prestar un desempeño orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Las personas son el principal recurso de las organizaciones, y se podría decir que es elemento el cual agrega valor agregado en el tiempo, siempre y cuando se retenga y se gestione de una manera adecuada. Las personas en la organización pasan más tiempo en ella que en casa, por lo tanto las jornadas de trabajo que son de más de ocho horas ocasionan situaciones de interacción con diferentes elementos, que van desde la remuneración, el mismo horario laboral, las relaciones entre miembros de oficina, e incluso los ambientes físicos, a este conjunto de elementos se le conoce clima laboral. Cuando el clima laboral de una organización tiene una percepción positiva por parte de los empleados, entonces se puede lograr un mejor desempeño laboral.

La presente investigación se orienta a conocer los por menores del clima y el desempeño laboral en una empresa que brinda servicios de consultoría.

La presente investigación se estructura en los siguientes capítulos: el capítulo i muestra los aspectos introductorios al problema, el capítulo ii muestra la metodología aplicada, el capítulo iii muestra los resultados ordenados y el capítulo iv muestra las conclusiones.

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

En España Pedraza (2018) afirma que la gestión de personas es un complejo ámbito que hasta ahora es de importancia para las investigaciones científicas. Las interacciones y sensaciones diarias que tienen las personas en el trabajo se le

conoce como clima organizacional. La gestión de estas interacciones ocasiona en los colaboradores motivadores y agentes satisfactorios que pueden generar un buen nivel de desempeño laboral.

En Guadalajara Los autores Sotelo y Figueroa (2017) encuentra que una buena gestión del clima organizacional en una empresa permite brindar una mayor calidad de servicio. En este sentido el clima organización permite a la organización obtener bienestar interno para obtener un mejor desempeño por parte de sus colaboradores. El clima organización implica una visión holística de la organización, el mismo que al ser gestionado puede generar beneficios u obstáculos en la consecución de los objetivos organizacionales.

En Ecuador Jiménez y Jiménez (2016) concluyen que la gestión del clima organizacional tiene una incidencia significativa en la sensación de bienestar de los trabajadores. En el sector de las empresas de consumo masivo se evidencia una alta rotación de empleados, escasa contraprestación económica, ausencia de capacitaciones, lo cual genera un pobre nivel de bienestar de los colaboradores. Los autores encuentran que una solución para incrementar la sensación de bienestar de los colaboradores de las empresas de consumo masivo, es garantizar una buena gestión del clima organizacional.

En Cuba Álvarez, Alfonso, Indacochea (2018) concluyen que para que una empresa logre ser competitiva sus colaboradores deben contribuir con brindar un alto desempeño laboral. El desempeño laboral implica el cumplimiento de ciertos objetivos organizacionales y la orientación de los esfuerzos a lograr un valor agregado. Para lograr que un trabajador tenga un desempeño laboral adecuado, se debe garantizar las condiciones organizacionales ideales para ofrecer un performance alto.

En Ecuador Guartan, Torres y Ollague (2019) argumentan que debido a la globalización las empresas deben ser cada vez más competitivas, entre los elementos que contribuyen a la competitividad, se encuentran las nuevas tecnologías, la flexibilidad que asuma la organización, la calidad orientada a los

clientes y las habilidades que tenga el personal para brindar un desempeño laboral adecuado. El elemento de habilidades de personal, se hace un factor diferenciador debido a que los colaboradores idóneos garantizan y otorgan un mejor desempeño laboral.

En Ecuador Vera y Suarez (2018) encuentran que la gestión del ambiente laboral, como lo son las condiciones físicas y psicológicas que ofrece el gestor de la organización, garantizan una respuesta positiva en el desempeño de los colaboradores. El clima organizacional producto de la interacción de las personas con la organización es uno de los elementos de la gestión que se torna complicado de administrar, debido a que contiene características psicológicas y de percepción que hacen su dirección crítica dentro de la organización. Los gerentes que logran un desarrollo de las interacciones organizacionales con los colaboradores, aseguran el logro de los objetivos que se planifican, obteniendo rendimientos y desempeños altos.

Nivel Nacional

En Puno Charry (2018) encuentra como importante hallazgo que las entidades organizacionales en el Perú, perciben un bajo nivel de clima organizacional debido a los factores de una inadecuada política de pagos y reconocimientos, así como también escaso trabajo en equipo, falta de políticas de promociones de puestos y también debido a la poca importancia que tienen los dirigentes sobre el clima organizacional.

Silva, Silva y Bautista (2018) exponen que no solo la adecuada gestión de personas, garantiza el cubrimiento de las metas laborales, los autores explican que más allá de la gestión de los procesos que tienen que ver con las personas, se debe administrar con eficacia los diferentes elementos que interactúan entre los colaboradores y la organización. Estos elementos son los ambientes físicos, las formas de liderar y de motivar, los canales y formas de comunicar, las rencillas y conflictos de los compañeros de trabajo.

En Huaraz Urbano (2018) presenta la situación de una entidad estatal, la cual se caracteriza por un alto índice de rotación de personal, producto de puntos de vista diferentes entre los colaboradores, además de una marcada ausencia de liderazgo. El autor explica que a consecuencia de la situación los niveles de desempeño cuantitativo y cualitativo han decaído, generando reclamos por parte de los usuarios. El autor concluye que la propuesta de estrategias de manejo de los elementos organizacionales, como lo son el estilo de liderazgo y las políticas de remuneración pueden mejorar la consecución de los objetivos organizacionales.

Huerta, Ching, Campos y Antaurco (2017) explican que los colaboradores que perciben un buen trato por parte de sus colaboradores, orientan sus esfuerzos a maximizar el logro de las metas que propone la organización. La gestión de la felicidad de los colaboradores es un tema amplio, abarca los elementos de pronto pago, la visión compartida, la inspiración de los líderes, así como también brindar las condiciones de seguridad necesarias para obtener calidad en el trabajo.

A nivel local

En la empresa Consultora Curba y Asociados S.A.C. se identificó que los objetivos trazados no son conocidos por los trabajadores, los planes de desarrollo para los colaboradores no son difundidos, las evaluaciones de desempeño no se realizan, además de existir conflictos interpersonales dentro de la Consultora. Por ello, la empresa no alcanza las metas propuestas, además se presenta altos niveles de rotación de personal. En ese contexto, los niveles de desempeño se han estancado y tienden a decaer en los últimos años, añadiendo los factores de la crisis económica y de salud que atraviesa el país.

Ante ello, se propone difundir las metas y aplicar las evaluaciones de desempeño para la elaboración de planes y líneas de carrera, lo cual unido al prestigio de la empresa y el acceso a los recursos económicos, propiciará un aumento del clima y desempeño laboral.

Por lo expuesto se determina que la finalidad de esta investigación es identificar los efectos que tiene el clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Santamaría (2020) determinó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. La investigación siguió un enfoque mixto, descriptivo, correlacional y no experimental, la población total de estudio fue el universo de la empresa, a los cuales se les aplicaron 34 preguntas cerradas ordenadas en un cuestionario. El coeficiente de Pearson permitió determinar una alta incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral. Como resultado se encuentra un bajo nivel de desempeño laboral debido a una falta de políticas organizacional y estructura que permita el logro de los objetivos propuestos. Finalmente, los factores que influyen negativamente en el clima organizacional que se percibe en la empresa, son el estilo de resolución de conflictos entre colaboradores, el tipo de comunicación organizacional y la falta de liderazgo.

Vilema (2018) investigó la correlación de los factores del clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores, la investigación fue descriptiva, correlacional y no experimental, se tomó como muestra a un grupo de 114 colaboradores para conocer su percepción con respecto al clima laboral y verificar sus niveles de desempeño laboral. El recojo de datos se hizo mediante preguntas cerradas en un cuestionario. La estadística de Pearson permitió verificar que existe una relación positiva entre ambas variables de estudio. Entre las principales conclusiones se observa que el nivel desempeño laboral se caracteriza por una falta de verificación de los logros planificados. Con respecto al clima organizacional se muestran discrepancias con respecto a las facilidades físicas y ergonómicas que ofrece la empresa para realizar un trabajo de calidad. Finalmente, la investigación destaca que, si la empresa mejora la calidad de ergonomía del mobiliario, se obtiene una mejora significativa en la gestión del clima organizacional.

Cerda y Parada (2018) determinó la relación entre el Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda. El estudio se enmarca en una situación de altos costos de rotación de personal, los colaboradores de la empresa muestran poco compromiso con la organización, debido a una mala gestión del clima laboral. La tesis fue descriptiva y correlacional, el tamaño de la muestra fueron 47 trabajadores, seleccionados aleatoriamente a los cuales se les pidió su permiso para llenar preguntas cerradas en un cuestionario. La regresión lineal muestra una relación directa entre las variables de estudio. Entre las conclusiones se observa un bajo compromiso por parte de los colaboradores, la dimensión afectiva muestra un nivel bajo, debido a que la organización no muestra una preocupación real por retener a los empleados. Con respecto al clima se verifica que las dimensiones liderazgo y comunicación son las que menos rinden.

Bastidas (2017) diagnosticó el nivel de clima organizacional en una agencia nacional de tránsito, a través de la ficha de observación se plantea la realidad problemática, de niveles no adecuados de clima organizacional, los cuales se caracterizan por una alta rotación de personal y reclamos por parte de los colaboradores. La investigación al ser de una variable fue netamente descriptiva y no experimental, la información fue recolectada a través de cuestionarios aplicados a los colaboradores de la empresa, los cuales fueron estructurados a través del modelo de Palma. La investigación encuentra como principal resultado un nivel de clima organizacional desfavorable. Los factores que no favorecen al clima organizacional, son la dotación de remuneración económica, la cual se justifica como inadecuada, otro factor que no favorece el clima organizacional son los diferentes horarios laborales, además el tipo de liderazgo que aplican los líderes de la organización, se caracteriza por ser desigual con los colaboradores.

Lasluisa (2017) investigó la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Capolivery. La presente investigación se inicia con el fin de incentivar el nivel de desempeño y productividad de los colaboradores de una organización. La organización plantea que mejorando las condiciones laborales de luz y ambiente permiten mejorar los niveles de logro de objetivos de la organización. La población de estudio estuvo conformada por los

colaboradores del área de producción de la organización, los cuales suman 178. El recojo de información estuvo en función de la aplicación de cuestionarios estructurados en escala de Likert. De acuerdo a la estadística correlacional, se muestra una relación positiva entre ambas variables. Con respecto a la variable desempeño laboral, se visualiza un nivel bajo debido a que no existen actividades de retroalimentación entre la empresa y los colaboradores. Con respecto al clima organizacional, se destaca empirismos en la gestión de motivación de los colaboradores, se visualiza una baja gestión de compensación por logro de objetivos.

A nivel nacional

Solís (2019) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal administrativo del ministerio público. La investigación tuvo un diseño no experimental, con un tipo descriptivo correlacional. La población de estudio fueron los 55 servidores de la institución pública, a los cuales se les aplicaron cuestionarios con preguntas cerradas. El estudio permite encontrar una cercana relación entre las variables de investigación. Con respecto al desempeño de los colaboradores se muestra una marcada inclinación al cumplimiento de objetivos y requerimientos de la organización, por lo cual se puede deducir que los colaboradores de la institución, se encuentra comprometidos en lograr los objetivos de la institución. Con respecto a la gestión del clima organizacional, se destaca un excelente liderazgo por parte de los líderes de la institución, los factores que no favorecen a la gestión del clima organizacional son las relaciones entre los miembros de la institución, la cual se caracteriza por brindar información informal y no oportuna, otro factor que no contribuye es la misma estructura de la institución la cual se caracteriza por ser muy pesada y no contribuir a una fácil toma de decisiones.

Velarde (2018) investigó las relaciones que se dan entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de hidrocarburos, la problemática de la organización se centra en una pobre productividad en un turno de noche de la planta, debido a sensaciones inadecuadas del clima organizacional. La tesis tuvo una orientación descriptiva y correlacional, siendo la población de

estudios 280 colaboradores de los grifos PECSA. Para la recolección de datos de la variable clima organizacional, se utilizó el modelo de Palma y para el desempeño laboral, las teorías de Chiavenato. Como resultado general, se muestra una cercana relación entre ambas variables de estudio. Entre las principales conclusiones se observa que las acciones de supervisión de los líderes de la organización tienen un impacto directo en el desempeño. Además, también se concluye que el trato y tipo de comunicación permite mejorar la gestión del desempeño en los colaboradores.

Alegre (2017) investigó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF, la investigación parte de la caracterización de la situación problemática que atraviesa la entidad, la cual evidencia una serie de conflictos entre trabajadores, lo cual genera una baja cobertura de los objetivos institucionales. La investigación se orientó a medir la relación entre clima y desempeño laboral, se aplicaron cuestionarios a una muestra de 30 colaboradores. Desde un punto de vista de metodología, se utilizó la descripción correlacional. La tesis encuentra como principal resultado una cercanía positiva entre ambas variables. Con respecto al clima organizacional, se evidencia una marcada negatividad en la dimensión remuneración, así como también relaciones entre compañeros, las cuales afectan negativamente el desempeño laboral.

Gallegos (2016) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia administrativa de un ministerio público, la realidad problemática de la investigación se caracteriza por una marcada lucha de poderes y cambios políticos, los cuales generan inestabilidad en la gestión del desempeño. Para la investigación se utilizó el estudio correlacional, utilizándose cuestionario con escalas ordinales, los cuales fueron aplicados a una muestra total de los servidores del área administrativa. La tabulación de los resultados en SPSS, observa un nivel de clima organizacional promedio, siendo las cuestiones para mejorar los pagos de salarios y la gestión de compromisos con la institución. Con respecto a la gestión del desempeño se observa un nivel adecuado, siendo la

calidad del trabajo y el logro de los objetivos, los principales factores que permiten obtener un desempeño laboral alto.

Araujo (2016) investigó las relaciones que suscitan entre el clima organizacional y el desempeño laboral del banco de la nación. La investigación fue descriptiva y correlacional, la muestra de investigación estuvo integrada por 24 colaboradores del banco a los cuales se les aplicaron cuestionarios operados en base a las variables de estudio. La investigación obtiene como principal resultado que existe relación entre ambas variables. Con respecto al clima organizacional, se configura con un nivel bajo debido a que no existen las condiciones ideales para trabajar, por ejemplos los recursos tecnológicos no se encuentran actualizados y no permiten un correcto desempeño laboral. Con respecto al desempeño laboral, este presente un nivel medio, debido a que la relaciones con el líder del equipo no permiten una transmisión de información y mensajes a los colaboradores.

A nivel local

Callao (2020) investigo las relaciones entre suscitan entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la corte superior. La investigación fue descriptiva y correlacional. Se aplicaron cuestionarios a una muestra de 48 colaboradores. Como principal resultado se encuentra una relación directa entre las variables de estudio. Con respecto a la variable desempeño laboral se verifica un nivel bajo, producto de los diferentes horarios laborales que existen en la institución, además también se destaca una sobre carga del trabajo y deficiencias en la asignación de funciones. Con respecto al clima organizacional se tiene que los colaboradores no tienen coordinación entre ellos debido a que no existe una estructura formal de líneas de comunicación, las cuales no permiten verificar las acciones de autoridad y responsabilidad entre los miembros del equipo.

Narváez (2018) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de logística de un ministerio. La investigación se configuro con un enfoque cuantitativo con el fin de encontrar indicadores que permitan medir el clima organizacional y el desempeño laboral en base a datos numéricos. Para el estudio se utilizaron 60 trabajadores del área administrativa. La

recolección de datos se hizo a través de cuestionarios los cuales fueron validados por expertos. El principal resultado encuentra una relación positiva entre ambas variables. Con respecto a la variable clima organizacional. Por parte de la variable clima organizacional se obtiene un nivel alto, el cual está conformado por las relaciones adecuadas entre los colaboradores. Con respecto al desempeño laboral, los colaboradores muestran competencias de orientación al logro y orientación al cliente, por lo tanto, se observa una tendencia hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Arancibia y Seminario (2018) investigaron la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa pública. La presente investigación comprende la importancia de tener una buena percepción de clima organizacional para el logro de los objetivos organizacionales, en este sentido la investigación fue descriptiva, correlacional y no experimental. La muestra de estudio estuvo basada en 16 jefaturas para el estudio de la variable dependiente y 25 trabajadores para el estudio de la variable independiente. Como resultado principal se obtiene que existe relación entre ambas variables. Entre las principales conclusiones el clima organizacional obtiene un nivel medio, siendo los factores que contribuyen a dicho nivel el grado de coordinación entre los miembros de los equipos, así como también la percepción de trato justo y remuneración adecuada entre los colaboradores de la organización. Con respecto al desempeño laboral se obtiene que existe una falta de compromiso hacia el trabajo debido a los diferentes sistemas de contratación propios de la entidad, además también se observa que en la institución no se pone en marcha una política de reconocimiento del trabajo bien hecho.

Bravo y Tunque (2016) investigaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud. La investigación fue descriptiva, correlacional con un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo integrada por 41 participantes entre ellos directivos y personal operativo. La recolección de datos se hizo mediante la técnica de la encuesta, aplicando cuestionarios de preguntas cerradas, mediante el uso de la estadística correlacional se comprueba que existe relación entre ambas variables. Con respecto al clima

organizacional se obtiene que la percepción de los empleados es alta, en general los empleados sienten que la organización es un buen lugar para trabajar, se sienten satisfechos con las estructuras de la organización y mantienen una sensación de superación en el lugar de trabajo. Con respecto al desempeño laboral se verifica que los colaboradores se sienten comprometidos con lograr los objetivos de los puestos de trabajo, además encuentra suficiente motivación interna para emprender acciones de mejora por iniciativa propia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

1.3.1.1 Definición de clima organizacional

Para Chiavenato (2007) el clima organizacional se configura como una serie de sentimientos que son provocado, por el mismo trabajo que se realiza en una organización. El interactuar con la estructura organizacional genera sentimientos positivos o negativos.

Quiroga (2007) sostiene que el clima organizacional se conoce como: “el ambiente en que los colaboradores de un centro de trabajo desarrollan sus actividades día a día y que repercute directamente en el comportamiento y productividad de cada uno de ellos”

Para Palma (2004) el clima organizacional, está muy ligado a un tema personal, que se da cuando los colaboradores construyen una idea de cómo es la estructura organizacional en una empresa. El colaborador deduce la sensación que le produce el trabajar dentro de una empresa.

Robbins (1999) expresa que el clima organizacional, es producto de los contactos propios de los trabajadores con algún elemento formal de la estructura organizacional. El clima organizacional tiene la peculiaridad que es producto de la percepción individual que tiene cada colaborador. En este sentido se puede decir que el clima laboral responde a ciertos criterios propios que tienen los colaboradores para con la organización.

1.3.1.2 Perspectivas del Clima Organizacional

García (2006) considera tres perspectivas:

Perspectiva estructural: El clima organizacional es una fotografía de la organización, sin tener en cuenta las descripciones u opiniones de los miembros de la organización. Si se toma en cuenta esta perspectiva, el clima organizacional es una forma de describir las implicancias y atributos que tiene una organización, las cuales diferencian a una organización de otra; además de influir en las conductas de los colaboradores.

Perspectiva individual: El clima organizacional se define a partir de las opiniones de los colaboradores acerca del lugar donde trabajan porque ellos son los más indicados a dar su percepción ya que pasan más tiempo dentro de la Empresa. Esta perspectiva debe ser gestionada de una manera adecuada, puesto que no todos los colaboradores pueden percibir un clima adecuado, en función a sus cosmovisiones, culturales o idiosincrasias. Es muy importante que la empresa procure manejar un promedio de percepción igualitaria en todos los equipos que laboran dentro de la organización.

Perspectiva interaccionista: el clima organizacional es el conjunto de interacciones interpersonales dentro del centro de trabajo que permiten a los trabajadores tener una opinión acerca del lugar donde desempeñan sus actividades. El clima organizacional cumple un rol muy importante en la forma como se desenvuelven los colaboradores dentro de la empresa. Se debe tener en cuenta que las empresas garantizar la gestión de estímulos para obtener resultados de comportamientos grupales.

1.3.1.3 Características del Clima Organizacional

Según Castillo (2011) son las siguientes:

El clima organizacional, es producto de la sumatoria de todos los elementos ambientales que generan una idea o imagen de cómo es la organización. En este sentido es necesario configurar las características de una manera bastante promedio o igualitaria.

En algunas ocasiones los climas organizacionales, responde a ciertos eventos temporales que surgen dentro de la organización, como, por ejemplo: cambio de un líder, cambio de una manual de procedimientos, incremento de las cuotas u objetivos comerciales.

El clima organizacional, se entiende que es cambiante y se encuentra afectado por factores macro ambientales y micro ambientales. Se debe tener en cuenta que el clima organizacional encuentra una diferencia significativa frente a la cultura organizacional, la cual se caracteriza por ser más estable y duradera que el clima organizacional.

1.3.1.4 Consecuencias del Clima Organizacional

Consecuencias Positivas: incremento de las unidades producidas en un periodo, mayor compromiso laboral, sensación de bienestar de los colaboradores, baja los niveles de estrés y de ansiedad de los colaboradores. Además de manera principal tiene un impacto positivo en la sensación de bienestar de los colaboradores.

1.3.1.5 Dimensiones del Clima Organizacional

Según Palma (2004):

Autorrealización apreciación por parte del trabajador en relación a las oportunidades que se dan dentro de una Organización. En este sentido la autorrealización se da cuando la empresa se implica en promover a los colaboradores, se preocupa por capacitar a la fuerza laboral y además los jefes tienen mecanismos para premiar el trabajo bien hecho.

Involucramiento Laboral sentirse identificado con los valores y políticas que están establecidas dentro de una organización para el cumplimiento de ellas es parte del involucramiento que tiene el trabajador con la organización. Los diferentes factores que se articulan en la organización, permiten que el colaborador se sienta a gusto con su organización y a la vez se sienta comprometido a asumir los retos, acatar las políticas y buscar el logro de los objetivos organizacionales.

Supervisión percepción que todo colaborador tiene dentro de su centro de trabajo tanto hacia sus compañeros de trabajo como con sus jefes; además del apoyo que recibe por parte de ellos para el logro de los objetivos y metas de la Empresa. La labor de la supervisión, permite verificar si las acciones que se están aplicando permiten el logro de las actividades planificadas, en este sentido, la labor de supervisar también implica recomendar las acciones que permiten enmendar cualquier error de las actividades.

Comunicación tiene que ver con el grado de transmisión de información que se da dentro de la organización. También implica la estructura formal de los diferentes medios que dispone la organización para transmitir información, en este sentido se hace importante que la organización utilice diferentes canales o medios para incrementar las posibilidades que los colaboradores se comuniquen entre si mismo, y a la vez logren comunicación con las áreas de mayor jerarquía.

Condiciones Laborales reconocimientos que toda empresa da a sus colaboradores con el único fin de que se sientan cómodos y comprometidos con la entidad donde laboran; lo cual se verá reflejado en el buen trato a los clientes y el buen desempeño por parte de ellos.

1.3.1.6 Factores que intervienen en el Clima Organizacional

De acuerdo a Palma (2004) se tienen los siguientes factores:

Liderazgo y prácticas de dirección que tan correctos son los tipos de supervisión que se dan en una Organización para el buen desempeño de las actividades de todo colaborador. El liderazgo es un aspecto muy subjetivo que se ajusta a las necesidades de cada organización. El liderazgo es muy propio de cada mando director o jefatura inmediata y puede variar en función de cada puesto o persona.

Sistema formal y la estructura de la organización los diferentes métodos de comunicación que existen, las buenas relaciones interpersonales que se practican dentro de una Empresa. Los diferentes canales que pone a disposición la empresa

para generar y transmitir información también generan un impacto en el clima organizacional. Es necesario procurar que las líneas de comunicación en todo momento sean formales.

Aspectos de tipo económico la remuneración, sistema de incentivo, apoyo social que se da en toda Empresa para incentivar a los colaboradores. En empresas altamente competitivas y orientadas al logro de metas comerciales, la compensación salarial se convierte en un tema importante debido a que los colaboradores buscan esforzarse mas en proporción a la cantidad de unidades monetarias que pagar la empresa. En todo momento las compensaciones salariales deben ajustarse a las necesidades y funciones de cada puesto de trabajo.

1.3.2. Concepto de desempeño laboral

Chiavenato (2016) explica que el desempeño laboral es el resultado de dos aspectos, que consisten en las habilidades y destrezas (naturales o adquiridas) de los empleados para usar sus habilidades y destrezas para realizar un mejor trabajo.

Para Robbins y Judge (2016) el desempeño laboral tiene que ver con la realización de una tarea determinada, medida con respecto a los estándares preestablecidos de precisión, integridad, costo y velocidad. El desempeño del empleado es la contribución de los empleados para el logro del objetivo de la organización.

Se espera que los empleados realicen un nivel aceptable del estándar y el seguimiento de los gerentes, y evalúen el desempeño de los empleados para lograr el objetivo declarado de una organización (Robbins y Judge, 2016)

Según Alles (2008) el desempeño laboral puede definirse como el logro de una tarea específica medida con respecto a estándares predeterminados o identificados de precisión, integridad, costo y velocidad. En un contrato de trabajo, se considera que el desempeño es el cumplimiento de un compromiso de tal manera que libera al ejecutante de todas las responsabilidades establecidas en el contrato.

1.3.2.1. Gestión del desempeño laboral

Chiavenato (2016) afirma que la gestión del desempeño es un proceso continuo que refleja buenas prácticas de gestión, normales para establecer la dirección, monitorear y medir el desempeño y tomar medidas en consecuencia. La gestión del desempeño no debe imponerse a los gerentes como algo especial que tienen que hacer. En cambio, debe tratarse como una función natural que todos los buenos gerentes llevan a cabo.

Alles (2008) explica que la gestión del rendimiento consiste en obtener resultados. es preocuparse por obtener lo mejor de las personas y ayudarlas a alcanzar su potencial. Es un enfoque para lograr una visión compartida del propósito y los objetivos de la organización. Es preocuparse por ayudar a las personas y los equipos a alcanzar su potencial y reconocer su papel en la contribución a los objetivos de la organización.

Cuesta (2015) ha definido la gestión del desempeño como un proceso sistemático para mejorar el desempeño organizacional mediante el desarrollo del desempeño de los individuos y los equipos.

1.3.2.2. Medición del desempeño laboral

Según Chiavenato (2016) el desempeño laboral se puede medir por referencia a indicadores clave de rendimiento (KPI) y métricas. Los KPI definen los resultados o que se identifican como cruciales para el logro de un alto rendimiento. Estrictamente hablando, las métricas son medidas que usan un sistema métrico, pero el término se usa generalmente para cualquier forma de medida. Se puede argumentar que lo que se mide es a menudo lo que es fácil de medir. Y en algunos trabajos lo que es significativo no es medible y lo que es medible no es significativo.

Alles (2008) señala que el desempeño laboral es una construcción multidimensional, cuya medición varía según una amplia gama de factores. Se logra una visión más completa del desempeño laboral si se define como la aceptación del comportamiento y los resultados. El desempeño de los empleados es un factor

importante que contribuye a mejorar los resultados, el comportamiento y los rasgos de los empleados. Ayuda a mejorar la productividad de la organización.

Alles (2008) establece que los controles del desempeño laboral se pueden establecer para centrarse en los resultados de rendimiento reales (producto) o en las actividades que generan el rendimiento (comportamiento). Mientras que los controles de comportamiento especifican cómo se debe hacer algo a través de políticas, reglas, estándares, procedimientos operativos y órdenes de un supervisor. Los controles de salida especifican lo que se debe lograr al enfocarse en los resultados finales de los comportamientos mediante el uso de objetivos y metas o hitos de desempeño.

1.3.2.3. Factores que afectan el desempeño laboral

De acuerdo a Alles (2008) los factores que afectan al desempeño laboral son los siguientes:

Liderazgo

Para Alles (2008) explica que el liderazgo es el factor clave para incidir en el desempeño de las personas. El liderazgo radica en ciertos dones que tienen las personas para fomentar una dirección pro activa hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El liderazgo implica muchas veces tener la autoridad y no ejercerla de una manera formal para dar ordenes o directrices.

El liderazgo es una capacidad o facultad que se forma en las personas. Es una competencia gerencial, en el cual la persona que es líder sirve como un modelo a seguir para inspirar y para seguir ciertos lineamientos o directrices (Alles, 2008).

El liderazgo consiste en lidiar y hacer frente al cambio, enfocándose en el largo plazo y en el panorama general, no siempre haciendo para salvarse a sí mismo para tomar riesgos, y concentrándose en las personas y sus valores, no solo en el resultado final (Alles, 2008).

Alles (2008), establece que para mejorar el desempeño laboral el estilo de liderazgo participativo genera un mayor efecto positivo en el desempeño de los empleados, situación en la cual los empleados sienten poder y confianza para hacer su trabajo y hacer diferentes decisiones.

En cambio, el estilo autocrático, los líderes solo tienen la autoridad para tomar decisiones en las que los empleados se sienten inferiores al hacer trabajos y decisiones, por lo cual no mejora el desempeño laboral de los colaboradores (Alles, 2008).

En el estilo democrático, los empleados tienen hasta cierto punto poder discrecional para hacer el trabajo, de modo que su desempeño sea mejor que en el estilo autocrático (Alles, 2008).

Cultura organizacional

Para Alles (2008) la cultura organizacional es el conjunto de supuestos importantes, a menudo no expresados, que los miembros de una organización comparten en común. Hay dos supuestos principales en común; creencias y valores.

Las creencias son suposiciones sobre la realidad y se derivan y refuerzan por la experiencia. Los valores son suposiciones acerca de ideales que son deseables y por los que vale la pena luchar (Alles, 2008).

Cuando las creencias y valores se comparten en una organización, crean una cultura corporativa. La cultura organizacional es una percepción relativamente uniforme de la organización, tiene características comunes, es descriptiva, puede distinguir una organización de otra e integra individuos, grupos y variables de sistemas de organización. La cultura organizacional se refiere a un conjunto de algunas características estables comúnmente experimentadas de una organización que constituye la singularidad de esa organización y la diferencia de las demás (Alles, 2008).

La cultura organizacional generalmente se considera, en su nivel más profundo, un fenómeno cognitivo, la programación colectiva de la mente, las suposiciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización, que operan inconscientemente (Alles, 2008).

La cultura organizacional puede residir en las mentes colectivas de los miembros organizacionales, se manifiesta de manera tangible, como los comportamientos, en toda la organización (Alles, 2008).

Un componente que se repite en las descripciones de la cultura organizacional son los valores que poseen los miembros de la organización. Los valores son parte de la sustancia de las culturas organizacionales, o la ideología básica que sustenta una cultura. Se cree que es posible examinar los valores que se mantienen dentro de una cultura organizacional (Alles, 2008).

La cultura y la estructura de una organización se desarrollan con el tiempo y en respuesta a un conjunto complejo de factores. Existen varias influencias clave que probablemente desempeñen un papel importante en el desarrollo de cualquier cultura corporativa. La razón y la forma en que se formó originalmente la organización, su edad y la filosofía y los valores de sus propietarios y gerentes superiores afectarán la cultura (Alles, 2008).

Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo son todos los elementos que conforman las herramientas materiales para realizar el trabajo encomendado. Entre estos elementos se tienen el material tecnológico, el material de los muebles así como también lo que se encuentra relacionado a las posibilidades de acceder a ergonomía, como condiciones de luz o temperatura de los ambientes. (Alles, 2008).

Muchas investigaciones encuentra que gestionar de una manera adecuada los ambientes de grado, permiten un incremento significativo de la producción o desempeño laboral de los colaboradores (Alles, 2008).

Los ambientes de trabajo deben responder a las características específicas del tipo de trabajo que realizan los colaboradores. En este caso se pueden incrementar las necesidades de seguridad en un ambiente de fabrica, o se puede mejorar las condiciones de luz en una oficina (Alles, 2008).

El entorno de trabajo se puede dividir en dos componentes, a saber, componentes físicos y de comportamiento. El entorno físico consta de elementos que se relacionan con la capacidad de los ocupantes de la oficina para conectarse físicamente con su entorno de oficina. Estos se conectan con su entorno de oficina. El entorno de comportamiento consta de componentes que se relacionan con qué tan bien los ocupantes de la oficina se conectan entre sí y el impacto que el entorno de la oficina puede tener en el comportamiento del individuo (Alles, 2008).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013) mencionan que la justificación teórica se origina cuando las investigaciones tienen a fin incluir modelos y teorías validadas a nivel internacional. Para el presente estudio se consideró pertinente utilizar las teorías de Palma y Alles, los cuales han estudiado las variables de investigación ampliamente y encuentran teorías para dimensiones en indicadores cuantitativos la investigación.

Justificación metodológica

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013) mencionan que la justificación metodológica se da cuando los estudios siguen metodologías a fines con el método científico. La presente investigación tuvo una orientación cuantitativa con el fin de lograr medir las variables de estudio y lograr encontrar la relación entre las variables de investigación. La investigación se realizó a través del método de los promedios ponderados con el fin de medir las escalas ordinales de las preguntas cerradas de

los cuestionarios. Las conclusiones de la investigación se realizaron a través del método deductivo.

Justificación social

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013) mantienen que la justificación social se orienta a solucionar problemas comunes a una sociedad a través del estudio de las variables. El presente estudio se orienta a mejorar el desempeño laboral que muestran los colaboradores de la consultora a través del conocimiento de la percepción del clima organizacional, se logra interpretar que factores de la organización no contribuyen al logro de los objetivos organizacionales de la consultora. Además, la investigación pretende también ser un aporte de práctico para futuros investigadores que deseen estudiar las variables clima organizacional y desempeño.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de clima organizacional que existe en la Consultora Curba y Asociados S.A.C.

Determinar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C.

Identificar los factores que contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C.

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) los enfoques cuantitativos predisponen el marco teórico de las variables de estudio, con el fin de obtener indicadores numéricos. Además los enfoques cuantitativos privilegian el método de la deducción para encontrar las conclusiones del estudio.

El enfoque de investigación fue cuantitativo porque se propuso medir de manera numérica el nivel que presentan las variables de estudio.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) las investigaciones descriptivas se orientan a destacar atributos propios de las variables de estudio.

El tipo de investigación fue descriptivo con el fin de conocer las características que integran el clima organizacional, además también fue descriptiva con el fin de establecer los criterios que conforman el desempeño laboral.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) las investigaciones correlaciones obtienen indicadores estadísticos que permiten encontrar relaciones entre las variables.

Además, la investigación fue correlacional, porque el estudio se basó en encontrar las relaciones entre las variables de estudio.

Diseño de investigación

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) establecen que los diseños no experimentales no manipulan las variables de investigación.

El diseño es no experimental por qué no se sometieron a estímulos las variables investigadas, cada variable tuvo una sola muestra que fue examinada en un solo espacio de tiempo.

2.2. Población y muestra

Tamayo y Tamayo (2003) explican que la población de estudio se encuentra conformada por todos los elementos de una realidad problemática.

Conformada por los trabajadores de la empresa. Se tomo en cuenta a todos los colaboradores que se encuentran en la planilla actual, se dejo de lado a los colaboradores que son contratados por recibo por honorarios.

Dado el tamaño de la población se determina que la población objetiva y accesible es la misma, es decir 30 trabajadores.

Muestra

Tamayo y Tamayo (2003) explican que la muestra es un subconjunto de la población, y recoge los elementos resaltantes de la población total.

La muestra de estudio estuvo conformada por el total de la población, con el fin de conocer a detalle la percepción de los miembros de la empresa, los cuales suman 30 trabajadores.

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 1
Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento	Escala
Clima Organizacional	Para Chiavenato (2007) el clima organizacional se configura como una serie de sentimientos que son provocado, por el mismo trabajo que se realiza en una organización. El interactuar con la estructura organizacional genera sentimientos positivos o negativos.	Para Chiavenato (2007) el clima organizacional se encuentra afectado por una serie de factores como lo son la autorrealización del personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales que ofrece la empresa	Autorrealización	Oportunidad de progreso	Encuesta Cuestionario	Likert
				Interés en el éxito del empleado		
				Reconocimiento por el jefe de área		
				Política de capacitación		
			Involucramiento Laboral	Compromiso con la organización		
				Logro de objetivos		
				Hacer las cosas cada día mejor		
			Supervisión	Apoyo de jefaturas		
				Responsabilidades definidas		
				Retroalimentación		
Comunicación	Comunicación formal					
	Comunicación ascendente					
	Comunicación descendente					

Condiciones Laborales	Relación armoniosa con los grupos de trabajo
	Nivel de objetivos
	Remuneración de desempeño

Fuente: elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/instrumento	Escala
Desempeño laboral	Chiavenato (2016) explica que el desempeño laboral es el resultado de dos aspectos, que consisten en las habilidades y destrezas (naturales o adquiridas) de los empleados para usar sus habilidades y destrezas para realizar un mejor trabajo.	Para Alles (2008) los factores que afectan el desempeño laboral de los colaboradores son el liderazgo, la cultura organizacional y el ambiente donde se realizan las operaciones laborales	Liderazgo	Líder Participativo Autocrático Democrático	Encuesta Cuestionario	Likert
			Cultura organizacional	Valores Creencias Mobiliario Instalaciones de trabajo		
			Ambiente de trabajo	Recursos tecnológicos		

Fuente: elaboración propia

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

Técnicas de recolección de datos:

La técnica utilizada es la encuesta y como instrumento fueron 2 cuestionarios, los cuales se le aplicaron a todos los trabajadores de la empresa.

Maholtra (2008) establece que una de las principales técnicas que permite el ordenamiento de datos numéricos es la encuesta, debido a la facilidad de establecer indicadores en sus preguntas.

Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual fue construido en base a preguntas cerradas, con una escala ordinal de tipo Likert.

Para medir la variable clima organizacional se utilizaron 17 reactivos y para medir la variable desempeño laboral se utilizaron 11 reactivos, ordenados en función de las dimensiones de la variable de investigación.

Confiabilidad del instrumento para medir la variable independiente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	17

Fuente: SPSS 24

Confiabilidad del instrumento para medir la variable dependiente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	11

Fuente: SPSS 24

Se obtuvieron coeficientes de 0.937, y 0.926. La prueba piloto para ambos cuestionarios estuvo conformada por una muestra piloto de 10 elementos muestrales. Los instrumentos aplicados, fueron validados por expertos, se enviaron los formatos de juicios de expertos a los correos institucionales de los profesionales, con el fin de obtener la revisión de los instrumentos y garantizar las firmas digitales de los documentos

2.5. Procedimiento de análisis de datos

La información se recolecto en una sola fecha dentro de las instalaciones e la empresa, se imprimieron 35 cuestionarios, teniendo como reserva 5 cuestionarios adicionales en caso existan emergencias. El llenado de los cuestionarios se realizo a través de bolígrafos.

El insumo de la información se colocó en una matriz de doble entrada considerando los resultados de la escala de Likert. Para la tabulación de la totalidad de la variable se utilizó el promedio ponderado, al igual se utilizaron las totalidades de las dimensiones.

Para la discusión de resultados se utilizó el método de la deducción con el fin de llegar a generalidades a partir de los datos encontrados.

2.6. Criterios éticos

Para Noreña, Alcaraz, y Rojas (2014) se considera los siguientes criterios

El principio de libertad y responsabilidad, este criterio asume que todos los elementos que conforma la muestra, deben participar de forma voluntaria en la investigación, además deben ser responsables en proporcionar una informar veraz y verificable.

La confidencialidad, este criterio tiene que ver con la custodia de la información, en todo momento la información obtenida producto de la aplicación de los instrumentos debe guardarse en absoluta reserva.

La confirmabilidad, se debe probar la verificación de los resultados a través de pruebas estadísticas que permitan verificar los resultados, a través de triangulaciones, y también a través de la prueba de juicios de expertos.

2.7. Criterios de rigor científico

Para Noreña, Alcaraz, y Rojas (2014) se considera los siguientes criterios

Credibilidad: para que la información sea creíble, se deben seguir paradigmas, modelos, tipos de investigación probatorios que se orienten a encontrar información fiable.

Transferibilidad: Debido a que la información es fiable, los resultados de la investigación deben ser transferibles, en post de próximas investigaciones futuras.

Dependencia: en investigaciones correlaciones, se debe buscar los grados de dependencia entre ambas variables.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3

Baremo de la variable independiente

Dimensiones	Min	Max	Rango	Amplitud	Bajo	Medio	Alto
Autorrealización	4	20	16	5	4--9	10--15	16--21
Involucramiento	3	15	11	4	3--7	8--12	13--17
Supervisión	4	20	16	5	4--9	10--15	16--21
Comunicación	3	15	11	4	3--7	8--12	13--17
Condiciones laborales	3	15	11	4	3--7	8--12	13--17
Clima organizacional	17	85	81	27	17--44	45--72	73--100

Fuente: aplicación del cuestionario

Tabla 4

Baremo de la variable dependiente

Dimensiones	Min	Max	Rango	Amplitud	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo	4	20	16	5	4--9	10--15	16--21
Cultura organizacional	4	20	16	5	4--9	10--15	16--21
Ambiente de trabajo	3	15	12	4	3--7	8--12	13--17
Desempeño laboral	11	55	44	15	11--26	27--42	43--58

Fuente: aplicación del cuestionario

Tabla 5

Dimensión autorrealización (preguntas agrupadas)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	93%
Medio	2	7%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

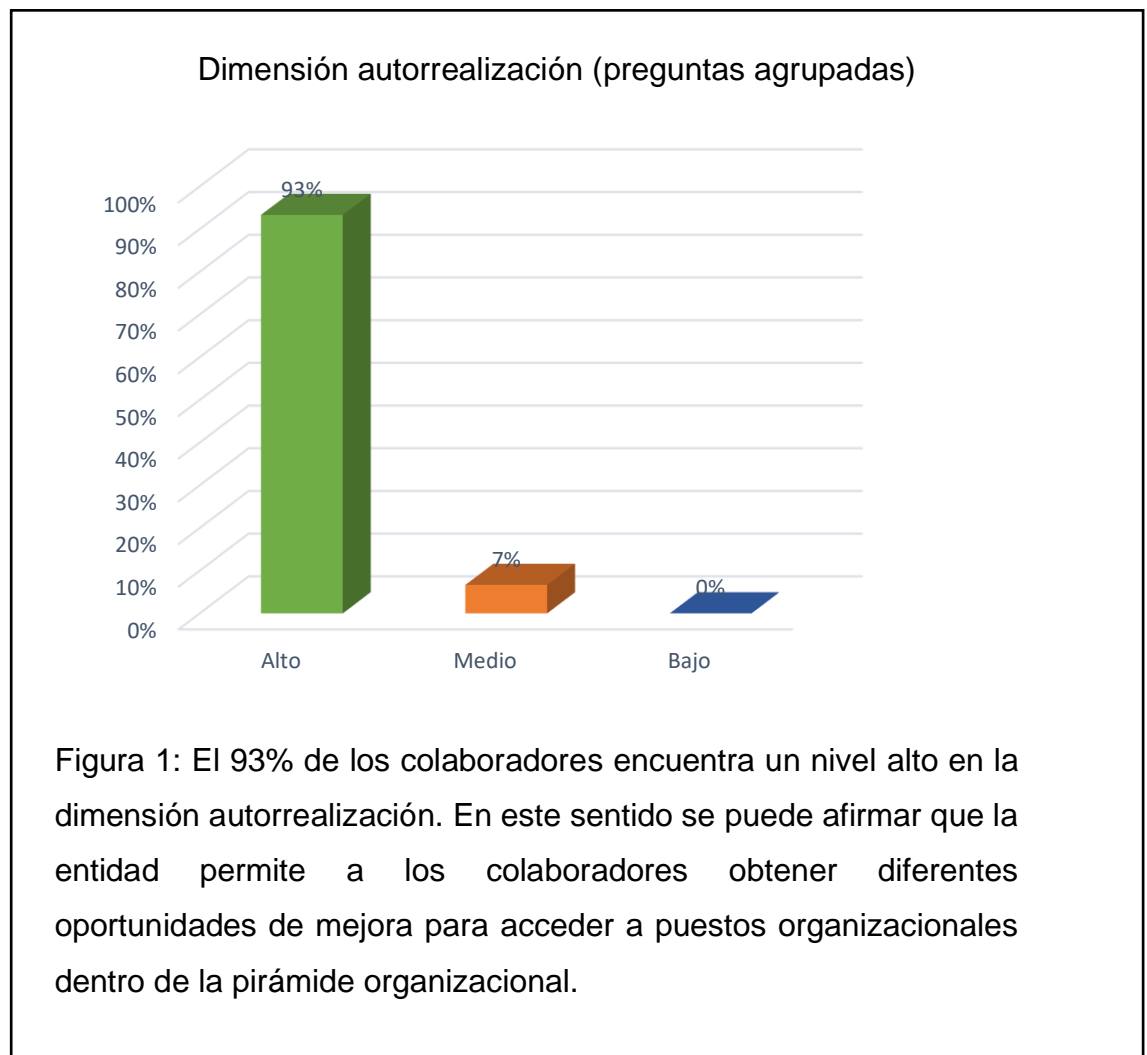


Tabla 6

Dimensión involucramiento (preguntas agrupadas)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	93%
Medio	2	7%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

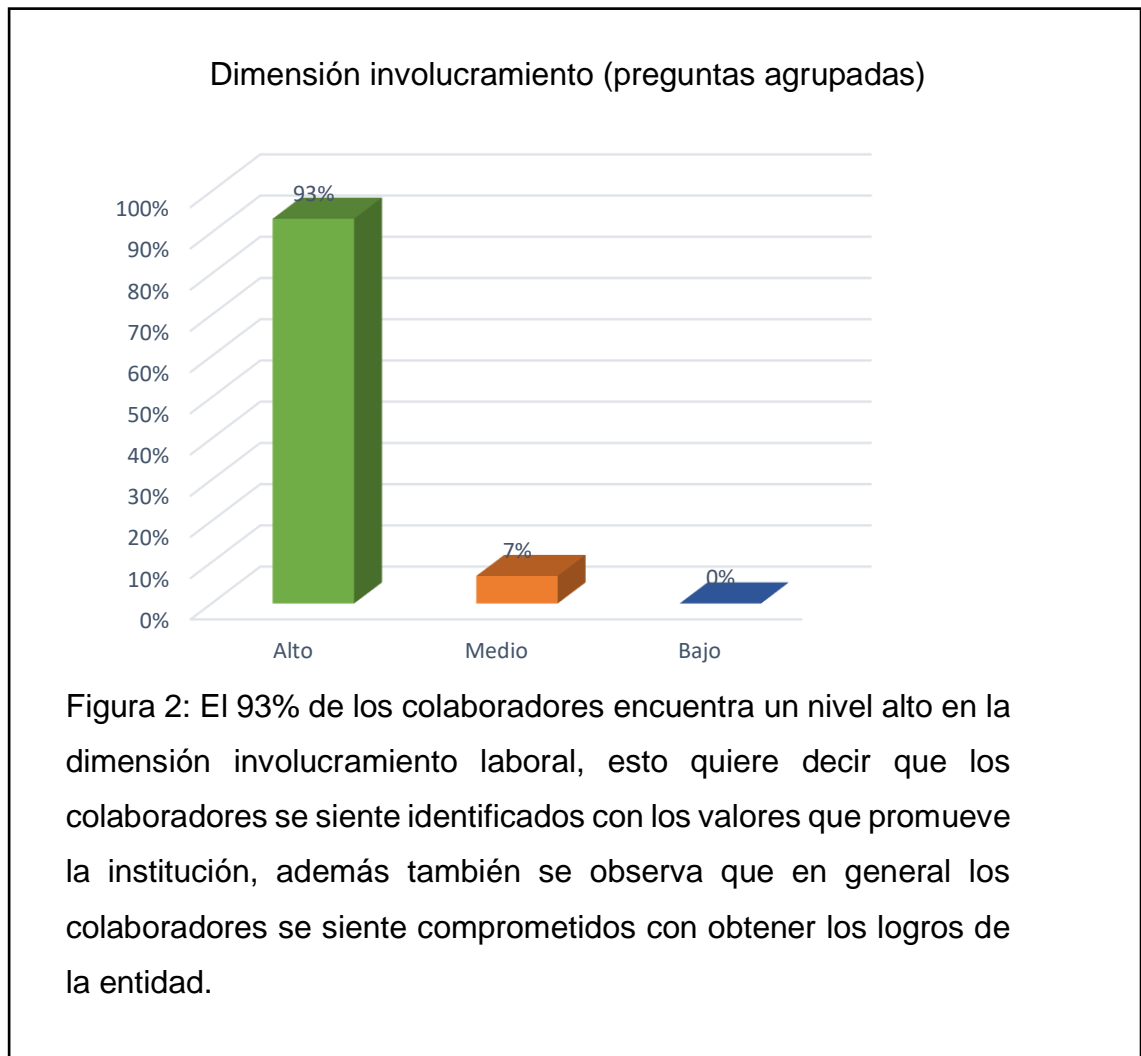


Tabla 7
Dimensión supervisión (preguntas agrupadas)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	93%
Medio	2	7%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

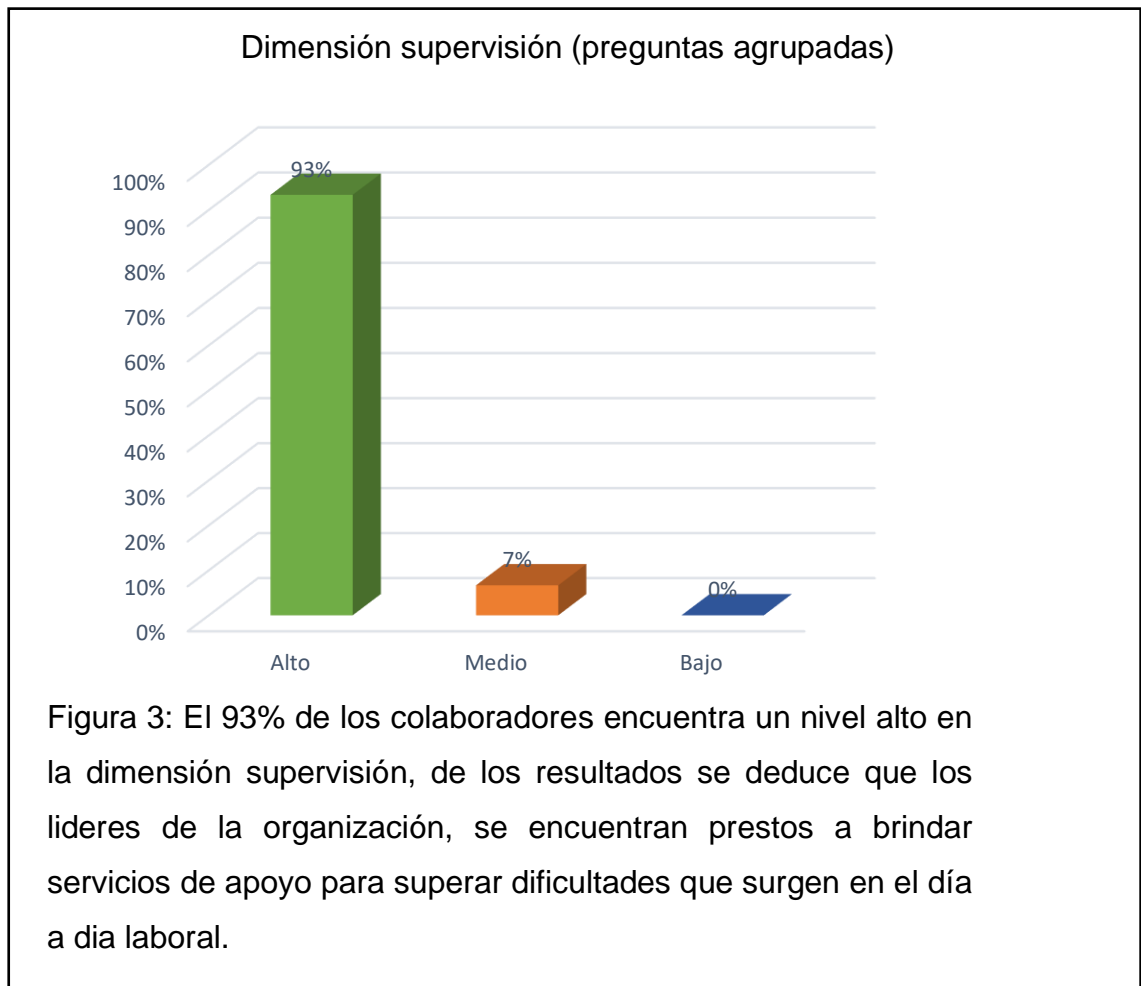


Tabla 8

Dimensión comunicación (preguntas agrupadas)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	93%
Medio	2	7%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

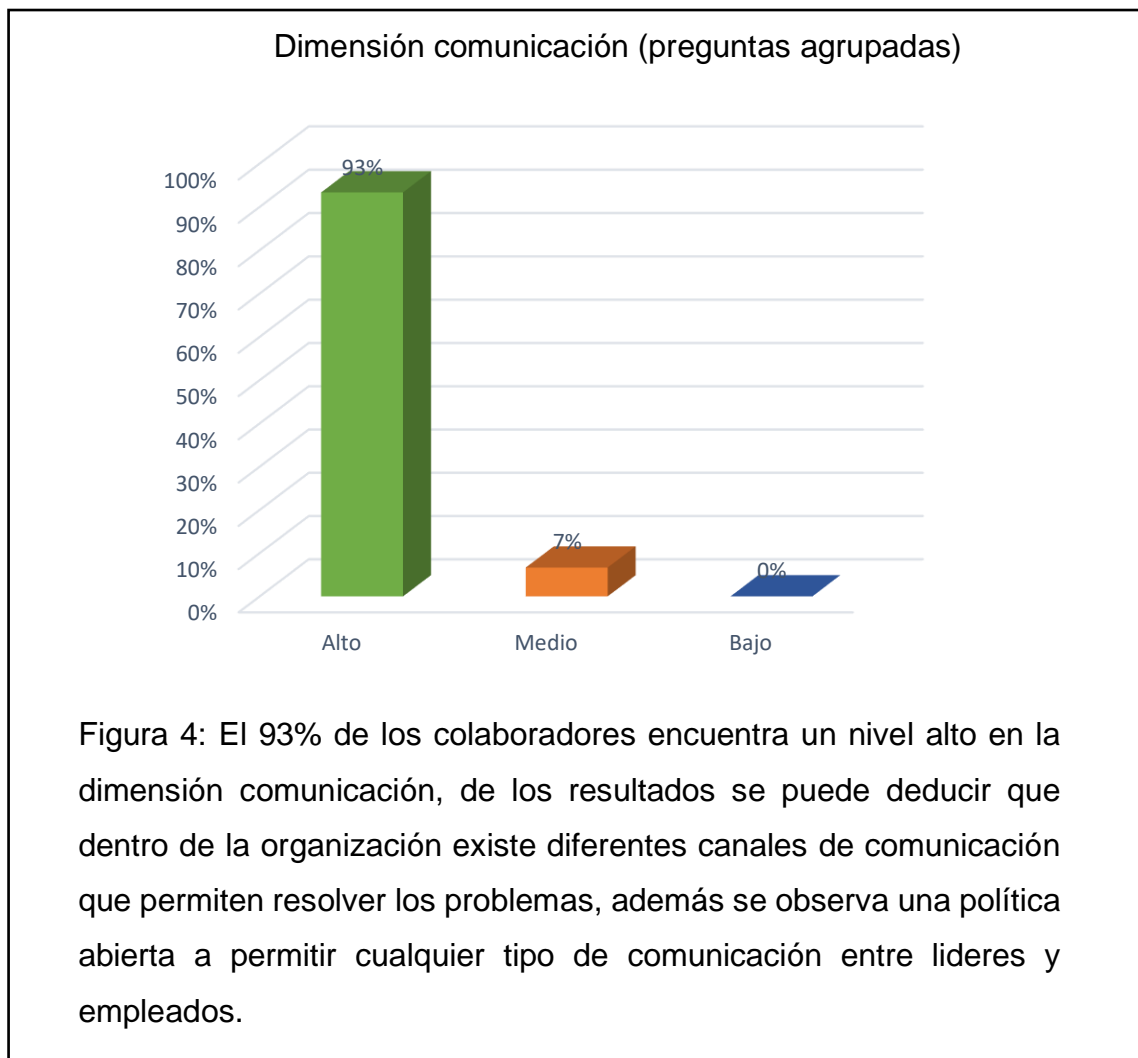


Tabla 9

Dimensión condiciones laborales (preguntas agrupadas)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	25	83%
Bajo	5	17%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

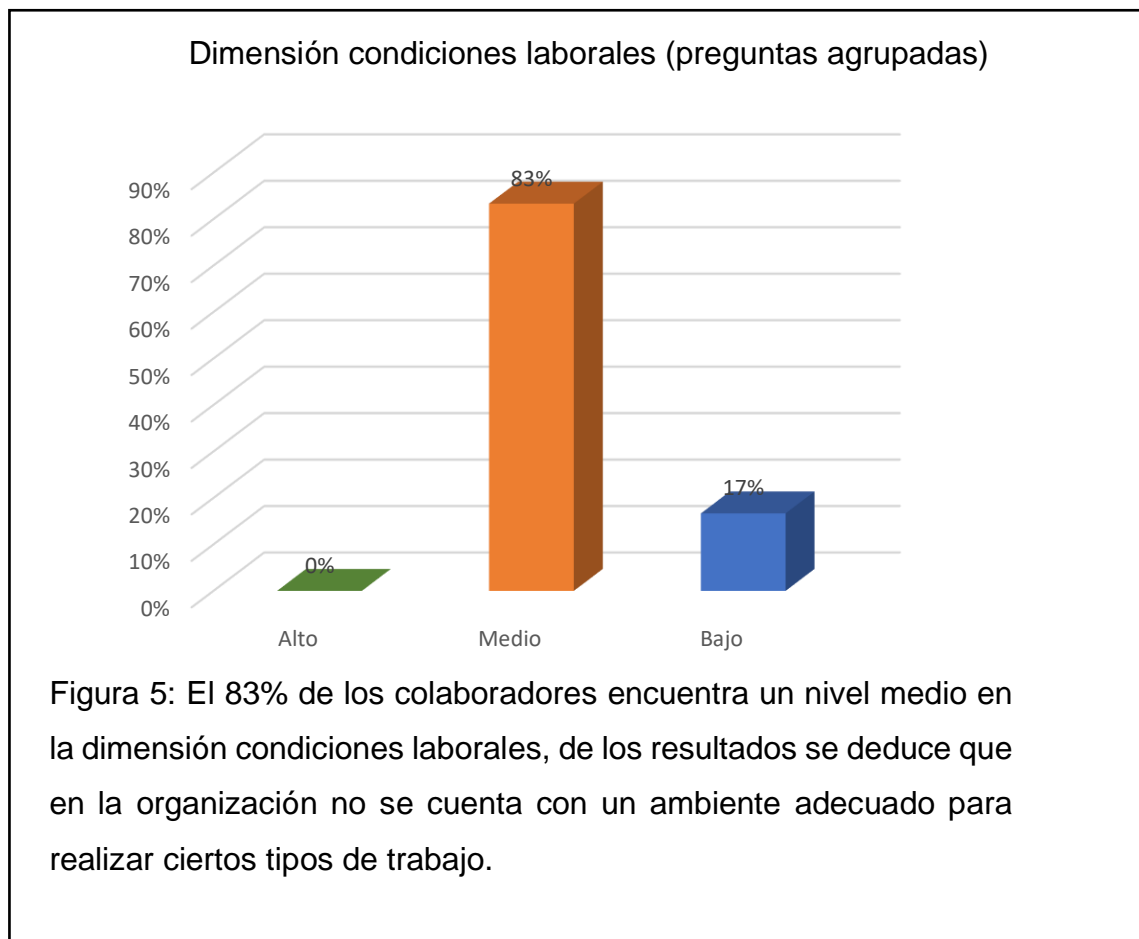


Tabla 10

Variable clima organizacional (preguntas agrupadas)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	100%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

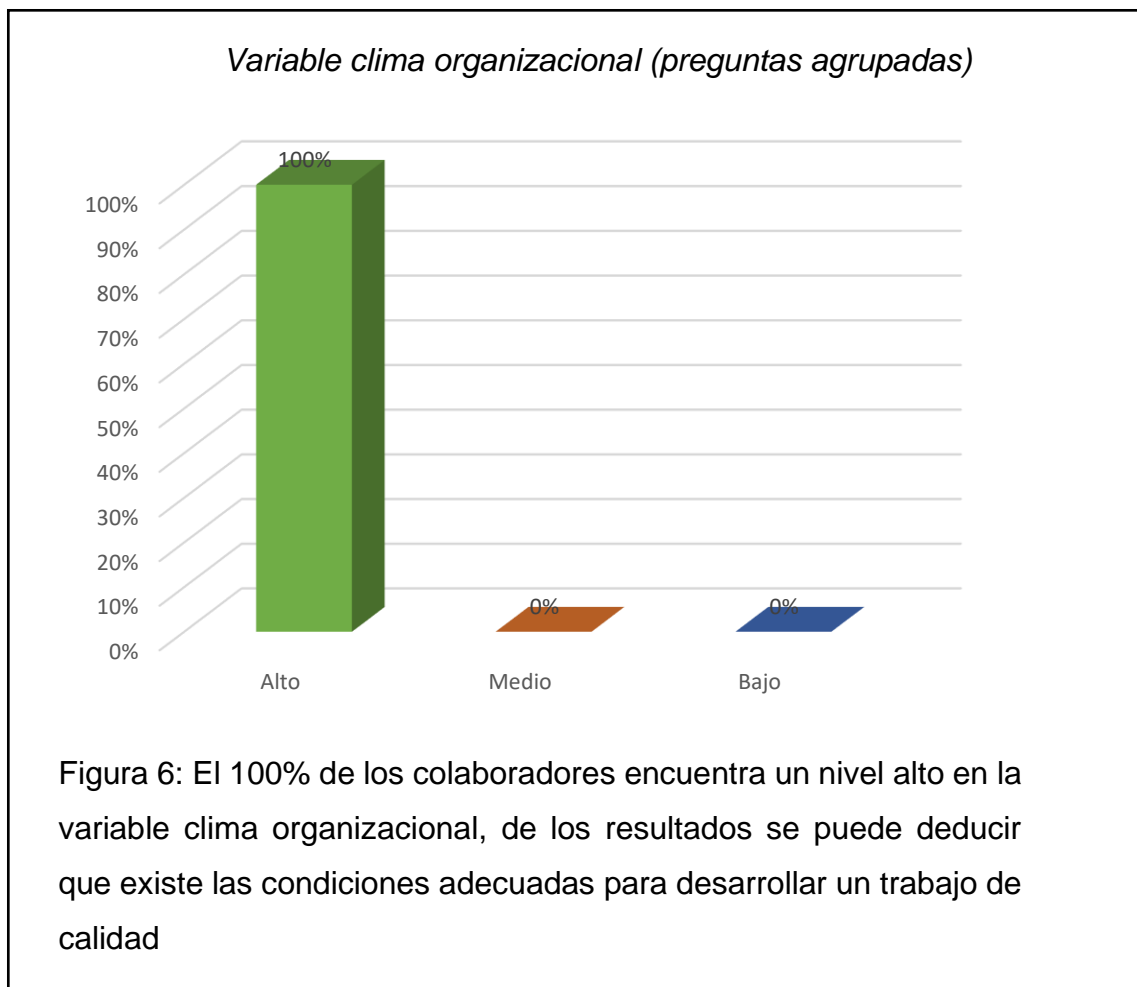


Tabla 11

Dimensión liderazgo (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	30	100%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

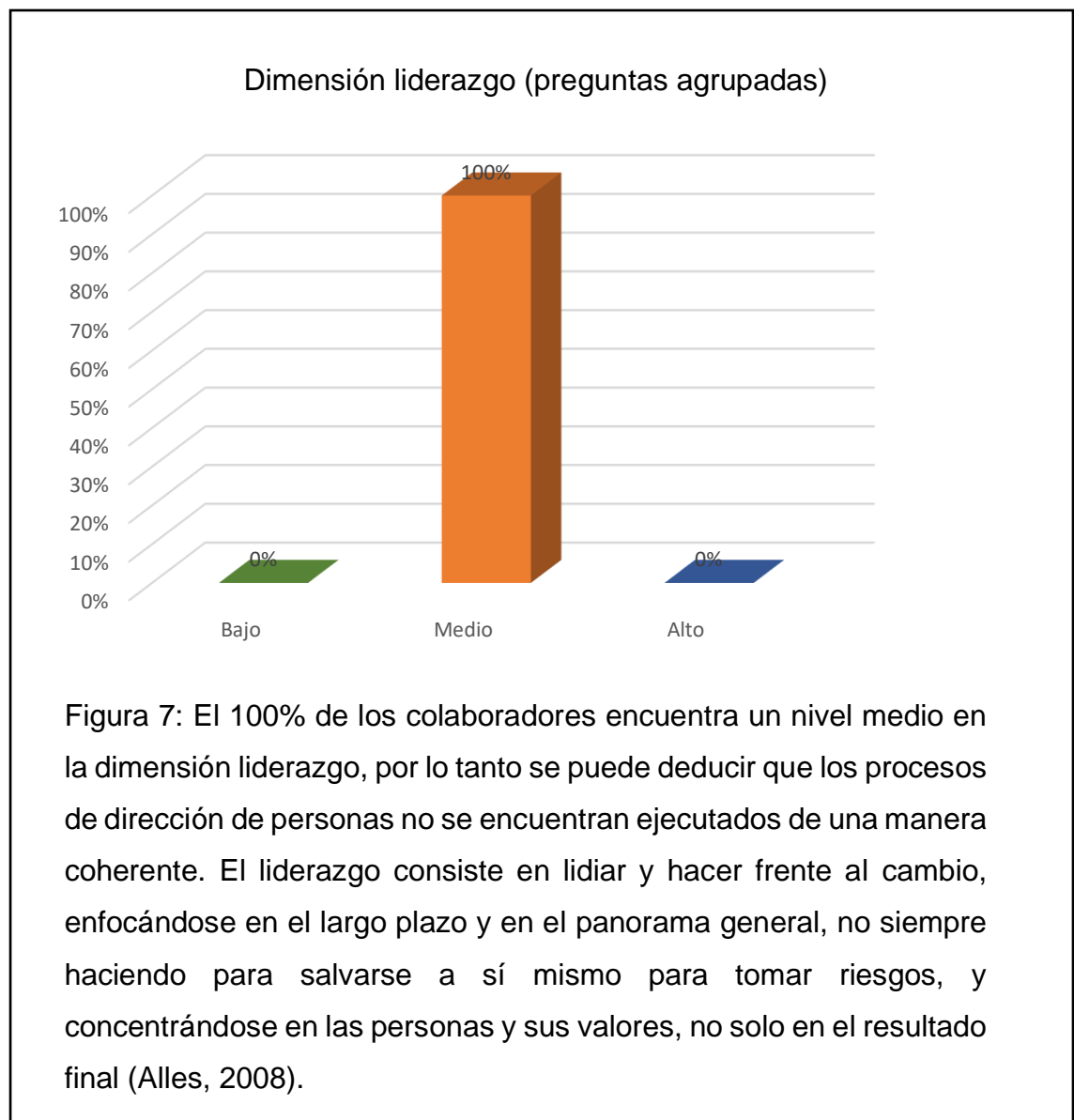


Tabla 12
Dimensión cultura organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	5	17%
Alto	25	83%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

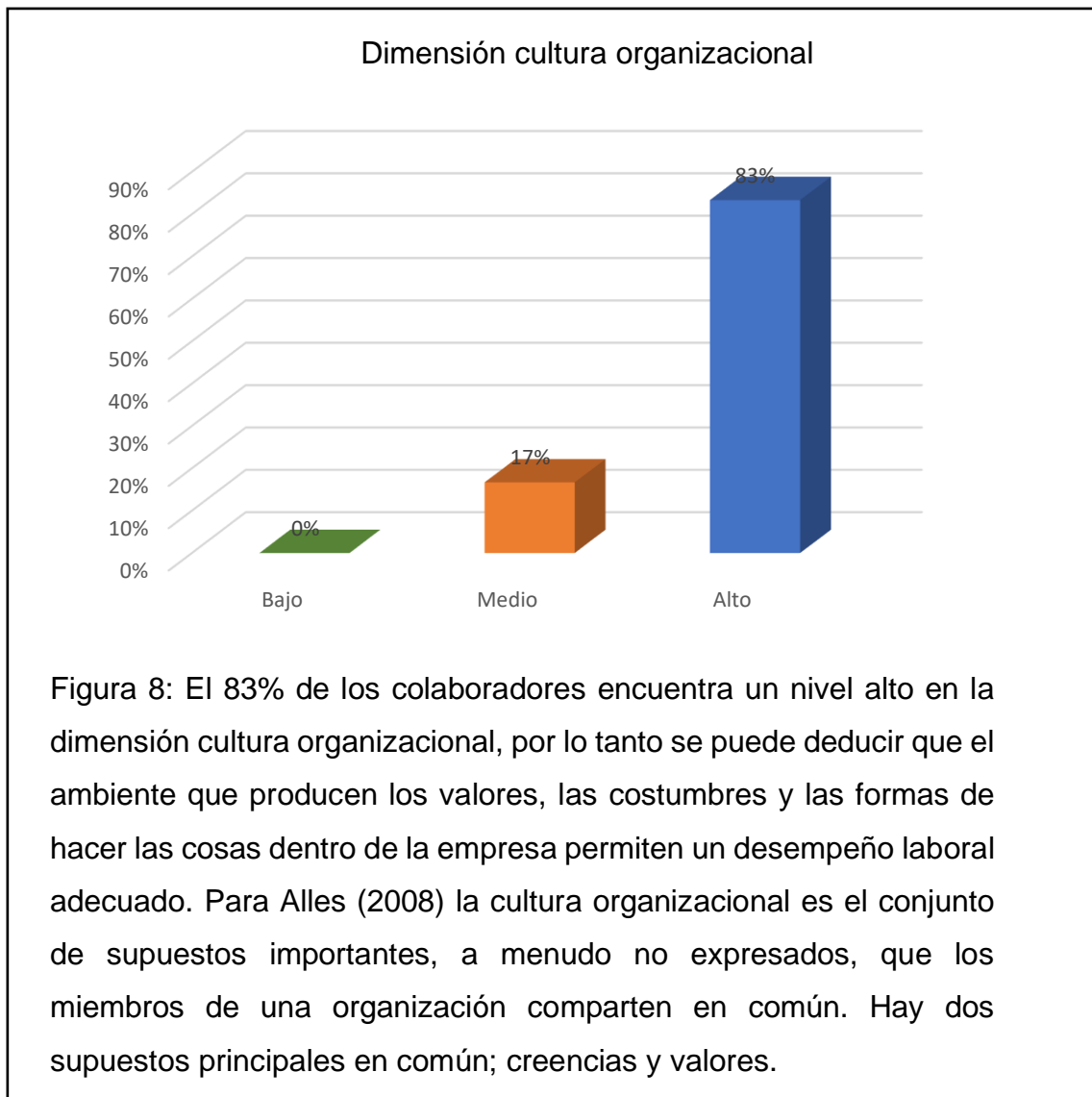


Tabla 13

Dimensión ambiente de trabajo (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	3	10%
Alto	27	90%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

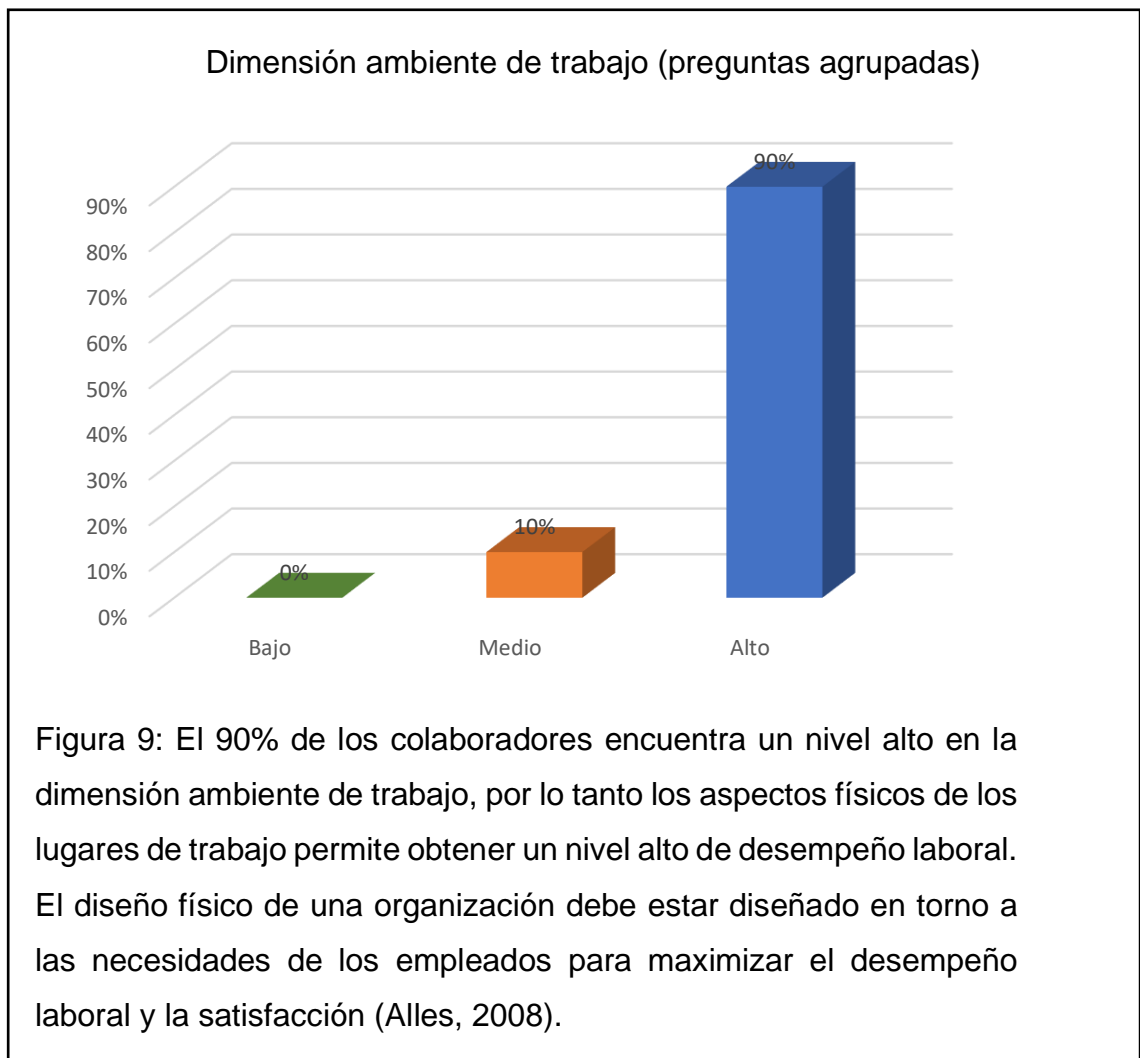


Tabla 14

Variable desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27%
Medio	22	73%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

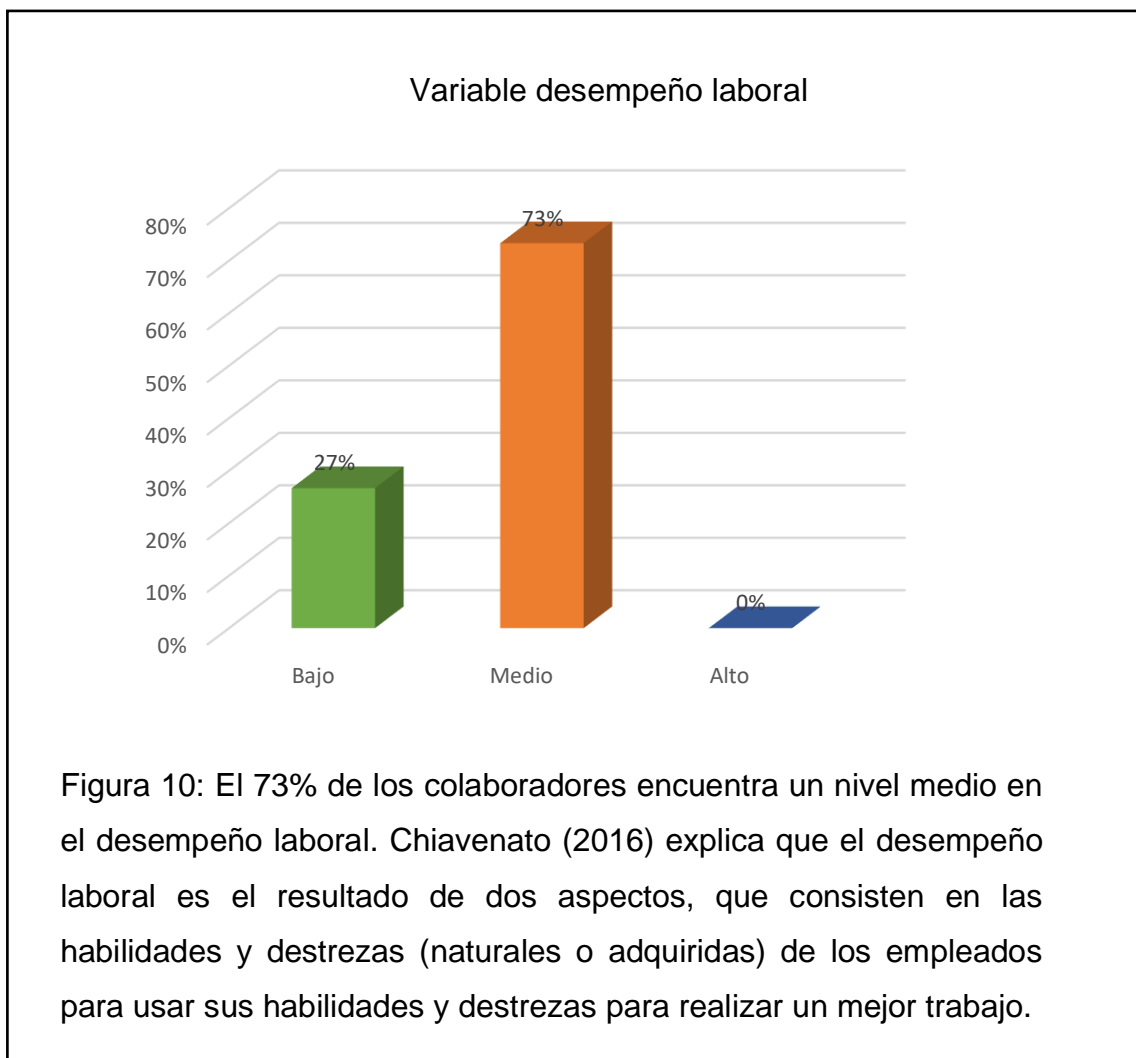
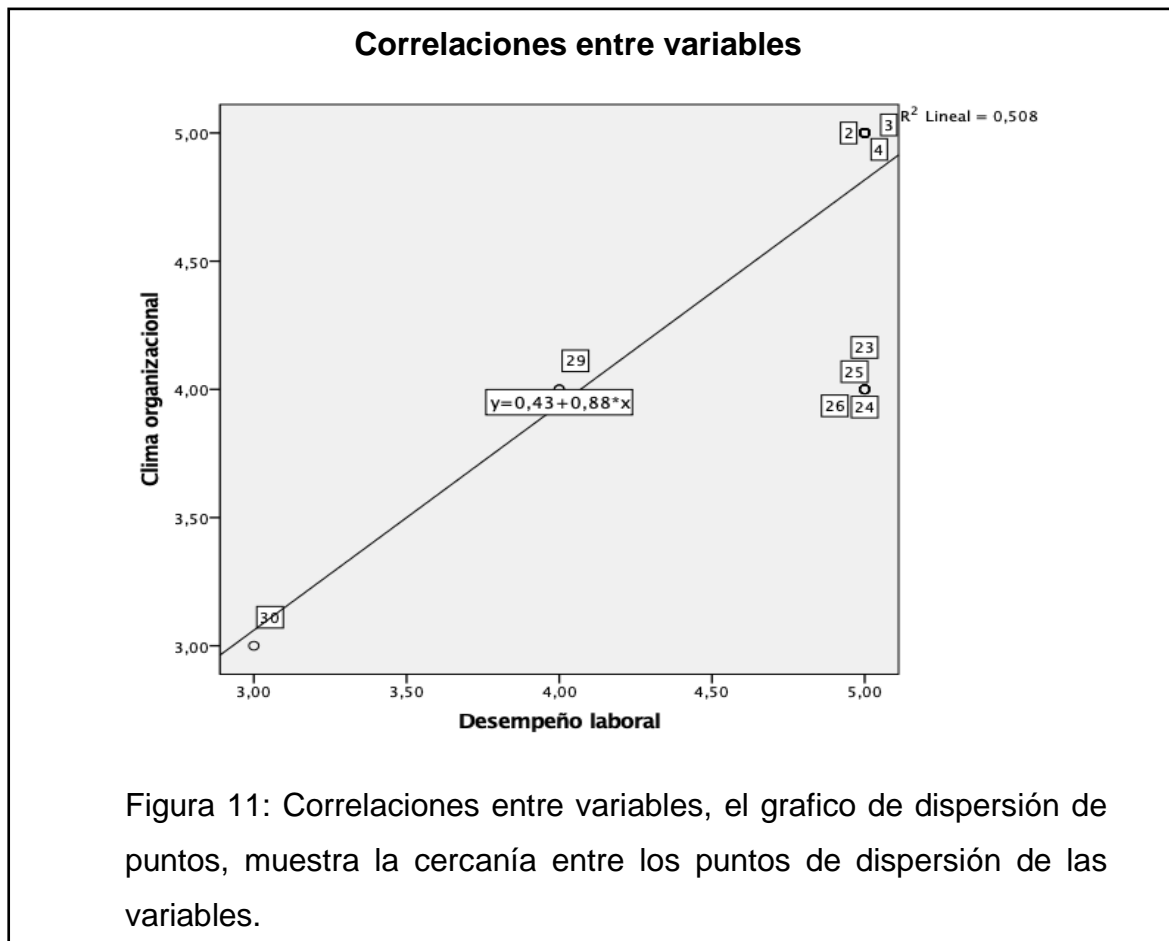


Tabla 15

Correlaciones entre variables

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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



3.2. Discusión de resultados

La correlación entre variables encuentra un coeficiente de Pearson de 0.713 con un sig. bilateral de 0.00 el cual es menor de 0.05, el mismo que puede ser interpretado como un coeficiente de correlación directa y fuerte entre las variables de estudio. Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación Arancibia y Seminario (2018) quienes encuentran reciprocidad entre el clima organizacional y desempeño laboral, también la investigación de Bravo y Tunque (2016) encuentra una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

En este sentido se puede deducir que la gestión del clima organizacional en la empresa permite encontrar resultados positivos en el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de 0.713 se acepta la hipótesis H1 y se descarta la hipótesis H0, en este sentido se verifica la relación cercana entre ambas variables.

El 100% de los colaboradores encuentra un nivel alto de la variable clima organizacional. Para Chiavenato (2007) el clima organizacional se configura como una serie de sentimientos que son provocado, por el mismo trabajo que se realiza en una organización. El interactuar con la estructura organizacional genera sentimientos positivos o negativos. La investigación de Bravo y Tunque (2016) encuentra con respecto al clima organizacional se obtiene que la percepción de los empleados es alta, en general los empleados sienten que la organización es un buen lugar para trabajar, se sienten satisfechos con las estructuras de la organización y mantienen una sensación de superación en el lugar de trabajo.

De acuerdo a los resultados se obtiene que la sensación de bienestar que producen los factores organizacionales, permiten encontrar mejores resultados con respecto al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo la investigación de Narváez (2018) también concluye con respecto a la variable clima organizacional un nivel alto, el cual está conformado por las relaciones adecuadas entre los colaboradores.

El 73% de los colaboradores encuentra un nivel medio en el desempeño laboral. Para Robbins y Judge (2016) el desempeño laboral tiene que ver con la realización de una tarea determinada, medida con respecto a los estándares preestablecidos de precisión, integridad, costo y velocidad. El desempeño del empleado es la contribución de los empleados para el logro del objetivo de la organización. La investigación de Santamaría (2020) encuentra como un bajo nivel de desempeño laboral debido a una falta de políticas organizacional y estructura que permita el logro de los objetivos propuestos, el estudio de Velarde (2018) observa que las acciones de supervisión de los líderes de la organización tienen un impacto directo en el desempeño. Además, también se concluye que el trato y tipo de comunicación permite mejorar la gestión del desempeño en los colaboradores.

Por lo tanto se puede deducir que el desempeño laboral de los colaboradores encuentra un nivel medio el cual se caracteriza por cumplir los objetivos organizacionales, pero se tiene como factor limitante en el desempeño laboral, los aspectos de la dimensión liderazgo, el 100% de los colaboradores encuentra un nivel medio en la dimensión.

El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión ambiente de trabajo, el cual favorece el desempeño laboral. El ambiente de trabajo son todos los elementos que conforman las herramientas materiales para realizar el trabajo encomendado. Entre estos elementos se tienen el material tecnológico, el material de los muebles así como también lo que se encuentra relacionado a las posibilidades de acceder a ergonomía, como condiciones de luz o temperatura de los ambientes. (Alles, 2008). En este sentido la investigación de Vilema (2018) encuentra que si la empresa mejora la calidad de ergonomía del mobiliario, se obtiene una mejora significativa en la gestión del desempeño laboral.

Otro factor que contribuye al desempeño laboral es la cultura organizacional, el 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión. La cultura organizacional son las formas aprendidas de hacer las cosas, bajo un formato de supuestos y costumbres que se deben cumplir para realizar un buen trabajo. En muchos casos estos supuestos se encuentran conformados por las creencias de

los dirigentes y participantes (Alles, 2008). La investigación de Velarde (2018) se observa que las acciones de supervisión de los líderes de la organización tienen un impacto directo en el desempeño. Además, también se concluye que el trato y tipo de comunicación permite mejorar la gestión del desempeño en los colaboradores.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se encuentra una relación fuerte y directa entre las variables de investigación, el coeficiente de correlación de Pearson encuentra un indicador de 0.713. En este sentido se puede deducir que la gestión del clima organizacional en la empresa permite encontrar resultados positivos en el desempeño laboral.

El 100% de los colaboradores encuentra un nivel alto de la variable clima organizacional. De acuerdo a los resultados se obtiene que la sensación de bienestar es producto de los factores organizacionales, los cuales permiten encontrar mejores resultados con respecto al logro de los objetivos organizacionales.

El 73% de los colaboradores encuentra un nivel medio en el desempeño laboral., el cual se caracteriza por cumplir los objetivos organizacionales, además los colaboradores se sienten comprometidos de dar más de lo que se pide con el fin de lograr los objetivos organizacionales.

Los factores que permite contribuir al desempeño laboral son las condiciones de trabajo y la cultura organizacional.

4.2. Recomendaciones

Mantener el clima organizacional como una fortaleza a través de la dotación de mobiliario de calidad que permite desarrollar trabajo de calidad.

Se recomienda establecer una política de remuneración que se oriente a entregar bonos y recompensas económicas en función de los niveles de desempeño laboral de los colaboradores.

Los líderes de la organización deben ser capacitados de manera frecuente con el fin de adquirir habilidades que permitan una mejor dirección de personal.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Gestión por competencias*. Ediciones Gránica. España
- Alegre (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF*. Universidad Cesar Vallejo (Tesis de posgrado). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1
- Álvarez, B. Alfonso, D. Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*. Vol. IX. Año 2018. Número 2, Abril-Junio
- Araujo, K. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación*. Universidad Científica del Sur (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/278>
- Arancibia, S. y Seminario, K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Instituto Nacional de Innovación*. Universidad Señor de Sipán (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5616?show=full>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (Sexta Edición ed.)*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de https://issuu.com/paundpro/docs/el_proyecto_de_investigacion_fidias
- Bastidas, A. (2017). *Diagnostico del nivel de clima organizacional en una agencia nacional de transito*. Universidad Católica del Ecuador (Tesis). <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/976/1/BASTIDAS%20BASTIDAS%20ALEJANDRA.pdf>
- Bravo, F. y Tunque, S.(2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de servicios de Salud*. Universidad Señor de Sipán (Tesis). Recuperado de: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3082/Bravo_Saucedo_Marco_Antonio.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Castillo, J. (2011). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad. Características de la satisfacción laboral*. Colombia. Ecoe Ediciones
- Callao, C. (2020). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la central de notificaciones de la corte superior de Lambayeque, 2019*. Universidad Señor de Sipán (Tesis). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6685>

- Cerda, H. y Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda.* Universidad de Concepción Campus Los Ángeles. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción* vol.9 no.1 Puno ene./jun. 2018
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos*. 11va edición. Pearson Mexico.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8va edición. Pearson México.
- Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio publico gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. Universidad Nacional de San Agustín (Tesis). Recuperado de: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guartan, M. Torres, D., y Ollague, A. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios. *Digital Publisher*. (4), 6.
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Huerta, W. Ching, G., Campos, A. y Antaurco, M. (2017). *La Satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Peru SAC en la localidad de Carquin*. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2128/ARTICULO%20CIENTIFICO%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, D. y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI* Vol. 9 - No 18, Junio 2016, pp. 26 - 34
- Lasluisa, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery y Cia. Ltda.* Universidad Técnica de Ambato (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Malhora, N. (2008). *Investigación de mercados*. (5° Edición). México D.F: Pearson Educación.

- Matabanchoy S. & Álvarez K. & Riobamba. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Universidad de Nariño. Pasto, Colombia, 177.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Narvaez, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el área de logística del ministerio de la producción*. Universidad Señor de Sipan (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5274/Narvaez%20Tosi%20Fernando%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pd>
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación* (15), 1. DOI: 10.22507/rli.v15n1a9
- Robbins, S. y Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional*. 14va edición. Pearson, Mexico.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Universidad Andina Simón Bolívar (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Silva, M., Silva, J. y Bautista, A. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. *Tzhoecoen 2018* Vol. 10 / No 1, ISSN: 1997-8731
- Solis, I. (2019). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del ministerio público de Chiclayo – 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5667>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ* vol.8 no.15 Guadalajara jul./dic. 2017. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

- Tamayo y Tamayo (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores. Vargas, M., & Aldana, L. (2007). *Calidad y servicio*. Bogotá: ECOE ediciones.
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administración local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino* 11(1), enero-junio 2018: 167-180. DOI: <http://dx.doi.org/10.32911>
- Wilches N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería texas colombia*.
- Velarde, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola (Tesis). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guillén.pdf
- Vera, N. y Suarez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*. (10), 1. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio Codiempaques del Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

ANEXOS

Cuestionario

Estimado colaborador:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, por favor léalas y responda de manera espontánea.

- (5) totalmente de acuerdo
- (4) de acuerdo
- (3) indiferente
- (2) en desacuerdo
- (1) totalmente en desacuerdo

	5	4	3	2	1
¿Existen oportunidades de progresar dentro de la Organización?					
¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?					
¿Los jefes dan reconocimientos a sus colaboradores por los logros obtenidos?					
¿Existe una política clara de capacitación en la organización?					
¿Te sientes comprometido con los éxitos de la Organización?					
¿Otorgo el máximo de capacidad para lograr los objetivos organizacionales					
¿Me es fácil involucrarme en el trabajo de la organización?					
¿Tu jefe te apoya para que puedas superar los obstáculos que se te presentan en tu centro de trabajo?					
¿Tienes claro cuáles son tus responsabilidades dentro de la Organización?					
¿Realizas tu trabajo en base a metas establecidas?					
¿Los líderes de la empresa te ofrecen retroalimentación de las actividades realizadas?					
¿Existen canales de comunicación formal en la organización?					
¿Es fácil comunicarme con mis supervisores de trabajo?					
¿Mis supervisores de trabajos me informan de mis logros laborales?					
¿Dentro de tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son las adecuadas?					
¿Los objetivos que se ponen en la empresa son retadores y están acorde a la visión de la empresa?					

¿La remuneración que percibes es atractiva en comparación a otras organizaciones?					
---	--	--	--	--	--

Cuestionario

Estimado colaborador:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, por favor léalas y responda de manera espontánea.

- (5) totalmente de acuerdo
- (4) de acuerdo
- (3) indiferente
- (2) en desacuerdo
- (1) totalmente en desacuerdo

	5	4	3	2	1
Mi jefe inmediato, influye en mí y me motiva a cumplir con los objetivos organizacionales					
Las decisiones en la empresa implican la participación de los colaboradores					
Las decisiones en la empresa son tomadas por una sola autoridad					
Las decisiones en la empresa son consultas y consensuadas con el personal					
La empresa se caracteriza por promover un valor de servicio y orientación al cliente					
La empresa se caracteriza por orientarse a verificar el cumplimiento de los objetivos comerciales					
La empresa se orienta a obtener la más grande participación de mercado					
La empresa se preocupa por mejorar el desempeño laboral de los colaboradores					
La empresa me proporciona los artículos mobiliarios para cumplir con los objetivos comerciales					
Las instalaciones y oficinas presentan condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo de calidad					
La empresa me proporciona las herramientas tecnológicas para desarrollar un trabajo de calidad.					

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa de estudios en administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Balcázar Llaque Juan Jarek	
PROGRAMA DE PREGRADO	PROGRAMA DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Determinar el nivel de clima organizacional que existe en la Consultora Curba y Asociados S.A.C	
	Determinar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C	
Identificar los factores que contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
	El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será	

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	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.
¿Existen oportunidades de progresar dentro de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Los jefes dan reconocimientos a sus colaboradores por los logros obtenidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Existe una política clara de capacitación en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Te sientes comprometido con los éxitos de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Otorgo el máximo de capacidad para lograr los objetivos organizacionales	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Me es fácil involucrarme en el trabajo de la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Tu jefe te apoya para que puedas superar los obstáculos que se te presentan en tu centro de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Tienes claro cuáles son tus responsabilidades dentro de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Realizas tu trabajo en base a metas establecidas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Los líderes de la empresa te ofrecen retroalimentación de las actividades realizadas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Existen canales de comunicación formal en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

¿Es fácil comunicarme con mis supervisores de trabajo?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Mis supervisores de trabajos me informan de mis logros laborales?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Dentro de tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son las adecuadas?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Los objetivos que se ponen en la empresa son retadores y están acorde a la visión de la empresa?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿La remuneración que percibes es atractiva en comparación a otras organizaciones?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Mi jefe inmediato, influye en mí y me motiva a cumplir con los objetivos organizacionales	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa implican la participación de los colaboradores	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa son tomadas por una sola autoridad	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa son consultas y consensuadas con el personal	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se caracteriza por promover un valor de servicio y orientación al cliente	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se caracteriza por orientarse a verificar el cumplimiento de los objetivos comerciales	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se orienta a obtener la más grande participación de mercado	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se preocupa por mejorar el desempeño laboral de los colaboradores	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	

La empresa me proporciona los artículos mobiliarios para cumplir con los objetivos comerciales	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
Las instalaciones y oficinas presentan condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo de calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
La empresa me proporciona las herramientas tecnológicas para desarrollar un trabajo de calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 28 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa de estudios en administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTION DEL TALENTO HUMANO
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Balcázar Llaque Juan Jarek	
PROGRAMA DE PREGRADO	PROGRAMA DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Determinar el nivel de clima organizacional que existe en la Consultora Curba y Asociados S.A.C	
	Determinar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C	
Identificar los factores que contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
		El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	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.
¿Existen oportunidades de progresar dentro de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Los jefes dan reconocimientos a sus colaboradores por los logros obtenidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Existe una política clara de capacitación en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Te sientes comprometido con los éxitos de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Otorgo el máximo de capacidad para lograr los objetivos organizacionales	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Me es fácil involucrarme en el trabajo de la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Tu jefe te apoya para que puedas superar los obstáculos que se te presentan en tu centro de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Tienes claro cuáles son tus responsabilidades dentro de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Realizas tu trabajo en base a metas establecidas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Los líderes de la empresa te ofrecen retroalimentación de las actividades realizadas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Existen canales de comunicación formal en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

¿Es fácil comunicarme con mis supervisores de trabajo?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Mis supervisores de trabajos me informan de mis logros laborales?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Dentro de tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son las adecuadas?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Los objetivos que se ponen en la empresa son retadores y están acorde a la visión de la empresa?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿La remuneración que percibes es atractiva en comparación a otras organizaciones?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Mi jefe inmediato, influye en mí y me motiva a cumplir con los objetivos organizacionales	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa implican la participación de los colaboradores	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa son tomadas por una sola autoridad	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa son consultas y consensuadas con el personal	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se caracteriza por promover un valor de servicio y orientación al cliente	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se caracteriza por orientarse a verificar el cumplimiento de los objetivos comerciales	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se orienta a obtener la más grande participación de mercado	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se preocupa por mejorar el desempeño laboral de los colaboradores	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	

La empresa me proporciona los artículos mobiliarios para cumplir con los objetivos comerciales	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
Las instalaciones y oficinas presentan condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo de calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
La empresa me proporciona las herramientas tecnológicas para desarrollar un trabajo de calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 28 N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
6. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


 Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16651

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa de estudios en administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GERENCIA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	SUB GERENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Balcázar Llaque Juan Jarek	
PROGRAMA DE PREGRADO	PROGRAMA DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Determinar el nivel de clima organizacional que existe en la Consultora Curba y Asociados S.A.C	
	Determinar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C	
Identificar los factores que contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
	El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será	

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	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.
¿Existen oportunidades de progresar dentro de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Los jefes dan reconocimientos a sus colaboradores por los logros obtenidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Existe una política clara de capacitación en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Te sientes comprometido con los éxitos de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Otorgo el máximo de capacidad para lograr los objetivos organizacionales	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Me es fácil involucrarme en el trabajo de la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Tu jefe te apoya para que puedas superar los obstáculos que se te presentan en tu centro de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Tienes claro cuáles son tus responsabilidades dentro de la Organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Realizas tu trabajo en base a metas establecidas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Los líderes de la empresa te ofrecen retroalimentación de las actividades realizadas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
¿Existen canales de comunicación formal en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

¿Es fácil comunicarme con mis supervisores de trabajo?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Mis supervisores de trabajos me informan de mis logros laborales?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Dentro de tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son las adecuadas?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿Los objetivos que se ponen en la empresa son retadores y están acorde a la visión de la empresa?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
¿La remuneración que percibes es atractiva en comparación a otras organizaciones?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Mi jefe inmediato, influye en mí y me motiva a cumplir con los objetivos organizacionales	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa implican la participación de los colaboradores	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa son tomadas por una sola autoridad	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
Las decisiones en la empresa son consultas y consensuadas con el personal	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se caracteriza por promover un valor de servicio y orientación al cliente	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se caracteriza por orientarse a verificar el cumplimiento de los objetivos comerciales	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se orienta a obtener la más grande participación de mercado	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	
La empresa se preocupa por mejorar el desempeño laboral de los colaboradores	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS:	

La empresa me proporciona los artículos mobiliarios para cumplir con los objetivos comerciales	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
Las instalaciones y oficinas presentan condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo de calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
La empresa me proporciona las herramientas tecnológicas para desarrollar un trabajo de calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 28 N° TD _____
------------------------------	----------------------

8. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable

9. OBSERVACIONES: Sin observaciones


COMCREAT SRL

RAFAEL IZQUIERDO E. 
 Firmante experto

Consentimiento informado

Chiclayo, 2 de marzo del 2021

Estimada Señora

Mg. Janet Isabel Cubas Carranza

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

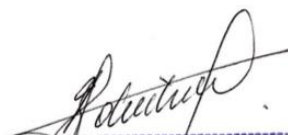
Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que **El Sr. Juan Jarek Balcazar Llaque** estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente


Firma Ing. José V. Bobadilla Huamán
Dni Gerente General - CIP 35287
CURBA Y ASOCIADOS SAC

16721834

Matriz de consistencia:

Problema	Objetivos	hipótesis	Variable	Dimensiones	Población	Diseño	Instrumento	Estadística
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021?	Objetivo general							
	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021			Autorrealización				
					Involucramiento Laboral			
	Objetivos específicos		H1: Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021.	Clima Organizacional	Supervisión			
	Determinar el nivel de clima organizacional que existe en la Consultora Curba y Asociados S.A.C		H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo, 2021.		Comunicación	30 colaboradores	No experimental	Cuestionario
	Determinar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C			Condiciones Laborales				
				Liderazgo				
	Identificar los factores que contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores en la Consultora Curba y Asociados S.A.C		Desempeño laboral	Cultura organizacional				

Ambiente de
trabajo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0196-FACEM-USS-2021**

Chiclayo, 27 de enero de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0055-2021/FACEM-DA-USS de fecha 24/03/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 25/03/2021, sobre actualización de título de tesis por caducidad, 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. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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

SE RESUELVE

ARTÍCULO 1°: DEJAR SIN EFECTO por caducidad, la Resolución N°1855-FACEM-USS-2013 numeral 18, de fecha 28 de diciembre del 2013.

ARTÍCULO 2°: APROBAR la ACTUALIZACIÓN de la Tesis, del egresado de la EAP de Administración, BALCÁZAR LLAQUE JUAN JAREK, según el cuadro adjunto.


APellidos y Nombres	TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
BALCÁZAR LLAQUE JUAN JAREK	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



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

Cc.: Escuela, Archivo



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

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

Pimentel, 06 de Mayo de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

JUAN JAREK BLACAZAR LLAQUE con DNI **45156044**

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021, presentado y aprobado en el año 2021 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 Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
BALCAZAR LLAQUE JUAN JAREK	45156044	

Evidencias de la aplicación del instrumento



Figura 12: Aplicación del instrumento dentro de las instalaciones

Evidencias de la aplicación del instrumento



Figura 14: Aplicación del instrumento dentro de las instalaciones

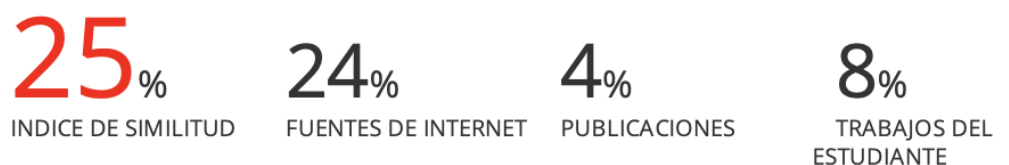
Evidencias de la aplicación del instrumento



Figura 15: Aplicación del instrumento dentro de las instalaciones

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
8	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración - Contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0196-FACEM-USS-2021**, presentado por el/la Bachiller, **JUAN JAREK BALCAZAR LLAQUE**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSULTORA CURBA Y ASOCIADOS S.A.C., CHICLAYO 2021**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25%** 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, 11 de mayo de 2021



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